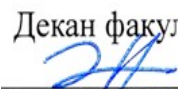


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра психологии труда и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии  
 Карпов А.В.

16 мая 2022 года

**Рабочая программа дисциплины**  
**«Мотивация профессиональной деятельности»**

Направление подготовки  
37.04.01 Психология

**Профили:**  
«Организационная психология»

**Квалификация выпускника**  
Магистр

Форма обучения  
очная

Программа рассмотрена на заседа-  
нии кафедры психологии труда и ор-  
ганизационной психологии  
протокол №8 от 18 апреля 2022 года

Программа одобрена НМК  
факультета психологии  
протокол №7 от 26 апреля 2022 года

Ярославль, 2022

### 1. Цели освоения дисциплины «Мотивация профессиональной деятельности»

Основная цель курса предопределена тем, что мотивация человека в профессиональной деятельности выступает одним из ведущих факторов успешности деятельности как конкретного работника так и организации в целом. Исходя из этого, целью изучения дисциплины является изучение основных классических и современных подходов к анализу мотивации профессионального поведения человека и формированию мотивационной среды организации.

Данная общая цель конкретизируется в задачах курса:

1. Ознакомление с основными проблемами и понятиями психологии мотивации труда;
2. Изучение основных концепций мотивации профессиональной деятельности;
3. Ознакомление с методами диагностики и оптимизации мотивации субъекта профессиональной деятельности.
4. Проектирование методов формирования мотивационной среды организации

### 2. Место дисциплины «Мотивация профессиональной деятельности» в структуре ООП

Дисциплина «Мотивация профессиональной деятельности» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 (курс по выбору). Логически и содержательно - методически курс связан с дисциплинами, включенными в программу бакалавриата по направлению 37.03.01 «Психология», такими как «Мотивация деятельности», «Психологический анализ деятельности», а также с рядом дисциплин, предполагающих изучение феноменов личности, группы и организации «Психология личности», «Социальная психология», «Организационная психология», «Психология управления». В результате освоения этих дисциплин студент должен обладать рядом «входных» знаний, умений и владений, в частности: иметь представление о структуре и закономерностях развития личности, особенностях протекания групповых процессах, содержании основных организационных феноменов, основами психологического анализа деятельности, владеть основными понятиями теории мотивации.

Курс «Мотивация профессиональной деятельности» является одним из важных в плане прикладной подготовки психолога, ориентированного на решение организационных проблем как в диагностическом, так и в консультационном плане. Изучение курса дает возможность целенаправленного и осознанного построения исследования мотивационной сферы сотрудника и мотивационной среды предприятия.

### 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП магистратуры

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	Индикатор достижения компетенции <sup>1</sup> (код и формулировка)	Перечень планируемых результатов обучения
<b>Профессиональные компетенции</b>		
ПК-5: Способен применять диагностические и/или консультативные технологии, направ-	И-ПК-5.1 – Осознанно подбирает и реализует в своей работе диагностические и/или консультативные технологии, направленные на психологи-	<i>Знает:</i> - различные методы и технологии диагностической и консультативной работы, направленные на психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации

ленные на психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации	ческое обеспечение деятельности сотрудника и организации	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подбирать диагностические технологии, направленные на психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации в соответствии с особенностями конкретной ситуации;</li> </ul> <p><i>Владеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>навыками использования диагностических технологий, направленных на психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации.</li> </ul>
<b>ПК-7:</b> Способен мотивировать сотрудников и координировать их работу	<p>И-ПК-7.1 Способен проводить психологическую диагностику мотивов профессиональной деятельности сотрудников и мотивационной среды организации</p> <p>-ПК-7.2 Способен применять психологические технологии, направленные на оптимизацию профессиональной деятельности и организационных процессов.</p>	<p><i>Знает:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теоретические подходы к рассмотрению мотивации профессиональной деятельности.</li> <li>2. Факторы влияющие на формирование профессиональной мотивации</li> </ol> <p><i>Умеет:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализировать мотивы трудовой деятельности сотрудников организации.</li> <li>2. Проводить диагностику мотивационной среды организации.</li> <li>3. Выявлять потребность в применении коррекционных и консультативных технологий, направленных на оптимизацию мотивационной среды организации</li> </ol> <p><i>Владеет:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методами исследования мотивов профессиональной деятельности сотрудников</li> <li>2. Способностью видеть перспективы дальнейшего использования результатов психологического исследования в организационной практике.</li> </ol>

