

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна
Должность: проректор по учебной работе
Дата подписания: 28.04.2022 09:56:18
Уникальный программный ключ:
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

1

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра коммуникологии и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
О.Г. Локтионова
« 9 » 2016 г.



**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
МОТИВАЦИИ**

Методические рекомендации для самостоятельной работы, в том
числе для подготовки к практическим занятиям,
студентов направления подготовки 37.04.01 Психология
очно-заочной формы обучения

Курск 2016

УДК 159.9

Составитель: Т.Ю. Копылова

Рецензент

Кандидат педагогических наук, доцент *С.В. Дюмина*

Психологические аспекты профессиональной мотивации: методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.04.01 Психология / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Т.Ю. Копылова. Курск, 2016. - 17 с.

Содержат информацию, необходимую студентам в процессе самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям по дисциплине.

Методические рекомендации соответствуют требованиям программы, утвержденной учебно-методическим объединением по специальности (УМО ПХ).

Предназначены для студентов направления подготовки 37.04.01 Психология очно-заочной формы обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 9.10. 2016 г. Формат 60x84 1/16
Усл.печ.л. 1,99 Уч.-изд.л. 0,89 Заказ 327 Тираж 100 экз. Бесплатно
Юго-Западный государственный университет

ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи студентам направления подготовки 37.04.01 Психология очно-заочной формы обучения при самостоятельной подготовке к занятиям по дисциплине «Психологические аспекты профессиональной мотивации».

Методические рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.04.01 Психология, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1043 от 23 сентября 2015 года.

Предлагаемые методические рекомендации содержат краткое содержание рассматриваемых тем дисциплины и задания для самоконтроля в тестовой форме и форме ситуационных задач по темам курса.

Студентам предлагается список учебной литературы по дисциплине и перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для самостоятельной подготовки к занятиям.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практические занятия предполагают свободный обмен мнениями по избранной тематике. Занятие начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к зачету* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до зачета не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять.

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины. Основные понятия о мотивации. Механизм мотивации труда. Мотив и стимул.	Предмет дисциплины. Основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке специалистов. Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом. Понятие, сущность и определения мотивации. Исторический аспект возникновения мотивации. Хотторнский эксперимент Мэйо. Этапы эволюции систем мотивации и стимулирования труда. Потребность как основа мотивационной системы. Виды, свойства и иерархия потребностей человека. Критерии

		<p>разумного рационального потребления и их использование в мотивации и стимулировании трудовой деятельности. Культура разумного потребления. Суть механизма мотивации труда. Мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности. Основные группы мотивов. Ядро мотивации. Процесс мотивации. Стимул - внешнее побуждение к деятельности. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении трудом. Цели стимулирования персонала: сохранение сотрудников, обеспечение творчества, лояльности сотрудников, рост показателей трудовой деятельности, повышение качества рабочей силы и труда, имидж компании, обеспечение реализации стратегических целей организации. Организационные формы стимулирующего воздействия на персонал. Психологические аспекты и особенности мотивационного процесса. Ценности и их влияние на мотивацию трудовой деятельности.</p>
2	Зарубежные теории мотивации.	<p>Содержательные теории мотивации. Основоположник содержательных теорий - Абрахам Маслоу и его теория иерархии потребностей. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Соотношение различных содержательных теорий мотивации, их недостатки и ограничения, сфера использования. Сущность процессуальных теорий мотивации. Зависимость поведения человека от его восприятия, ожиданий, своих возможностей и последствий выбранного типа поведения. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса.</p>

		<p>Процессуальная модель Портера-Лоулера. Теория партисипативного управления. Сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации трудовой деятельности.</p> <p>Осуществление мотивационного воздействия «культурным полем» организации. «Теория X» Мак-Грегора. «Теория Y». «Теория Z» В. Оучи. Концепция организационного роста Литвина-Спрингера. Секреты успеха японских систем мотиваций.</p>
3	<p>Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России.</p>	<p>Методологическое значение исследования мотивации для целей социального управления. Базовые понятия исследования мотива трудового поведения работника. Определение мотивации труда в работах российских ученых. Влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности. Основные проблемы мотивации предпринимательской деятельности в России.</p> <p>Характеристика различных методик мотивации труда: мотивации на основе базовых потребностей (НИИ труда), мотивов отношения к труду (ВЦИОМ), формирования нормативных мотивов труда (МГУ), анализа побудительных мотивов к труду (ГУУ), концепции мотивации управленческого труда.</p> <p>Социологические исследования мотивации и потребностей различных групп российского населения</p>
4	<p>Управление профессиональной мотивацией. Эффективность и успешность профессиональной деятельности.</p>	<p>Подходы к мотивации персонала в организации. Виды стимулирования персонала в организации. Система управления профессиональной мотивацией.</p> <p>Критерии эффективности профессиональной деятельности и способы ее оценки. Пути и методы оценки</p>

