

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ И ДОШКОЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ**

Утверждаю:

Зав.каф.: З.И.Гадаборшева



(подпись)

Протокол № 9 заседания  
кафедры от 27.04.2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

«Психология мотивации персонала и технологии разработки мотивационных систем»

**Направление подготовки**

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

**Профиль подготовки**

«Практическая психология в образовании и бизнесе»

**Квалификация**

Магистр

**Форма обучения**

заочная

Год набора -2024

Грозный, 2023

## 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

### 1.1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Психология мотивации персонала и технологии разработки мотивационных систем» является дисциплиной Профильного модуля части формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 образовательной программы по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование», направленность (профиль) «Практическая психология в образовании и бизнесе». Дисциплина изучается в 4 семестре 2 курса.

Необходимым условием обучения данной дисциплине является успешное освоение курса «Консультирование в образовании», «Психология образования», «Теория и практика супервизорства». Освоение дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин по выбору студентов, в также прохождения производственной практики и подготовки к государственной итоговой аттестации.

Рабочая программа дисциплины «Психология мотивации персонала и технологии разработки мотивационных систем» составлена с пониманием психолого-педагогической науки, методологическими основами образования и моделью профессиональной подготовки магистров. Программа полностью соответствует ФГОС ВО и учебному плану образовательной программы.

### 1.2. Цель освоения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины «Психология мотивации персонала и технологии разработки мотивационных систем» является: формирование и развитие научных психологических знаний студентов; знакомстве с теориями и концепциями мотивации; ориентировании в массиве эмпирически и экспериментально установленных социально-психологических феноменов и фактов; формировании профессиональных способностей и умений.

### 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Достижение цели освоения дисциплины «Психология мотивации персонала и технологии разработки мотивационных систем» обеспечивается через формирование следующих компетенций: *УК-3, ПК-2*.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций, которые формирует дисциплина (модуль)	Планируемые результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели. УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, принимает ответственность за общий результат.	Знает: особенности группового взаимодействия; особенности работы команды. Умеет: вырабатывать стратегию командной (групповой) работы; организовывать и корректировать работу команды. Владеет навыками постановки цели для командной (групповой) работы; навыками и техниками принятия ответственности за общий результат
ПК -2 Способен осуществлять психолого-педагогическое	2.1. Планирует развивающую работу с обучающимися с учетом их индивидуально- психологических особенностей	Знает: индивидуально-психологические особенности обучающихся; технологии психолого-педагогического

сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования.	2.2. Демонстрирует обоснованный выбор технологий психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования.	сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования. Умеет: планировать развивающую работу с обучающимися с учетом их индивидуально-психологических особенностей; делать обоснованный выбор технологий психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования. Владеет: навыками проведения развивающей работы с обучающимися с учетом их индивидуально-психологических особенностей; технологиями психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования
---	--	--

#### 1.4. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 з.е. (72 академ. часа)

Таблица 2

Вид учебной работы	Количество академ. часов
	4 семестр
	Заочно
<b>4.1. Объем контактной работы обучающихся с</b>	
<b>4.1.1. аудиторная работа</b>	8
в том числе:	
лекции	4
практические занятия, семинары, в том числе практическая	4
лабораторные занятия	
<b>4.1.2. внеаудиторная работа</b>	-
в том числе:	
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	
курсовое проектирование/работа	
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	
<b>4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся</b>	60
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену	

## 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 2.1. Тематическое планирование дисциплины (модуля):

Таблица 3

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоёмкость в акад. часах	Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. занятия	Сам. работа
			Заочно	Заочно	Зачно	Заочно
1.	Сущность и структура мотивационной сферы личности.	24	2	2		20
2.	Теории мотивации.	24	2	2		20
3.	Методы исследования мотивационной сферы личности.	24				20
	<i>Курсовое проектирование/работа</i>	-				
	<i>Подготовка к экзамену (зачету)</i>					
	Итого:	72	4	4		60

### 2.2. Содержание разделов дисциплины (модуля):

Таблица 4

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Сущность и структура мотивационной сферы личности.	Компоненты психологической структуры мотивационной сферы человека. Мотивационные переменные: потребности, мотивы, ценности, цели, влечения, эмоции, интересы, установки, аттитюды, стремления. Потребность как внутренний побудитель активности человека. Потребность как состояние, свойство и процесс. Мотив как единица анализа мотивационной сферы личности. Связь мотивации и деятельности (А.Н.Леонтьев). Подходы к определению понятия «мотивация». Экстринсивная и интринсивная мотивация. Модальность мотивов. Осознаваемость мотивов. Внутренние и внешние мотивы. Произвольность мотивации (В.А.Иванников). Функции мотивации. Психологические механизмы развития мотивации (В.К.Виллюнас). Мотив и мотивация как гипотетические конструкты (Х.Хекхаузен). Основные проблемы психологии мотивации.

