

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Данияр Маслярович
Должность: ректор ГБОУ ВО "БАГСУ"
Дата подписания: 21.02.2022 10:23:48
Уникальный программный идентификатор:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b66901352dd

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»

Кафедра менеджмента и социальной психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

Б1.В.06 Психология стимулирования персонала

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность Организационная психология

Форма обучения

Очно-заочная

Уфа 2021

Рабочая программа дисциплины Б1.В.06 Психология стимулирования персонала

/сост. О.К. Балагутдинова - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2021 год

Рабочая программа предназначена для обучающихся очно-заочной формы обучения по направлению подготовки 37.03.01 Психология

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры менеджмента и социальной психологии протокол № 3 от " 29 " января 2021г.

Заведующий кафедрой менеджмента

и социальной психологии

Согласовано

_____ А.Р. Кудашев

Руководитель ОПОП

_____ А.Р. Кудашев

@ Балагутдинова О.К., 2021 год

@ ГБОУ ВО «БАГСУ», 2021 год

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины.....	4
2 Требования к результатам обучения по дисциплине	4
3 Структура и содержание дисциплины	7
3.1 Структура дисциплины	7
3.2 Содержание разделов дисциплины	7
4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины	9
4.1 Основная литература.....	9
4.2 Дополнительная литература	9
4.3 Периодические издания	10
4.4 Интернет-ресурсы	10

1 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель (цели) освоения дисциплины:

Целью дисциплины «Психология стимулирования персонала» является формирование знаний о предмете, создание у студентов представлений о трудовой мотивации персонала как целостной динамической системе, строящейся на различных теоретических основаниях.

Задачами изучения дисциплины «Психология стимулирования персонала» являются:

- формирование представлений о значении психологических факторов в мотивации и стимулировании персонала;
- ознакомление студентов с базовыми понятиями и теориями трудовой мотивации персонала, формирование представлений об основных проблемах формирования системы мотивации персонала в организации;
- анализ специфики процессуальных и содержательных теорий мотивации персонала, выявление прикладных возможностей и ограничений каждой описанной концепции.
- разработка основных этапов системы мотивации персонала: выделение принципов стимулирования труда, вознаграждения за труд, проведение параллели с ведущими концепциями трудовой мотивации, рассмотрение взаимосвязей трудовой мотивации и удовлетворенности трудом сотрудника.

2 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (learning outcomes), характеризующие этапы формирования компетенций
ПК-2	Способен применять методы индивидуальной мотивации сотрудников к производительному и качественному выполнению должностных обязанностей	<p>ПК-2.1. – Выявляет резервы роста производительности труда.</p> <p>ПК-2.2. – Вносит предложения по мерам материального и морального стимулирования работников.</p>	<p><u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: знать основные понятия психологии стимулирования персонала, основные научные подходы при изучении профессиональной деятельности персонала.</p> <p>Средний уровень освоения: знать об основных концепциях трудовой мотивации, их прикладных возможностях и ограничениях, о характеристиках актуальных проблем при формировании систем мотивации персонала.</p> <p>Высокий уровень освоения: знать фундаментальные и прикладные задачи дисциплины, вклад психологических наук в развитие теоретических и практических принципов формирования системы трудовой мотивации персонала.</p> <p><u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: уметь применять базовые для решения практических задач психологии стимулирования персонала.</p> <p>Средний уровень освоения: уметь выбирать и применять адекватные диагностические средства для формирования и оценки эффективности внедрения системы трудовой мотивации персонала в организации.</p> <p>Высокий уровень освоения: уметь проводить исследования, выделять ведущие мотивационные конструкты, опосредующие организационное поведение сотрудника, анализировать ключевые показатели эффективности выполнения сотрудником своей работы.</p>

		<p><u>Владеть:</u></p> <p>Низкий уровень освоения: владеть навыками самостоятельной работы с литературой по психологии стимулирования персонала, сопоставления этих знаний с данными других психологических наук.</p> <p>Средний уровень освоения: владеть базовыми средствами оценки эффективности внедрения системы трудовой мотивации персонала организации.</p> <p>Высокий уровень освоения: владеть основными видами и способами стимулирования труда сотрудников организаций различного профиля, методами построения системы профессиональной мотивации персонала в организации.</p>
--	--	--

3 Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

3.1.1 Очно-заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц (180 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	Д семестр	всего
Общая трудоёмкость	180	180
Контактная работа:	20	20
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия (ПЗ)	12	12
Самостоятельная работа:	124	124
- самостоятельное изучение разделов 1-2;	80	80
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	24	24
- подготовка к практическим занятиям.	20	20
Вид итогового контроля	экзамен	36

Разделы дисциплины, изучаемые в Д семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Современные концепции мотивации и стимулирования персонала	64	2	2	60
2	Психологические аспекты стимулирования персонала. Актуальные проблемы формирования систем мотивации персонала	80	6	10	64
	Экзамен	36			
	Итого:	180	8	12	124

3.2 Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Современные концепции мотивации и стимулирования персонала

Тема 1. «Психология стимулирования персонала» как учебная дисциплина: предмет, объект, цели и задачи курса.