#### 4. Структура и содержание курса «Мотивация профессиональной деятельности»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 13Е, 36 часов

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости  Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1	Общее понятие мотивации. Проблема мотивации в профессиональной деятельности. Мотивы и потребности. Основные направления в исследовании. Структура мотивации профессиональной деятельности человека	3		4		2		4	
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
2	Содержательные и процессуальные теории мотивации	3		5		2		4	Реферат
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
3	Психология мотивирования и стимулирования. Основные подходы к реализации функции мотивирования. Мотивационная среда предприятия. Методы диагностики мотивации профес-	3		8		2		4,7	Зачетное задание Контрольная работа

	сиональной деятельности. Разработка программы развития мотивационной среды организации								
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
5	Промежуточная аттестация	3					0.3		зачет
6	<b>Всего</b>			17		6	0.3	12.7	36

#### 4.1 Информация о реализации дисциплины в форме практической подготовки

##### Информация о разделах дисциплины и видах учебных занятий, реализуемых в форме практической подготовки

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Место проведения заня- тий в форме практической подготовки
			Контактная работа						
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1	Психология мотивирования и стимулирования. Основные подходы к реализации функции мотивирования. Мотивационная среда предприятия. Методы диагностики мотивации профессиональной деятельности. Разработка программы развития мотивационной среды организации	3		8				4,7	ЯрГУ
	Всего:			8				4,7	

#### Описание разделов дисциплины:

##### Тема 1:

Психологическая категория «Мотивация» в общей структуре личности. Мотивация как состояние человека, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия. Мотивация и потребности. Их взаимосвязи, сходство и различия. Мотив как «определенная» потребность. Мотивация профессиональной деятельности как стремление к удовлетворению потребностей, связанных с работой и профессией. Стимулирование как средство мотивации человека к труду. Побуждение к действию, направление деятельности и контроль и поддержание поведения как основные функции мотивации.

##### Тема 2:

Содержательные теории мотивации: Иерархическая теория потребностей А. Маслоу. Принцип иерархии по Маслоу. Виды потребностей. Взаимодействие видов потребностей. Формы проявления потребностей. Теория П. Альдерфера. Виды потребностей по Альдерферу. Взаимосвязь между удовлетворением потребностей и их активизацией. Подход Д. МакКлелланда. Группы потребностей по МакКлелланду. Мотивация успеха и мотивация избегания неудачи. Концепция Д.Макгрегора. Теория «Х» и теория «У». Авторитарный и демократичный подходы к управлению. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Цели исследований Ф.Херцберга. Характеристики удовлетворенности работой. Гигиенические и мотивирующие факторы работы, их влияние на эффективность деятельности. Теория Г. Олпорта. Личность как динамичная, постоянно развивающаяся система. Четыре требования, которым должна отвечать адекватная теория мотивации.

Концепцией функциональной автономии мотивации. Сдвиг мотива на цель как пример функциональной автономии мотивов. Виды функциональной автономии.

Процессуальные теории мотивации: Теория ожиданий В. Вруума. Проблема эффективности деятельности в подходе Врума. Психологические условия высокой производительности труда и виды ожиданий. Формула уровня мотивированности по Врууму. Субъективный характер выбора способа поведения. Теория справедливости Дж. Адамса. Соотношение результата и вознаграждения как фактор мотивации профессиональной деятельности. Понятие справедливого вознаграждения. Категории людей, использующиеся для оценки своего вклада в работу. Реверсивная теория М. Аптера. Отличия подхода Аптера от других теорий мотивации. Понятие реверсии. Четыре вида мотивационных состояний по Аптеру. Базовые ценности и стили взаимодействия мотивационных состояний. Причины реверсий. Отечественные подходы к изучению мотивации. Теория деятельностного происхождения мотивации А.Н. Леонтьева. Концепция В.Д.Шадрикова о зависимости мотивации от категории работника. Подходы к мотивации профессиональной деятельности в работах В.Н. Селиванова, Л.И. Божович, А.Г. Ковалева и др.