2.	Теории мотивации.	<p>Особенности рассмотрения мотивации в бихевиоризме. Законы научения: эффекта, готовности, упражнения, ассоциативного сдвига (Э.Торндайк). Принцип гомеостаза. Потребность и подкрепление как условия научения. Эмоциональная реакция на стимул; фрустрация (К.Спенс). Приобретенные побуждения: страх, надежда. Концепция промежуточных переменных; цель и целенаправленность в объяснении поведения (Э.Толман). Теория влечения (К.Халл). Детерминанты поведения: мотивационный и ассоциативный компоненты. Энергетическая функция мотивационного компонента (К.Халл). Бессознательные импульсы поведения человека. Врожденные инстинкты. Принцип гомеостаза как основной механизм мотивации. Регрессивность инстинктов. Инстинкты жизни: воспроизведение себе подобных (половая потребность) и поддержания жизни (физиологические потребности). Поведение, побуждаемое инстинктами смерти: агрессия, мазохизм, самообвинение, самоуничужение. Принцип удовольствия и стремление к совершенству. Мотивация как борьба противоположных начал (З.Фрейд). Стремление к самореализации (К.Г.Юнг). Коллективное бессознательное как основа индивидуального бессознательного. Детерминанты поведения: цели, притязания, предназначение индивида (К.Г.Юнг). Комплекс неполноценности и чувство превосходства. Стремление к совершенству как основной принцип мотивации (А.Адлер). Чувство незащищенности и базовая тревожность (К.Хорни). Неврозы как дисбаланс ориентаций: к людям, от людей, против людей (К.Хорни). Социальные аспекты поведения: свобода и одиночество; конформизм, зависимость, любовь (Э.Фромм).</p>
3.	Методы исследования мотивационной сферы личности.	<p>Общие требования к психологическому исследованию мотивов (В.С.Мерлин). Проблема выбора и сочетания методов в исследовании мотивации (Г.Оллпорт). Особенности измерения мотивов (Х.Хекхаузен, А.Анастаси). Прямые методы психодиагностики мотивационной сферы. Опросные тестовые методики в исследовании мотивации личности. Возможности проективных методик в изучении мотивации личности на разных этапах онтогенеза. Техники словесных ассоциаций, рисуночные методики, интерпретационные техники, метод мотивационной индукции. Анализ отдельных проективных методов: ТАТ (Г.Меррей), САТ, тест рисуночной фрустрации Розенцвейга, тест Роршаха, тест «завершение предложений», кинетический рисунок семьи, тест «Розовый куст», рисование пальцами. Проблема разработки критериев оценивания выраженности мотивационных переменных. Социально-психологический эксперимент как метод исследования мотивации. Деловая игра как метод изучения мотивации. Применение психобиографического метода к исследованию интенций (Ш.Бюлер). Исследование мотивации межличностных отношений (социометрия, референтометрия, репертуарные методы). Измерение аттитюдов: метод семантического дифференциала Ч.Осгуда; метод суммарных оценок Лайкерта, метод равных интервалов Терстоуна, шкалограмма Гуттмана. Исследование убеждений: метод</p>

	перечисления мыслей (Петти, Качоппо), метод контент-анализа. Содержательное обобщение и статистический анализ результатов экспериментального изучения мотивационных переменных. Прикладное значение исследования мотивационной сферы личности.
--	--

### 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Таблица 5

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
1.	Сущность и структура мотивационной сферы личности.	Работа с рекомендованной литературой, интернет-ресурсами. Подготовка к устному опросу по темам практических занятий. Подготовка докладов/сообщений/рефератов/кроссворда. Выполнение кейс-заданий.
2.	Теории мотивации.	Работа с рекомендованной литературой, интернет-ресурсами. Подготовка к устному опросу по темам практических занятий. Подготовка докладов/сообщений/рефератов/кроссворда. Выполнение кейс-заданий.
3.	Методы исследования мотивационной сферы личности.	Работа с рекомендованной литературой, интернет-ресурсами. Подготовка к устному опросу по темам практических занятий. Подготовка докладов/сообщений/рефератов/кроссворда. Выполнение кейс-заданий.

#### 3.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

##### 3.1.1. Основная и дополнительная литература

Таблица 6

Виды литературы	Автор, название литературы, город, издательство, год	Количество часов, обеспеченных указанной литературой	Количество обучающихся	Количество экземпляров в библиотеке университета	Режим доступа ЭБС/электронный носитель (CD, DVD)	Обеспеченность обучающихся литературой, (5-100%)
1	2	3	4	5	6	7
<b>Основная литература</b>						

1	<i>Бакшаева, Н. А.</i> Психология мотивации студентов : учебное пособие для вузов / Н. А. Бакшаева, А. А. Вербицкий. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 170 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08576-1.		10		Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/513015">https://urait.ru/bcode/513015</a>	100%
2	Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —		10		URL: <a href="https://urait.ru/bcode/510923">https://urait.ru/bcode/510923</a>	100%
3	Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —		10		URL: <a href="https://urait.ru/bcode/511237">https://urait.ru/bcode/511237</a>	100%
<b>Дополнительная литература</b>						
1	Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — ISBN 978-5-238-01605-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. —		10		URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/81836.html">https://www.iprbookshop.ru/81836.html</a>	100%