Базовые понятия психологии стимулирования и их соотношение: потребность, мотив, удовлетворенность, вознаграждение, эмоциональная регуляция. Основные проблемы исследования мотивационных процессов: объяснительные и описательные принципы различных концепций мотивации, множественность определений термина «мотивация», проблема классификации мотивов.

Тема 2. Развитие концепций трудовой мотивации и современные представления о мотивации и стимулировании персонала.

Основные мотивационные категории в развитии психологической науки. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд). Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс, Э. Локк, модель Портера-Лоулера). Исследования отечественных ученых в области трудовой мотивации (В.И. Герчиков и др.).

Раздел 2. Психологические аспекты стимулирования персонала. Актуальные проблемы формирования систем мотивации персонала

Тема 3. Особенности психологического стимулирования и вознаграждения в процессе формирования системы мотивации персонала.

Психологический аспект мотивации труда Мотивационные состояния человека. Влияние темперамента личности на особенности поведения в процессе труда. Психологические типы личности. Основные подходы к стимулированию персонала: комплексно-методический и адаптационно-организационный. Стимулирование персонала: сущность стимулирования труда, классификация стимулов, основные принципы стимулирования, основные формы стимулирования. Типичные формы нематериального стимулирования деятельности. Принципы формирования социального пакета. Современные направления нематериального стимулирования: изменение рабочего графика, информирование персонала. Меры дисциплинарного воздействия на персонал.

Тема 4. Мотивационные ресурсы управления организацией. Формирование и оценка эффективности для внедрения системы стимулирования персонала.

Виды мотивационных ресурсов (организация труда, социальное партнерство, социальная политика, организационная культура). Проблема нестабильности и изменчивости кадровых процессов и возможности ее решения в контексте разработки систем стимулирования. Проблема организационной культуры как среды для внедрения различных систем мотивации персонала. Проблема стиля руководства и варианты ее учета в формировании системы стимулирования персонала. Возможности выявления ведущих мотивационных конструктов персонала: диагностический потенциал различных психологических методик оценки мотивации.

3.2.1 Практические занятия (семинары)

Очно-заочная форма обучения

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Семинар «Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к мотивации персонала (японская концепция мотивации, концепция человеческих ресурсов в американском менеджменте, современный российский подход к проблемам мотивации персонала)»	4
2	2	Работа в малых группах «Примеры составления рабочих групп и команд с учетом психологических характеристик персонала»	4
3	2	Работа в малых группах «Современные формы и принципы нематериального стимулирования сотрудников. Разработка системы нематериального стимулирования»	4
		Итого:	12

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова. - Москва: РИОР, 2020. - 288 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-369-00151-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1047094>.

2. Аксенова, Е. А. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ, 2017. - 560 с. - ISBN 978-5-238-00290-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028879>.

3. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 394 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004575-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1072300>.

4. Смирнова, А. А. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие / А. А. Смирнова. - Москва: ФЛИНТА, 2021. - 47 с. - ISBN 978-5-9765-4786-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1852369>.

4.2 Дополнительная литература

1. Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента: учебник / О. Л. Чуланова. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 492 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014054-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324185>.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1816819>.

3. Тимофеев, М. И. Психология менеджмента: Учебное пособие / М.И. Тимофеев. - М.: РИОР, 2018. - 205 с.: - (Карманное учебное пособие). - ISBN 978-5-369-00342-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/927501>.

4.3 Периодические издания

1. Психологический журнал / Учредитель Институт психологии РАН; редакционная коллегия А. Л. Журавлев (главный редактор) [и др.]. - Москва, 1980. — Выходит 6 раз в год. — URL: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html

2. Национальный психологический журнал / Учредитель Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова ; редакционная коллегия: Ю.П. Зинченко (главный редактор) [и др.]. — Москва, 2006. — ежекв. — URL: <http://npsyj.ru>

3. Психологические исследования / Учредитель Российская академия образования; редакционная коллегия :В. Ф. Спиридонов (главный редактор) [и др.]. - Москва, 2008 -, - 6 выпусков в год. - URL: <http://psystudy.ru/index.php/about.html>