### **Тема 3:**

Специфика изучения мотивации и управления ей. Мотивирование в целях повышения эффективности деятельности одна из основных функций управления персоналом. Выявление наиболее характерных мотиваторов работы. Опросники, тесты, интервью, наблюдение как основные методы диагностики мотивации. Метод проективных вопросов как особый способ изучения мотивации. Понятие мотивационной среды организации. Мотивационная среда на разных стадиях развития организации. Стадии становления, нормального функционирования и развития организации. Их основные характеристики и особенности мотивирования сотрудников. Выявление потребностей в формировании и коррекции мотивационной среды организации. Специфика управления мотивацией на личном, групповом и организационном уровнях. Управление по целям, изменение поведения работников и развитие содержания работы как элементы системного подхода к мотивации персонала. Основные характеристики мотивационного аудита.

## **5.Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

При преподавании курса используются следующие образовательные технологии: групповая дискуссия, мини-тренинг, групповое решение задач.

### *Методика проведения практических занятий*

#### *Практическое занятие №1 (4 часа):*

##### **Общее понятие мотивации.**

Целью занятия является актуализация знаний студентов. Занятия построено по принципу семинара. В ходе групповой дискуссии студенты обсуждают основные понятия, связанные с общей теорией мотивации.

Обсуждаемые вопросы:

1. Основные мотивационные образования.
2. Общее понятие потребности.
3. Проблема классификации потребностей.
4. Соотношение понятий мотива и потребности.

#### *Практическое занятие №2 (2 часа)*

##### **Содержательные теории мотивации**

Студенты делятся на микрогруппы, выбирают себе тему (теорию мотивации)и доказывают её востребованность и применимость в условиях современной трудовой деятельности.

Обсуждаемые теории мотивации:

1. Иерархическая теория А.Маслоу

2. Теория выживания К. Альдерфера
3. Теория трех потребностей Д. Макклеланда
4. Теория Д. Макгрегора
5. Двухфакторная теория Ф.Герцберга
6. Теория Г.Олпорта

*Практическое занятие № 3 (3 часа):*

#### **Процессуальные теории мотивации**

Студенты делятся на микрогруппы, выбирают себе тему (теорию мотивации)и доказывают её востребованность и применимость в условиях современной трудовой деятельности.

Обсуждаемые теории мотивации:

1. Теория ожиданий В.Врума
2. Теория справедливости С. Адамса
3. Реверсивная теория М. Аптера

*Практическое занятие № 4 (8 часов):*

#### **Психология мотивирования и стимулирования. Мотивационный менеджмент.**

Знакомство с методами диагностики мотивов профессиональной деятельности и мотивационной среды организации. Самодиагностика.Стратегия выявления потребностей в коррекции мотивационной среды организации и технология разработки программы ее развития. Проектирование мотивационного тренинга. Технология разработки программ оптимизации мотивационной среды организации. Защита работы по разработкепроекта программы мероприятий, направленных на совершенствование мотивационной среды организации, составленной по результатам проведенной диагностической работы (зачетное задание).

Обсуждаемые вопросы:

1. Мотивационная среда предприятия
2. Понятие мотивационного менеджмента
3. Диагностика мотивационного потенциала сотрудников организации
4. Особенности мотивирования на разных стадиях развития организации
5. Методы стимулирования персонала организации
6. Методы психодиагностики мотивации профессиональной деятельности.
7. Мотивационный тренинг: демо-версия

#### **6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются: для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине: программы Microsoft Office; Adobe Acrobat Reader.

#### **7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)**

- 1.Электронные каталоги НБ ЯрГУ([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php))
2. Личный кабинет ([http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_login.php](http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php))
- 3.Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ ([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php))
4. Электронно-библиотечная система «Юрайт» ([www. https://urait.ru/](http://www.urait.ru/))
5. ЭБС «Проспект» <http://ebs.prospekt.org>

**8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

**а) основная литература**

1. Саковская, О. Н., Мотивация профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : текст лекций для студентов, обучающихся по направлению Психология / О. Н. Саковская ; Яросл. гос. ун-т, Ярославль, ЯрГУ, 2014, 87с <http://www.lib.uniyl.ac.ru/edocs/iuni/20140511.pdf>
2. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – п/п А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2017. <http://ebs.prospekt.org/book/1139/page/1>
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450765>

**б) дополнительная литература**

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469890>

**9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине:**

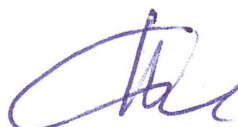
Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения: учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров); учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы; помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в аудитории для практических занятий (семинаров) равно списочному составу группы обучающихся.

Автор:

Кандидат психол. наук, доцент



Сенин И.Г.