2	Гроголева, О. Ю. Психология мотивации : учебное пособие / О. Ю. Гроголева. — Омск : Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2015. — 126 с. — ISBN 978-5-7779-1893-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. —		10		URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/59646.html">https://www.iprbookshop.ru/59646.html</a>	100%
3	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —		10		URL: <a href="https://urait.ru/bcode/509798">https://urait.ru/bcode/509798</a>	100%

### 3.1.2. Интернет-ресурсы

1. Цифровой образовательный ресурс «IPR SMART». <https://www.iprbookshop.ru>
  2. Образовательная платформа «Юрайт». <https://urait.ru/>
  3. Электронно-библиотечная система «Лань». <https://e.lanbook.com/>
  4. МЭБ (межвузовская электронная библиотека) НГПУ. <https://icdlib.nspu.ru/>
  5. Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU. <https://www.elibrary.ru/>
  6. СПС «КонсультантПлюс». <http://www.consultant.ru/>
- ОТКРЫТЫЙ РЕСУРС
7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. <http://window.edu.ru/catalog/>
  8. Научная электронная библиотека «Киберленинка». <https://cyberleninka.ru/>

### 3.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

Таблица 7

N п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики,	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических	Адрес (местоположение) учебных кабинетов, объектов для проведения практических	Собственность или оперативное управление, хозяйствен	Полное наименование собственника (арендодателя,	Документ - основание возникновения права (реквизиты и срок действия)
-------	--	--	--	--	---	--



	иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем основного оборудования	занятий, объектов физической культуры и спорта (с указанием площади и номера помещения в соответствии с документами бюро технической инвентаризации)	ное ведение, аренда (субаренда), безвозмездное пользование, практическая подготовка	ссудодателя) объекта недвижимого имущества	
1	2	3	4	5	6	7
1	Психология мотивации персонала и технологии разработки мотивационных систем	<b>Аудитория № 3-19</b> 1.ПК – 1 ед. 2. Проектор АСТР– 1 шт. 3.Аудиторная доска– 1 шт. 4. Интерактивная доска- 1 ед. 5.Шкаф – 4 шт. 8.Преподавательский стол – 1 шт. 9.Преподавательский стул – 1 шт. 10. Ученические парты – 20 шт.	Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, д. 33, корпус 1 3 этаж. Аудитория № 3-19 Площадь 70 кв.м	Оперативное управление	Российская Федерация	<u>Выписка из ЕГРН 23.05.2023г. № КУВИ-001/ 2023-118860881, (бессрочно)</u>

#### 4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

##### 4.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 8

№ п/п	Наименование темы (раздела) с контролируемым содержанием	Код и наименование проверяемых компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация

1.	Сущность и структура мотивационной сферы личности.	УК-3 ПК-2	Устный опрос Подготовка презентации Подготовка докладов, рефератов Практические задания	Зачет
2.	Теории мотивации.	УК-3 ПК-2	Устный опрос Подготовка презентации Подготовка докладов, рефератов Практические задания	Зачет
3.	Методы исследования мотивационной сферы личности.	УК-3 ПК-2	Устный опрос Подготовка презентации Подготовка докладов, рефератов Практические задания	Зачет
	<i>Курсовая работа (проект)</i>	-	-	-
	<i>Учебная практика</i>	-	-	-
	<i>Производственная</i>	-	-	-

## 4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

### 4.2.1. Наименование оценочного средства: *тест*

*Методические материалы: приводятся вопросы и/или типовые задания, критерии оценки.*

#### *Примерные вопросы для тестирования*

**1. Слово «мотивация» и «эмоция» происходят от латинского глагола *movere*, который означает...**

- А. Чувствовать;
- Б. Двигаться;
- В. Хотеть;
- Г. Реагировать;
- Д. Узнавать.

**2. Эмоциональное состояние, вызываемое внезапным возникновением объективно или субъективно непреодолимого препятствия на пути достижения осознанной цели...**

- А. Стресс;
- Б. Аффект;
- В. Кризис;

- Г. Конфликт;
  - Д. Фрустрация.
- 3. Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличной ситуации...**
- А. Чувство;
  - Б. Характер;
  - В. Цель;
  - Г. Деятельность;
  - Д. Направленность личности.
- 4. Аффилиация – это мотив...**
- А. Достижения;
  - Б. Помощи;
  - В. Власти;
  - Г. Общения;
  - Д. Агрессии.
- 5. Стремление совершать деятельность ради неё самой, ради награды, которая содержится в самой этой деятельности называется...**
- А. Экстрисивной мотивацией;
  - Б. Интрисивной мотивацией;
  - В. Укороченной мотивацией;
  - Г. Внешней мотивацией;
  - Д. Внутренней мотивацией.
- 6. Осознанный образ будущего результата - ...**
- А. Интенция;
  - Б. Цель;
  - В. Стимул;
  - Г. Убеждение;
  - Д. Уровень притязаний.
- 7. Мотив избегания неудач является противоположностью мотива ...**
- А. Достижения;
  - Б. Помощи;
  - В. Власти;
  - Г. Общения;
  - Д. Агрессии.
- 8. Явление «чем сложнее деятельность, тем более низкий уровень мотивации является оптимальным» описано ...**
- А. В эффекте Зейгарник;
  - Б. В теории внутренней мотивации Р. Уайта;
  - В. В модели рабочей мотивации Хакмана и Олдхема;
  - Г. В законе Йеркса-Додсона;
  - Д. В теории наслаждения процессом деятельности М. Чиксентмихайля.
- 9. Проявление внешнего фактора с целью побуждения и усиления мыслительных, эмоциональных и поведенческих реакций называется ...**
- А. Манипуляция;
  - Б. Стимуляция;
  - В. Целеобразование;