4.4 Интернет-ресурсы

№	Наименование Интернет-ресурса	Тип Интернет - ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1	Библиотека психологической литературы BOOKAP (Books of the psychology) [Электронный ресурс]	Сайт	https://bookap.info
2	Сайт psychology.ru: Психология на русском языке. [Электронный ресурс]	Сайт	http://www.psychology.ru/Library
3	Сайт «Мир психологии». [Электронный ресурс]	Сайт	http://psychology.net.ru/articles
4	Психологический форум MyWord.ru [Электронный ресурс]	Сайт	http://psylib.myword.ru

4.5 Методические указания к практическим занятиям

Цель практических занятий заключается в проработке теоретического материала, систематизированного в ходе проведения лекционных занятий, и приобретении практических навыков и умений, рассмотрения путей практического применения знаний о психологии стимулирования персонала.

Практические занятия, сочетают в себе индивидуальную и групповую работу обучающихся, а также позволяет сформировать представление об интерактивной работе на занятиях. На семинарских занятиях используется дискуссия, которая организуется следующим образом: высказывание своей точки зрения, ответы на вопросы, высказывание мнений других участников.

Критерии оценки результатов самостоятельной работы

Критериями оценок результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения обучающимся учебного материала;
- умения обучающегося использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- сформированность общеучебных умений;
- умения обучающегося активно использовать электронные образовательные ресурсы, находить требующуюся информацию, изучать её и находить пути применения на практике;
- умение ориентироваться в потоке информации, выделять главное;
- умение четко сформулировать проблему, выделить её механизмы, критически оценить возможные варианты воздействия и его последствия;
- умение показать, проанализировать альтернативные возможности, варианты действий;
- умение сформировать свою позицию, оценку и аргументировать её.

4.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. Справочно-правовые системы «Гарант» и «Консультант-плюс».
2. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
3. Универсальная информационная система «Россия» www.cir.ru
4. Информационно - образовательный портал Республики Башкортостан <https://edu.bashkortostan.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru/>
6. Электронно-библиотечная система «Znanium.com» <http://znanium.com>

Лекционные и практические занятия проводятся в специализированных аудиториях, которые оборудованы необходимым информационным обеспечением.

Аудитория 304.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart(договор поставки программного обеспечения № 178-ПО/2010 от 30.11.2010 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 55 шт.)

Учебные программы:

- MicrosoftProjectStandart 2007 (договор поставки программного обеспечения № 028 – ПО/2009 от 10.12.2009 г (ООО "Аир-Информ"). Кол-во лицензий: 12 шт.)

- Диалог Nibelung (лицензионный договор № 0804/34 от 08.04.2015г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

- СДО "Прометей" (лицензия на право использования ПО по договору поставки программного обеспечения № 1/БАГСУ/02/07 от 14.03.2007 г. (ООО "Виртуальные технологии в образовании"). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

Аудитория 315.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 303-ПО/2011 от 19.07.2011 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

5 Материально-техническое обеспечение дисциплины

В образовательном процессе применяются аудитории 304, 315.

Аудитория 304.

Персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет

Принтер HP Color LJ Pro 200 M25 frw (CF147A) A4 цветной лазерный - 1 шт.

Проектор Beng MW526 DLP 3200Lm WXGA – шт.1

Экран на штативе 180x180см DinonTripod - 1 шт.

29 посадочных мест.

Доска маркерно - магнитная -1 шт.

Доска классная -1 шт.

Аудитория 315.

Ноутбук SamsungNPRV480 – 1 шт. с выходом в Интернет.

Проектор Acer X1263(1024x768,17000.1,3000 lumen.1xVGA,S-Video,RCA)
– 1 шт.

Экран настенный моторизированный – 1 шт.

Доска магнитно-маркерная - 1 шт.

Трибуна -2 шт.

58 посадочныхместа.

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра менеджмента и социальной психологии

**Фонд
оценочных средств**

по дисциплине Психология стимулирования персонала

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Форма обучения
очно-заочная

Уфа 2021

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология по дисциплине «Психология стимулирования персонала».