## **Приложение к рабочей программе дисциплины «Мотивация профессиональной деятельности»**

### **Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине**

#### **1. Контрольные задания и иные материалы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости**

Основными видами текущего контроля знаний по курсу «Мотивация профессиональной деятельности» являются: контрольная работа и написание реферата.

*Вопросы для контрольной работы:*

1. Назовите мотивационные факторы, лежащие в основе теории Ф.Херцберга. Расшифруйте. Приведите примеры.
2. Назовите методы неэкономического стимулирования персонала.
3. Объясните смысл понятия «полимотивированность трудового поведения».
4. Перечислите принципы трудовой мотивации.

*Критерии оценки:*

"Отлично" - даны правильные, полные ответы на все вопросы

"Хорошо" - даны правильные, но не полные ответы на все вопросы, недостатки не значительны и не принципиальны

"Удовлетворительно" - даны правильные, полные ответы с незначительными не менее чем на 2 вопроса

"Неудовлетворительно" - полный ответ с незначительными недостатками дан менее чем на 2 вопроса

*Примерные темы рефератов:*

1. Понятие мотивации. Основные функции мотивации.
2. Общие теории мотивации.
3. Содержательные теории мотивации профессиональной деятельности.
4. Процессуальные теории профессиональной деятельности.
5. Мотивационная политика на разных стадиях развития организации.
6. Управление мотивацией персонала.
7. Методы исследования мотивации профессиональной деятельности.

*Критерии оценивания:*

**«Зачтено»:** работа студента написана самостоятельно, грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на литературные источники.

**«Не зачтено»:** студент не выполнил задание, или выполнил его формально (не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа, не ссылаясь на источники, не проявил способность к анализу), оригинальность текста менее 60%, в целом цель реферата не достигнута.



### *Зачетное задание*

Зачетное задание предполагает проведение практической работы по диагностике мотивационной среды организации с самостоятельным подбором методик и выявлением существующих проблемных точек и определением потребности в коррекции мотивационной среды организации с составлением проекта программы мероприятий, направленных на совершенствование мотивационной среды организации.

*Критерии оценки практического задания:*

1. Адекватность применения методик;
2. Умение работать с методикой и обрабатывать полученные результаты;
3. Полнота и развернутость психодиагностического заключения;
4. Умение видеть и отражать взаимосвязи результатов, полученных с использованием различных психодиагностических средств
5. Умение определять проблемные точки актуального состояния мотивационной среды организации
6. Полнота предложенного проекта программы мероприятий, направленных на совершенствование мотивационной среды организации.

Содержание задания оценивается по шкале "зачтено-незачтено":

- "Зачтено"- использовано не менее 3 методик, данные обработаны в соответствии с ключом, по итогам выполнения задания составлено развернутое заключение, отражающее взаимосвязь полученных по разным методикам результатов, предложен проект программы мероприятий, направленных на совершенствование мотивационной среды организации;
- "Незачтено" - использовано менее 3 методик, имеются ошибки обработке данных, заключение составлено по результатам отдельных методик, представленный проект программы не включает в себя конкретных мероприятий;

***Таблица соответствия контрольных мероприятий, компетенций и индикаторов их достижения***

<b><i>Формы текущего контроля</i></b>	<b><i>Индикатор освоения компетенции</i></b>
<i>Работа на практических занятиях</i>	<i>И-ПК-5.1; И-ПК-7.1; ПК-7.2;</i>
<i>Подготовка реферата</i>	<i>И-ПК-5.1;</i>
<i>Контрольная работа</i>	<i>И-ПК-5.1;</i>
<i>Зачетное задание</i>	<i>И-ПК-7.1; ПК-7.2;</i>

## **2. Список заданий для проведения промежуточной аттестации**

Зачет по итогам изучения дисциплины может быть выставлен по итогам выполнения зачетного практического задания. В случае необходимости преподаватель может дополнит данную практическую работу устным зачетом.

*Вопросы к зачету*

1. Психология мотивации и ее проблематика.
2. Понятия мотивации, мотива и мотивационной сферы личности.
3. Структура мотивации.
4. Понимание потребности различными авторами.
5. Классификация потребностей в работах отечественных и зарубежных исследователей.
6. Определение потребности. Соотношение понятий мотив и потребность.
7. Характеристика мотивов.
8. Состояния, установки, влечения, желания, интересы и склонности, направленность личности как мотивационные образования.
9. Мотивация труда в концепциях менеджмента.