Г. Долженствование;

Д. Мотивация.

**10. Установлена зависимость качества (продуктивности) выполнения деятельности от интенсивности (уровня) мотивации ...**

А. Дисси Э.;

Б. Симоновым В.П.;

В. Йерксом Р. и Дж. Додсоном;

Г. Вундтом В.;

Д. Маслоу А.

**Критерии оценивания результатов тестирования**

Таблица 9

<b>Уровень освоения</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
Максимальный уровень	Выполнены правильно все задания теста (тест зачтен)	2
Средний уровень	Выполнено правильно больше половины заданий (тест зачтен)	1
Минимальный уровень	Выполнено правильно меньше половины заданий (тест не зачтен)	0

**4.2.2. Наименование оценочного средства: практико-ориентированное задание**

**Задание:** составить обобщенную схему процесса мотивации трудовой деятельности, выполнить аналитическую исследовательскую работу по анализу мотивационных состояний человека. Результаты оформить в таблице.

**Задание:** выполнить аналитическую исследовательскую работу по выявлению элементов системы стимулирования трудовой деятельности персонала действующей организации (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

**Задание:** выполнить аналитическую исследовательскую работу по определению элементов системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

**Задание:** выполнить практическую работу по составлению плана проведения исследования удовлетворенности персонала системой мотивации и стимулирования труда в организации (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

**Задание:** выполнить аналитическую исследовательскую работы по анализу показателей и критериев эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности организации (исходные данные определяются преподавателем)

**Критерии оценивания результатов выполнения практико-ориентированного задания**

Таблица 10

<b>Уровень освоения</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
Максимальный уровень	Задание выполнено правильно: выводы аргументированы, основаны на знании материала, владении категориальным аппаратом	3

<i>Средний уровень</i>	<i>Задание выполнено в целом правильно: но допущены ошибки в аргументации, обнаружено поверхностное владение терминологическим аппаратом</i>	<i>2</i>
<i>Минимальный уровень</i>	<i>Задание выполнено с ошибками в формулировке тезисов и аргументации, обнаружено слабое владение терминологическим аппаратом</i>	<i>1</i>
<i>Минимальный уровень не достигнут</i>	<i>Задание не выполнено или выполнено с серьёзными ошибками</i>	<i>0</i>

#### **4.2.3. Наименование оценочного средства: доклад/сообщение**

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.

#### ***Критерии и шкалы оценивания доклада/сообщения (в форме презентации):***

*Таблица 11*

<b><i>Уровень освоения</i></b>	<b><i>Критерии</i></b>	<b><i>Баллы</i></b>
<i>Максимальный уровень</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– продемонстрировано умение выступать перед аудиторией;</li> <li>– содержание выступления даёт полную информацию о теме;</li> <li>– продемонстрировано умение выделять ключевые идеи;</li> <li>– умение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу;</li> <li>– высокая степень информативности, компактность слайдов</li> </ul>	<i>3</i>
<i>Средний уровень</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– продемонстрирована общая ориентация в материале;</li> <li>– достаточно полная информация о теме;</li> <li>– продемонстрировано умение выделять ключевые идеи, но нет самостоятельных выводов;</li> </ul>	<i>2</i>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– невысокая степень информативности слайдов;</li> <li>– ошибки в структуре доклада;</li> <li>– недостаточное использование научной литературы</li> </ul>	
Минимальный уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>– продемонстрирована слабая (с фактическими ошибками) ориентация в материале;</li> <li>– ошибки в структуре доклада;</li> <li>– научная литература не привлечена</li> </ul>	1
Минимальный уровень не достигнут	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выступление не содержит достаточной информации по теме;</li> <li>– продемонстрировано неумение выделять ключевые идеи;</li> <li>– неумение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу.</li> </ul>	0

#### 4.2.4. Наименование оценочного средства: контрольная работа

##### *Примерное задание для контрольной работы:*

**Задание:** составить обобщенную схему процесса мотивации трудовой деятельности, выполнить аналитическую исследовательскую работу по анализу мотивационных состояний человека. Результаты оформить в таблице.

