

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><b>ПК-2.1.</b> – Выявляет резервы роста производительности труда.</p> <p><b>ПК-2.2.</b> – Вносит предложения по мерам материального и морального стимулирования работников.</p>	<p><b>Знать:</b>  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><b>Уметь:</b>  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><b><u>Владеть:</u></b></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
<b>Общая трудоёмкость</b>	<b>180</b>	<b>180</b>
<b>Контактная работа:</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия (ПЗ)	12	12
<b>Самостоятельная работа:</b>	<b>124</b>	<b>124</b>
- 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
<b>Вид итогового контроля</b>	<b>экзамен</b>	<b>36</b>

#### 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](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	<a href="https://bookap.info">https://bookap.info</a>
2	Сайт psychology.ru: Психология на русском языке. [Электронный ресурс]	Сайт	<a href="http://www.psychology.ru/Library">http://www.psychology.ru/Library</a>
3	Сайт «Мир психологии». [Электронный ресурс]	Сайт	<a href="http://psychology.net.ru/articles">http://psychology.net.ru/articles</a>
4	Психологический форум MyWord.ru [Электронный ресурс]	Сайт	<a href="http://psylib.myword.ru">http://psylib.myword.ru</a>

#### 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](http://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
<b>Общая трудоёмкость</b>	<b>180</b>	<b>180</b>
<b>Контактная работа:</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия (ПЗ)	10	10
<b>Самостоятельная работа:</b>	<b>90</b>	<b>90</b>
- 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
<b>Вид итогового контроля</b>	<b>экзамен</b>	<b>экзамен</b>

**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><b><u>Знать:</u></b></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><b><u>Уметь:</u></b></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><b><u>Владеть:</u></b></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.