	профессиональной успешности. Аспекты психологического обеспечения профессиональной успешности.
--	--

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенции	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОК-2 / основной	<p><i>1. Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>Знать: мотивы эффективного профессионального поведения</p> <p>Уметь: определять отдельные методы развития профессиональной мотивации в ситуациях профессионального взаимодействия</p> <p>Владеть: элементарным и навыками исследования и анализа факторов, влияющих на профессиональную мотивацию</p>	<p>Знать: процесс мотивации и мотивы эффективного профессионального поведения, теории мотивации</p> <p>Уметь: определять основные методы развития профессиональной мотивации в ситуациях профессионального взаимодействия</p> <p>Владеть: основными навыками исследования и анализа факторов, влияющих на профессиональ</p>	<p>Знать: процесс мотивации и мотивы эффективного профессионального поведения, теории мотивации, системы мотивации и стимулирования труда</p> <p>Уметь: определять основные приемы и методы развития профессиональной мотивации в ситуациях профессионального взаимодействия с учетом</p>

			ную мотивацию	индивидуальн ых особенностей партнеров Владеть: навыками исследования и системного анализа факторов, влияющих на профессионал ьную мотивацию и ее развитие
ОК-3 / основной	<p><i>1. Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>Знать: мотивы саморазвития, самореализации, и, использования творческого потенциала</p> <p>Уметь: выявлять мотивы саморазвития, самореализации, и, использования творческого потенциала</p> <p>Владеть: элементарным и навыками исследования и анализа мотивов саморазвития, самореализации, и, использования</p>	<p>Знать: мотивы и способы саморазвития, самореализации, и, использования творческого потенциала</p> <p>Уметь: выявлять мотивы и выбирать отдельные методы саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала</p> <p>Владеть: основными навыками исследования и анализа мотивов саморазвития,</p>	<p>Знать: мотивы, способы и технологии саморазвития, самореализации, и, использования творческого потенциала</p> <p>Уметь: выявлять мотивы и выбирать основные методы саморазвития, самореализации, и, использования творческого потенциала</p> <p>Владеть: навыками исследования и системного анализа</p>

		творческого потенциала	самореализации, использования творческого потенциала	мотивов саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала
ПК-11 / начальный, основной	<p>1. Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <p>мотивы осуществления профессиональной деятельности педагога-психолога</p> <p>Уметь:</p> <p>оценивать учебно-воспитательный процесс с учетом психологических аспектов развития профессиональной мотивации</p> <p>Владеть:</p> <p>способностью анализировать отдельные психологические аспекты учебно-воспитательного процесса, образовательной среды с целью развития профессиональной мотивации обучающихся</p>	<p>Знать:</p> <p>мотивы осуществления профессиональной деятельности и самосовершенствования педагога-психолога</p> <p>Уметь:</p> <p>проектировать и оценивать учебно-воспитательный процесс с учетом психологических аспектов развития профессиональной мотивации и использования активных и интерактивных методов обучения</p> <p>Владеть:</p> <p>способностью анализировать основные психологические аспекты учебно-</p>	<p>Знать:</p> <p>мотивы осуществления профессиональной деятельности и самосовершенствования педагога-психолога с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий</p> <p>Уметь:</p> <p>проектировать и оценивать учебно-воспитательный процесс с учетом психологических аспектов развития профессиональной мотивации и использовани</p>

			воспитательного процесса, образовательной среды с целью развития профессиональной мотивации обучающихся	я современных и инновационных методов и технологий обучения Владеть: способностью к системному анализу психологических аспектов учебно-воспитательного процесса, образовательной среды с целью развития профессиональной мотивации обучающихся
--	--	--	---	---

Задания для самоконтроля по темам курса

1. Предмет, содержание и задачи дисциплины. Основные понятия о мотивации. Механизм мотивации труда. Мотив и стимул. Зарубежные теории мотивации

1. Мотивация трудовой деятельности (МТД) – это: а) система действий по активизации мотивов трудовой деятельности работников организации, для достижения целей организации; б) реакция человека на любые психологические воздействия; в) смысл трудовой деятельности.

2. Понятия, составляющие теорию мотивации – это: а) потребности, интересы, ощущения; б) потребности, интересы, мотивы, стимулы; в) потребности, стимулы, внимание, интересы.

3. Потребности можно разделить на: а) первичные, вторичные; б) биологические, социальные; в) нет правильного ответа.

4. Данный мотивационный метод используется в практике японского менеджмента: а) метод соучастия; б) экономический метод; в) целевой метод.