Мотивационные состояния	Характеристика мотивационных состояний	Факторы определяющие мотивационные состояния
интерес		
желание		
страсть		
влечение		
намерение		
установка		
мотив		

**Задание:** выполнить аналитическую исследовательскую работу по выявлению элементов системы стимулирования трудовой деятельности персонала действующей организации. Результаты представить в форме компьютерной презентации.

**Задание:**

- 1) Приведите примеры успешной и неуспешной мотивации персонала. Попытайтесь проанализировать успехи или неудачи.
- 2) Вспомните одну из хорошо знакомых Вам реальных компаний. Какие методы мотивации применяются менеджерами и руководителями этой компании? В чем их сила, являются ли они эффективными для согласования интересов компании и персонала?

**Задание:**

##### **Ситуация 1**

Американский психолог Роберт Чальдини в своей книге «Воздействие: наука и практика» приводит данные множества исследований, раскрывающих природу влияния авторитета на наше поведение и наши ценности. Так, по условиям одного из исследований, психолог в пять разных классов колледжа приводил одного и того же человека, представляя его как гостя из Кембриджского университета. При этом в первом из классов он назвал его «студентом», во втором - «ассистентом», в третьем — «преподавателем», в четвертом - «профессором». После того, как гость уходил из аудитории, учащихся просили примерно оценить его рост.

Результаты показали, что рост «профессора» оказался значительно выше, чем рост «студента», и с каждым повышением титула гость «прибавлял» в росте. В чем, по-вашему, секрет?

### **Ситуация 2**

Случайно подобранным лицам предъявлялись белые листы бумаги или экран, на котором слева имелась одна прямая линия, а справа - три. Одна из правых линий точно соответствовала по длине левой, и испытуемый должен был ее определить. Разница в длине была столь значительна, что когда испытуемые отвечали поодиночке, никто из них ни разу не ошибся. Затем участники вызывались группами по 7-9 человек. При этом вся группа, кроме последнего отвечавшего, по предварительной договоренности с экспериментатором единодушно давала заранее согласованный неправильный ответ. Оказалось, что у 37% лиц, не знавших о сговоре, ответы были такими же, то есть неправильными, - они не поверили своим глазам и согласились с мнением большинства. Это влияние группового мнения - непроизвольное стремление индивидуума согласовывать свою точку зрения с группой - называется комфортностью. Она присуща всем людям и довольно постоянна для каждого индивидуума. Как можно использовать этот механизм для мотивации персонала при согласовании ценностей группы, организации и работника?

### **Ситуация 3**

Прокомментируйте с позиций действия механизма мотивации следующий исторический факт: Когда Юлий Цезарь из Галии переправился через Ла-Манш и высадился со своими легионами в стране, которая теперь называется Англией, что сделал он для обеспечения успеха своих войск? - Он приказал своим солдатам остановиться на меловых утесах Дувра; взглянув вниз с высоты двухсот футов над морем, они увидели красные языки пламени, пожирающие все корабли, на которых они прибыли. Солдаты находились во вражеской стране, последняя связь с континентом исчезла, последнее средство отступления было сожжено, и им оставалось только одно: наступать и побеждать. Именно это они и сделали.

### **Ситуация 4**

Для стимулирования продаж товаров руководитель одной из торговых фирм объявил о выделении лучшему продавцу бесплатной поездки на Бермуды вместе с супругой, где они смогли бы поиграть в гольф (его любимую игру) на лучших площадках мира. Прошло 3 месяца, а увеличения объема продаж не наблюдалось. Руководитель объяснял это тем, что продавцы «не тянут». Тогда он пригласил специалиста со стороны, чтобы тот развил у продавцов умение хорошо торговать и разработал программу, стимулирующую побудительные мотивы. Специалист отправился в торговые залы, базы, склады, осмотрел стоянки автомобилей и везде находил охотничьи и рыболовные принадлежности. Ни одной клюшки для гольфа он не обнаружил. Было ясно, что шеф не знает своих подчиненных. Никаких занятий с продавцами не потребовалось. На следующий день было сделано новое объявление, увеличившее продажи в несколько раз. Что это было за объявление?

### **Ситуация 5**

Более трети сотрудников российских компаний не пользуются привилегиями, предоставляемыми работодателем «АльфаСтрахование» в рамках программы «Год Здоровья Персонала» провела исследование и выяснила, что инструменты поощрения персонала, используемые компаниями, не всегда популярны среди сотрудников. Более трети опрошенных сотрудников (38%) не пользуются привилегиями, предоставляемыми работодателем. Работники редко посещают фитнес-клубы, откладывают визиты к врачу и не готовы даже ради бонусов отказаться от вредных привычек и нездорового образа жизни. Аналитический центр «АльфаСтрахование» в рамках программы «Год Здоровья Персонала» провел исследование, целью которого было выяснить, насколько действительно востребованы сотрудниками предлагаемые работодателями бонусы. Исследование было проведено методом опроса, в котором приняли участие 90 российских компаний с оборотом от 100 млн рублей в год. Результаты опроса сотрудников российских компаний выявили безразличное отношение к различным привилегиям – бесплатному или «дисконтному» посещению фитнес-центра, полису добровольного медицинского страхования, «витаминным» полдникам и прочему.