Составитель: О.К. Балагутдинова

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры менеджмента и социальной психологии

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине Психология стимулирования персонала

**Раздел 1 -Паспорт
фонда оценочных средств
по дисциплине «Психология стимулирования персонала»**

1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц (180 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	Семестр 9	Всего
Общая трудоёмкость	180	180
Контактная работа:	18	18
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия (ПЗ)	10	10
Самостоятельная работа:	90	90
- самостоятельное изучение тем 1-4;	30	30
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	30	30
- подготовка к практическим занятиям.	30	30
Вид итогового контроля	экзамен	экзамен

2 Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Типы контроля
Способен применять методы индивидуальной мотивации сотрудников к производительному и качественному выполнению должностных обязанностей	<p><u>Знать:</u></p> <p>Низкий уровень освоения: знать основные понятия психологии стимулирования персонала, основные научные подходы при изучении профессиональной деятельности персонала.</p> <p>Средний уровень освоения: знать об основных концепциях трудовой мотивации, их прикладных возможностях и ограничениях, о характеристиках актуальных проблем при формировании систем мотивации персонала.</p> <p>Высокий уровень освоения: знать фундаментальные и прикладные задачи дисциплины, вклад психологических наук в развитие теоретических и практических принципов формирования системы трудовой мотивации персонала.</p>	<p>- Тестирование по лекционному материалу.</p> <p>- Беседа по заданной теме.</p> <p>- Письменные проверочные работы.</p>
	<p><u>Уметь:</u></p> <p>Низкий уровень освоения: уметь применять базовые для решения практических задач психологии стимулирования персонала.</p> <p>Средний уровень освоения: уметь выбирать и применять адекватные диагностические средства для формирования и оценки эффективности внедрения системы трудовой мотивации персонала в организации.</p> <p>Высокий уровень освоения: уметь проводить исследования, выделять ведущие мотивационные конструкты, опосредующие организационное поведение сотрудника, анализировать ключевые показатели эффективности выполнения сотрудником своей работы.</p>	<p>- Письменные проверочные работы.</p> <p>- Беседа по заданной теме</p>
	<p><u>Владеть:</u></p> <p>Низкий уровень освоения: владеть навыками самостоятельной работы с литературой по психологии стимулирования персонала, сопоставления этих знаний с данными других психологических наук.</p> <p>Средний уровень освоения: владеть базовыми средствами оценки эффективности внедрения системы трудовой мотивации персонала организации.</p> <p>Высокий уровень освоения: владеть основными видами и способами стимулирования труда сотрудников организаций различного профиля, методами построения системы профессиональной мотивации персонала в организации.</p>	<p>- Беседа по заданной теме.</p> <p>- Письменные проверочные работы.</p>

Оценочные средства

Примерные вопросы к экзамену (Д семестр):

1. Предмет и задачи дисциплины «Психология стимулирования персонала».
2. Основные понятия курса: мотив, стимул, мотивация, мотивация трудовой деятельности, стимулирование персонала.
3. Что такое потребность? Виды потребностей.
4. Иерархия потребностей А. Маслоу. Применение теории в практике управления мотивацией персонала.
5. Краткая характеристика содержательных и процессуальных теорий мотивации. Возможности их применения в психологии стимулирования персонала.
6. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Применение её в практике управления мотивацией персонала.
7. Теория ожидания Виктора Врума. Почему эффективность мотивации зависит от реализации трех ожиданий.
8. Сравнительная характеристика основных содержательных теорий профессиональной мотивации: Д.МакКлелланда, Д. МакГрегора, Ф.Герцберга.
9. Концепция «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
10. Плюсы и минусы японской системы «пожизненного найма».
11. Мотивация и стимулирование трудового поведения. Классификация стимулов.
12. Основные подходы к стимулированию персонала: комплексно-методический и адаптационно-организационный.
13. Нематериальное стимулирование персонала. Организационные стимулы и их использование.
14. Нематериальное стимулирование персонала. Формы организации стимулирования.
15. Моральное стимулирование.
16. Основные требования к стимулированию труда: комплексность, дифференцированность, гибкость и оперативность.
17. Понятие удовлетворенности трудом: ее уровни, причины и последствия.
18. Соотношение понятий стимулирования труда и вознаграждения за труд.
19. Психологические аспекты мотивации труда.
20. Влияние темперамента личности на особенности поведения в процессе труда.
21. Типичные формы нематериального стимулирования деятельности.
22. Принципы формирования социального пакета.
23. Современные направления нематериального стимулирования: изменение рабочего графика, информирование персонала.
24. Меры дисциплинарного воздействия на персонал.
25. Зависимость типа организационной культуры и специфики стимулирования персонала.

26. Основные методики для оценки эффективности приводимой мотивационной политики организации.
27. Мотивация и стимулирование персонала предприятий различных форм собственности.
28. Мотивация персонала в современных экономических условиях.
29. Мотивационный механизм организации – понятие и технология разработки.
30. Проблема стиля руководства и варианты ее учета в формировании системы стимулирования персонала.
31. Возможности выявления ведущих мотивационных конструктов персонала: диагностический потенциал различных психологических методик оценки мотивации.
32. Влияние психологического стимулирования на развитие синдрома профессионального выгорания.