5. Третий этап мотивационного процесса – это: а) получение вознаграждения за осуществление действия; б) поиск путей устранения потребностей; в) определение тактики деятельности и поэтапное осуществление действий.

6. Хороший работник, предпочитающий работать в группе и иметь стабильные цели деятельности на длительную перспективу, является естественным для: а) Теории «Y»; б) Теории «Z»; в) Теории «X»; г) Теории справедливости.

7. Каким образом можно стимулировать стремление сотрудников к улучшению своих результатов: а) с помощью поощрения достигнутых целей; б) через поручение сотрудникам работы, которая позволила бы им чаще общаться; в) сокращая заработную плату.

8. Стимулирование - это _____

9. Соотнесите между собой название мотивационных методов и их характеристику:

- А) Экономические методы
- Б) Метод проектирования и перепроектирования работ
- В) Метод соучастия

- 1) перестраивается и расширяется работа каждого сотрудника так, чтобы она приносила больше удовлетворения и вознаграждения её исполнителя
- 2) голос каждого сотрудника при решения проблем, совместное принятие решений
- 3) предоставление дополнительных льгот к заработной плате

10. Ситуационная задача. *Описание ситуации (отрывок из эссе студентки 1 курса).* «Почему я поступила учиться на психолога? Мне хочется научиться лучше понимать себя и других

людей. Мне интересно – почему люди в разных ситуациях поступают так, а не иначе. Хочется реализовать себя в жизни и профессии по-настоящему, и другим в этом помочь...»

Определите виды мотивов профессиональной деятельности, которые являются ведущими в данном случае.

Сформулируйте психолого-педагогические рекомендации для развития профессиональной мотивации этой студентки.

Предложите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения профессиональной мотивации этой студентки.

2. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России. Управление профессиональной мотивацией. Эффективность и успешность профессиональной деятельности

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда? а) до начала профессиональной деятельности; б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет; в) во время адаптации в коллективе; г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности; д) после признания важности труда.

2. В чем заключается цель стимулирования персонала? а) побудить человека избегать конфликтов; б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями; в) побудить человека не превышать своих полномочий; г) внушить человеку чувство собственного достоинства; д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

3. Для увеличения эффективности труда необходимо: а) четко формулировать цель работы; б) давать общее представление о необходимых результатах; в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы; г) все вместе.

4. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом: а) высказать свою оценку в СМИ фирмы; б) высказать свою оценку сотруднику публично; в) вообще не

говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры; г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании.

5. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию: а) за достижение плановых показателей; б) за перевыполнение плана; в) за выдающиеся заслуги; г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате.

6. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к: а) постоянному увеличению эффективности его работы; б) временному увеличению эффективности его работы; в) постоянному уменьшению эффективности его работы; г) временному уменьшению эффективности его работы; д) снижению мотивации работника.

7. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда? а) интересная работа; б) продвижение по службе; в) уровень заработной платы; г) стаж работы; д) условия труда.

8. Сущность методики формирования нормативных мотивов труда: _____

9. Укажите правильную последовательность методов улучшения мотивации работников по силе вызываемого ими эффекта: а) метод соучастия; б) метод проектирования и перепроектирования работ; в) экономический метод; г) целевой метод.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

10. Ситуационная задача. *Описание ситуации (от лица преподавателя).* «Я преподаю на психологическом факультете университета. Один из моих студентов, который является человеком способным и заинтересованным, не проявляет интереса к психодиагностике. Он не посещает занятий по этой дисциплине, потому что считает, что будет заниматься тренинговой работой и консультированием, а психодиагностика ему не понадобится».

Определите эффективную стратегию поведения преподавателя, которая будет способствовать развитию мотивации студента к изучению дисциплины.

Укажите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения интереса к занятиям при изучении психодиагностики.

Учебная литература, необходимая для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. // Режим доступа –<http://biblioclub.ru/>
2. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с. // Режим доступа –<http://biblioclub.ru/>
3. Климов, Е. А. Педагогический труд: психологические составляющие [Текст]: учебное пособие / Е. А. Климов; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. - М.: Академия, 2004. - 240 с.
4. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение [Текст]: учебное пособие / под ред. Л. М. Митиной. - М.: Академия, 2005. - 336 с.
5. Минаева, В. М. Психолого-педагогический практикум [Текст]: учебное пособие / В. М. Минаева. - М.: Академический проект, 2004. - 128 с.
6. Психологическая подготовка к педагогической деятельности [Текст]: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / В. Н. Борисов [и др.]. - М.: Академия, 2002. - 144 с.
7. Утлик, Э. П. Психология личности [Текст]: учебное пособие / Э. П. Утлик. - М.: Академия, 2008. - 320 с.
8. Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 87 с. // Режим доступа –<http://biblioclub.ru/>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн: <http://www.biblioclub.ru/>