Треть (38%) сотрудников 30 российских компаний не пользуются привилегиями, предоставляемыми работодателем вовсе

### **Критерии оценивания результатов контрольной работы**

Таблица 12

<b>Балл (интервал баллов)</b>	<b>Уровень освоения</b>	<b>Критерии оценивания уровня освоения компетенций*</b>
10	Максимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, содержит 1-2 мелких ошибки; ответы студента правильные, четкие, содержат 1-2 неточности
[6-8]	Средний уровень (интервал)	Контрольная работа содержит одну принципиальную или 3 или более недочетов; ответы студента правильные, но их формулирование затруднено и требует наводящих вопросов от преподавателя
[3-5]	Минимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, неполное раскрытие темы в теоретической части и/или в практической части контрольной работы; ответы студенты формально правильны, но поверхностны, плохо сформулированы, содержат более одной принципиальной ошибки
Менее 3	Минимальный уровень (интервал) не достигнут.	Контрольная работа содержит более одной принципиальной ошибки моделей решения задачи; контрольная работа оформлена не в соответствии с предъявляемыми требованиями; ответы студента путанные, нечеткие, содержат множество ошибок, или ответов нет совсем; несоответствие варианту.


#### **4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

Представлено в приложении №1.

**Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):**

к.психол.н., профессор кафедры ПДП  Рогов Е.И.  
(подпись)

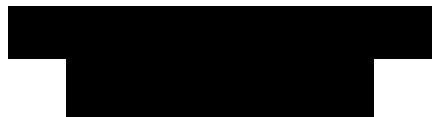
**СОГЛАСОВАНО:**

Директор библиотеки  Арсагириева Т.А.  
(подпись)



**Оценочные средства**  
**для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**  
**«Психология мотивации персонала и технологии разработки мотивационных систем»**  
**Направление подготовки**  
**44.04.02 - Психолого-педагогическое образование**

**Профили подготовки «Практическая психология в образовании и бизнесе»**



**1. Характеристика оценочной процедуры:**

Семестр - 4

Форма аттестации – Зачет

**2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

**2.1. Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине:**

1. Определение понятий: потребность, мотив, мотивация, мотивационные переменные.
2. Структура мотивационной сферы человека.
3. Генетические связи мотивационных переменных.
4. Осознаваемые и неосознаваемые мотивы.
5. Связь мотивации и внутриличностного конфликта.
6. Проблема классификации мотивов и потребностей.
7. Связь мотивации, поведения и деятельности как психологических категорий.
8. Связь мотивации и личности как психологических категорий.
9. Внешняя и внутренняя мотивация.
10. Развитие мотивационной сферы человека в онтогенезе.
11. Мотивация общения.
12. Мотивация учебной деятельности школьников.
13. Мотивация учебной деятельности студентов.
14. Мотивация профессиональной деятельности (педагога, менеджера).
15. Факторы развития мотивации учебной деятельности.
16. Мотивация агрессивного поведения.
17. Мотивация конформного поведения.
18. Альтруизм как мотивационная линия поведения.
19. Методы и методики исследования мотивационной сферы человека.
20. Проективные методики как инструмент диагностики мотивационных переменных.
21. Методы измерения социальных установок.
22. Мотивация межличностных отношений.
23. Развитие мотивации в активных методах обучения (тренинг, деловая игра).

## 2.2. Структура экзаменационного билета (примерная):

### 3. Критерии и шкала оценивания устного ответа обучающегося на экзамене (зачете)

**Максимальное количество баллов на экзамене (зачете) – 30**, из них:

1. Ответ на первый вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

2. Ответ на второй вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

Таблица 13

№ n/n	Характеристика ответа	Баллы
1.	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному	<b>13-15</b>
2.	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов	<b>10-12</b>
3	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов	<b>7-9</b>
4.		<b>6 и менее</b>

### Расчет итоговой рейтинговой оценки

Таблица 14

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

### 4. Уровни сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины (модуля)

Таблица 15

Индикаторы достижения компетенции (ИДК)	Уровни сформированности компетенций			
	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
	<b>86-100</b>	<b>71-85</b>	<b>51-70</b>	<b>Менее 51</b>
	«зачтено»			«не зачтено»
<b>Код и наименование формируемой компетенции</b>				
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.			
УК-3.1. Вырабатывает	<b>Критерий 1.</b> Знает особенности	<b>Критерий 1.</b> Знает термины и	<b>Критерий 1.</b> Знает термины и	<b>Критерий 1.</b> Не знает термины и