10. Теория научного управления.
11. Формирование и развитие «доктрины человеческих отношений».
12. Теория самоактуализации А. Маслоу.
13. Теории мотивации «Х» и «У» МакГрегора.
14. Проблема смысла жизни и мотивации труда.
15. Диспозиционные теории мотивации труда: общая характеристика, концепции Алдерфера и МакКлеланда.
16. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
17. Когнитивные теории мотивации труда: общая характеристика, теории баланса и постановки целей.
18. Модель мотивации в концепциях В. Врума, Адамса.
19. Модель мотивации Аптера.
20. Мотивация труда и модель подкрепления.
21. Понятие удовлетворенности трудом, его значение и измерение.
22. Проблема индивидуальных различий в удовлетворенности трудом. Связь удовлетворенности трудом и качеством деятельности.
23. Теория модификации поведения и стимулирование.
24. Мотивирование как функция управления. Классификация мотивов трудовой деятельности Ильина.
25. Мотивирование как функция управления. Классификация потребностей организационного поведения Занковского.
26. Основные подходы к реализации мотивирования: общая характеристика, адаптивно-организационный подход.
27. Системы экономического стимулирования.
28. Комплексно-методический подход к реализации функции мотивирования: управление по целям.
29. Комплексно-методический подход к реализации функции мотивирования: партиципативность.
30. Мотивационная среда предприятия.
31. Общие правила формирования системы внеэкономического стимулирования.

### **3. Критерии определения итоговой оценки по дисциплине**

#### **Пороговый уровень:**

- владение основным объемом знаний по программе дисциплины;
- знание основной терминологии курса, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы без существенных ошибок;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении практических задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- знание базовых мотивационных теорий, концепций и направлений по изучаемой дисциплине;
- самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

#### **Продвинутый уровень:**

- достаточно полные и систематизированные знания в объеме программы дисциплины;
- использование основной терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;

- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать практические задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им сравнительную оценку;
- самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

#### **Высокий уровень:**

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины;
- точное использование терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- безупречное владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им критическую оценку;
- активная самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

### **3.2 Описание процедуры выставления оценки**

В зависимости от уровня сформированности каждой компетенции по окончании освоения дисциплины студенту выставляется зачет.

Оценка «зачет» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции ПК-5, ПК-7 сформированы не ниже, чем на пороговом уровне.

Оценка «незачтено» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции ПК-5, ПК-7 сформированы сформирована ниже, чем на пороговом уровне.

## Приложение №2 к рабочей программе дисциплины «Мотивация профессиональной деятельности»

### Методические указания для студентов по освоению дисциплины

#### Методические указания по подготовке реферата

Реферат – это приблизительное изложение содержания книги, статьи или нескольких работ, научного труда, литературы в целом по избранной тематике, воссоздание полученной информации, ее вторичная обработка.

Студент при написании реферата решает три задачи: во-первых, изучает отобранный материал, во-вторых, анализирует его и, в-третьих, излагает свои мысли по этому поводу. Это самостоятельная научно-исследовательская работа, а не простой конспект нескольких книг или конструирование нескольких фрагментов интернетовских текстов. В реферате автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. При этом стоит заметить, что многие крупные научные результаты возникли из попыток всего лишь привести в порядок известный материал.

**Как выбрать тему.** Для того чтобы работа состоялась, необходимо правильно выбрать тему. Тематика рефератов определяется преподавателем, а право выбора конкретной темы предоставляется самому студенту. Не следует торопиться с выбором, ведь работа, за которую вы беретесь, должна, как минимум, принести вам удовольствие, и, как максимум, стать основой для вашей дальнейшей исследовательской деятельности, выступлений на студенческих конференциях, участия в конкурсах, либо написания курсовой или дипломной работы.

Прежде чем выбрать тему реферата, необходимо прояснить свой интерес, определить, над какой проблемой вы хотели бы поработать, более глубоко ее изучить. Возможно, что какая-то из предложенных преподавателем тем перекликается с вашей предыдущей деятельностью, либо хорошо знакома по работе. Может быть, у вас уже собраны некоторые материалы, и осталось лишь обновить их и изложить свою точку зрения.

Если в списке тем не оказалось такой, которой бы вы хотели заняться, можете предложить свою, однако она должна соответствовать проблематике изучаемой дисциплины и уровню обучения. Ваше название реферата может также не совпадать с названием из предлагаемого списка, вы вправе вносить свои коррективы.

Но все вопросы выбора темы и названия должны быть согласованы с преподавателем до начала работы над рефератом.