<p>стратегию командной работы для достижения поставленной цели.</p>	<p>группового взаимодействия и понимает термины, определения, основные закономерности, самостоятельно их интерпретирует и использует. Дает полный, развернутый ответ  <b>Критерий 2.</b> Умеет выработать стратегию командной (групповой) работы, самостоятельно выполнять задания повышенной сложности, предлагает собственный метод решения, грамотно обосновывает его; самостоятельно анализирует решение и делает выводы  <b>Критерий 3.</b> Владеет навыками постановки цели для командной (групповой) работы, навыками решения стандартных задач и заданий, использует полученные навыки при решении нестандартных задач</p>	<p>определения, основные закономерности, способен их интерпретировать и использовать. Дает ответ, в котором не отражены некоторые аспекты  <b>Критерий 2.</b> Умеет самостоятельно выполнять типовые практические задания, предусмотренные программой; допускает отдельные ошибки при выполнении заданий, не нарушающие логику решения.  <b>Критерий 3.</b> Владеет навыками решения стандартных задач и заданий, решение нестандартных задач вызывает затруднения.</p>	<p>определения, но допускает неточности; испытывает затруднения с интерпретацией понятий. Дает часть ответа на вопрос  <b>Критерий 2.</b> Умеет выполнять задания, но не всех типов; испытывает затруднения при решении задач по заданному алгоритму и обосновании решения; допускает нарушение логики решения;  <b>Критерий 3.</b> Не владеет навыками решения стандартных задач и заданий, испытывает трудности при выполнении поставленных задач; демонстрирует нарушение логики решения.</p>	<p>определения, основные закономерности, не способен их интерпретировать и использовать. Ответ не дан  <b>Критерий 2.</b> Не умеет выполнять поставленные задания, выбирать типовой алгоритм решения; не демонстрирует выполнение заданий, не может проанализировать материал и обосновать выбор метода решения задач.  <b>Критерий 3.</b> Не обладает навыками выполнения поставленных задач. Не демонстрирует выполнение действия или выполняет их некачественно, не достигая поставленных задач.</p>
<p>УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, принимает ответственность за общий результат.</p>	<p><b>Критерий 1.</b> Знает особенности работы команды и понимает термины, определения, основные закономерности, самостоятельно их интерпретирует и использует. Дает полный, развернутый ответ</p>	<p><b>Критерий 1.</b> Знает термины и определения, основные закономерности, способен их интерпретировать и использовать. Дает ответ, в котором не отражены</p>	<p><b>Критерий 1.</b> Знает термины и определения, но допускает неточности; испытывает затруднения с интерпретацией понятий. Дает часть ответа на вопрос</p>	<p><b>Критерий 1.</b> Не знает термины и определения, основные закономерности, не способен их интерпретировать и использовать. Ответ не дан</p>

	<p><b>Критерий 2.</b> Умеет организовывать и корректировать работу команды, самостоятельно выполнять задания повышенной сложности, предлагает собственный метод решения, грамотно обосновывает его; самостоятельно анализирует решение и делает выводы</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками и техниками принятия ответственности за общий результат, навыками решения стандартных задач и заданий, использует полученные навыки при решении нестандартных задач</p>	<p>некоторые аспекты</p> <p><b>Критерий 2.</b> Умеет самостоятельно выполнять типовые практические задания, предусмотренные программой; допускает отдельные ошибки при выполнении заданий, не нарушающие логику решения.</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками решения стандартных задач и заданий, решение нестандартных задач вызывает затруднения.</p>	<p><b>Критерий 2.</b> Умеет выполнять задания, но не всех типов; испытывает затруднения при решении задач по заданному алгоритму и обосновании решения; допускает нарушение логики решения;</p> <p><b>Критерий 3.</b> Не владеет навыками решения стандартных задач и заданий, испытывает трудности при выполнении поставленных задач; демонстрирует нарушение логики решения.</p>	<p><b>Критерий 2.</b> Не умеет выполнять поставленные задания, выбирать типовой алгоритм решения; не демонстрирует выполнение заданий, не может проанализировать материал и обосновать выбор метода решения задач.</p> <p><b>Критерий 3.</b> Не обладает навыками выполнения поставленных задач. Не демонстрирует выполнение действия или выполняет их некачественно, не достигая поставленных задач.</p>
ПК -2	Способен осуществлять психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования.			
ПК-2.1 Планирует развивающую работу с обучающимися с учетом их индивидуально-психологических особенностей.	<p><b>Критерий 1.</b> Знает и понимает термины, определения, основные закономерности, может самостоятельно их интерпретировать и использовать. Дает полный, развернутый ответ.</p>	<p><b>Критерий 1.</b> Знает термины и определения, основные закономерности, способен их интерпретировать и использовать. Дает достаточно полный ответ, в котором не отражены некоторые аспекты</p>	<p><b>Критерий 1.</b> Знает термины и определения, но допускает неточности. Знает основные закономерности, способен их интерпретировать, но не способен использовать. Дает часть ответа на вопрос.</p>	<p><b>Критерий 1.</b> Не знает термины и определения, основные закономерности, не способен их интерпретировать и использовать. Ответ не дан.</p>
	<p><b>Критерий 2.</b> Умеет самостоятельно анализировать</p>	<p><b>Критерий 2.</b> Умеет правильно применять</p>	<p><b>Критерий 2.</b> Умеет выполнять практические задания, но не всех</p>	<p><b>Критерий 2.</b> Не умеет выполнять поставленные</p>

	<p>теоретический материал, применять теоретическую базу при выполнении практических заданий. Выполняет задания повышенной сложности, предлагает собственный метод решения, грамотно обосновывает его ход. Самостоятельно анализирует решение и делает выводы.</p>	<p>полученные знания при анализе теоретического материала, при выполнении заданий, при обосновании решения. Умеет выполнять типовые практические задания, предусмотренные программой. Допускает отдельные ошибки при выполнении заданий, не нарушающие логику решения; делает выводы (с помощью наставника) по результатам решения.</p>	<p>типов. Способен решать задачи по заданному алгоритму. Испытывает затруднения при анализе теоретического материала, в применении теории при решении задач и обосновании решения. Допускает ошибки при выполнении заданий, нарушение логики решения; Испытывает затруднения с выводами.</p>	<p>практические задания, выбирать типовой алгоритм решения. Не может установить взаимосвязь теории с практикой, не способен ответить на простые вопросы по выполнению заданий, не может просто анализировать теоретический материал и обосновать выбор метода решения задач. Не делает выводы.</p>
	<p>Критерий 3. Владеет методикой решения стандартных задач и заданий, использует полученные навыки при решении нестандартных задач. Выполняет трудовые действия быстро, качественно, самостоятельно без посторонней помощи, производит оценку их выполнения.</p>	<p>Критерий 3. Владеет методикой решения стандартных задач и заданий, решение нестандартных задач вызывает затруднения. Выполняет все поставленные задачи и трудовые действия, производит оценку с консультацией у наставника.</p>	<p>Критерий 3. Не владеет методикой решения стандартных задач и заданий, испытывает трудности при выполнении поставленных задач. Выполняет трудовые действия медленно, с отставанием от установленного графика/норматива, с недостаточным качеством. Оценивает факты и собственные трудовые действия только с помощью наставника</p>	<p>Критерий 3. Не обладает навыками выполнения оставленных задач; Не способен выполнять трудовые действия или выполняет очень медленно, некачественно, не достигая поставленных задач; Не видит различий между фактами и оценочными суждениями; Не может самостоятельно планировать и выполнять трудовые собственные трудовые</p>

				действия, не способен к рефлексии
ПК-2.2 Демонстрирует обоснованный выбор технологий психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования.	<b>Критерий 1.</b> Знает технологии психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального образования и понимает термины, определения, основные закономерности, самостоятельно их интерпретирует и использует. Дает полный, развернутый ответ <b>Критерий 2.</b> Умеет делать обоснованный выбор технологий психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования самостоятельно выполнять задания повышенной сложности, предлагает собственный метод решения, грамотно обосновывает его; самостоятельно анализирует	<b>Критерий 1.</b> Знает термины и определения, основные закономерности, способен их интерпретировать и использовать. Дает ответ, в котором не отражены некоторые аспекты <b>Критерий 2.</b> Умеет самостоятельно выполнять типовые практические задания предусмотренные программой; допускает отдельные ошибки при выполнении заданий, не нарушающие логику решения. <b>Критерий 3.</b> Владеет навыками решения стандартных задач и заданий, решение нестандартных задач вызывает затруднения.,	<b>Критерий 1.</b> Знает термины и определения, но допускает неточности; испытывает затруднения с интерпретацией понятий. Дает часть ответа на вопрос <b>Критерий 2.</b> Умеет выполнять задания, но не всех типов; испытывает затруднения при решении задач по заданному алгоритму и обосновании решения; допускает нарушение логики решения; <b>Критерий 3.</b> Не владеет навыками решения стандартных задач и заданий, испытывает трудности при выполнении поставленных задач; демонстрирует нарушение логики решения.	<b>Критерий 1.</b> Не знает термины и определения, основные закономерности, не способен их интерпретировать и использовать. Ответ не дан <b>Критерий 2.</b> Не умеет выполнять поставленные задания, выбирать типовой алгоритм решения; не демонстрирует выполнение заданий, не может проанализировать материал и обосновать выбор метода решения задач. <b>Критерий 3.</b> Не обладает навыками выполнения поставленных задач; Не демонстрирует выполнение действия или выполняет их некачественно, не достигая поставленных задач.

	<p>решение и делает выводы</p> <p><b>Критерий 3.</b></p> <p>Владеет технологиями психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования</p> <p>навыками решения стандартных задач и заданий, использует полученные навыки при решении нестандартных задач</p>			
--	---	--	--	--

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ**  
«Психология мотивации персонала и технологии разработки мотивационных систем»  
 (наименование дисциплины / модуля)  
 Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
 Профили «Практическая психология в образовании и бизнесе»  
 (год набора 2024, форма обучения -заочно)  
**на 2024/ 2025 учебный год**

В рабочую программу дисциплины / модуля вносятся следующие изменения:

№ п/п	Раздел рабочей программы (пункт)	Краткая характеристика вносимых изменений	Основание для внесения изменений