**Этапы работы над рефератом.** Для того чтобы работа была осмысленной и системной, необходимо соблюдать определенную последовательность. Выделенные этапы работы соответствуют этапам любой творческой и интеллектуальной деятельности. Они помогают сохранить логику и оптимизировать процесс подготовки и написания реферата.

**Этап 1. Формулирование темы.** Тема должна строго соответствовать образовательной дисциплине. При этом она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

**Этап 2. Подбор и изучение основных источников по теме.** Источниками информации являются научная и художественная литература, энциклопедии, словари, газеты, журналы, электронные ресурсы и т.д. Литература, которая подбирается по теме, не должна быть случайной, узко специализированной. Следует продемонстрировать широту охвата материала. Источников должно быть не менее трех.

**Этап 3. Составление библиографии.** Для того чтобы сориентироваться в информационном пространстве и не потеряться в материале, следует составить библиографию. Библиография необходима как путеводитель, она завершает работу по поиску нужной информации.

*Этап 4. Обработка и систематизация информации.* Для того чтобы упорядочить полученные данные, выделить главное, сосредоточиться на тех, которые наиболее полно отвечают тематике реферата, необходимо продумать систему обработки информации, ее классификации.

*Этап 5. Разработка плана реферата.* Написание реферативной работы невозможно без плана. Весь замысел следует уложить в логичную взаимосвязанную схему, прописать ее и строго придерживаться намеченного курса.

*Этап 6. Написание реферата.* Не следует оставлять написание реферата на последнюю ночь. Вряд ли из этого получится что-то дельное. Текст должен «отлежаться». Реферат придется перечитать и не один раз.

*Этап 7. Публичное выступление с результатами исследования.* Защита реферата желательна, но не обязательна. Если работа написана самостоятельно, то и защита будет успешной.

**Содержательные компоненты реферата.** Содержание реферата складывается из нескольких смысловых компонентов:

- обоснование выбранной темы;
- знание современного состояния проблемы, причины ее возникновения, характерные особенности;
- актуальность поставленной проблемы;
- полнота цитируемой литературы, ссылки на работы ученых, занимающихся данной проблемой.

### ***Структура реферата***

**Введение.** Эта короткая часть должна содержать несколько вступительных абзацев, непосредственно вводящих в тему реферата. Во введении необходимо обосновать выбор данной темы, коротко рассказать о том, почему именно она заинтересовала автора. Здесь же определяется ее научная и практическая значимость, актуальность. Раздел также должен содержать постановку проблемы в рамках выбранной темы, ее суть. Во введении указывается цель реферата и задачи, которые предстоит решить в соответствии с поставленной целью. При их формулировании используются, например, такие глаголы: изучить... выявить... установить... и т.п. Здесь же дается беглый обзор использованной литературы. Введение по объему текста составляет 2-3 страницы. Введение – ответственная часть работы, своеобразная ее визитная карточка. Но полный текст введения лучше написать после окончания работы над основной частью, когда будут точно видны результаты реферирования.

**Основная часть.** В данном разделе должна быть раскрыта тема реферата. В основной части, как правило, разделенной на главы, необходимо раскрыть все пункты составленного плана, связно изложить накопленный и проанализированный материал. Излагается суть проблемы, различные точки зрения на нее, собственная позиция автора реферата. Важно добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных задач. Каждая глава основной части должна открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

**Глава 1.** Этот раздел доказательно раскрывает отдельную проблему или одну из ее сторон. В первой главе даются все определения понятий, теоретические рассуждения по их поводу, этимология и сравнения. Теоретическая глава чаще всего пишется по принципу: от общего к частному. То есть вначале рассматриваются общие подходы к чему-либо, затем они конкретизируются. Когда описывается какое-либо явление, то оно может рассматриваться:

- по хронологическому принципу, то есть во временном интервале, или в историческом аспекте;
- по логическому принципу, в этом случае рассмотрение явления нужно делать по следующему плану.

1. Феноменология, т.е. описание проявлений данного явления в социуме, место данного явления среди других, его взаимосвязи, его компоненты, связи между компонентами.
2. Определения данного явления, общее и отличное в определениях разных авторов. Студент может из множества определений, найденных им, выбрать в качестве наиболее подходящего для данной работы какое-то одно. При этом следует указать, почему выбрано именно оно.
3. Практика использования данного определения, для каких отраслей науки и сфер деятельности.

В теоретической части нельзя целиком помещать разделы и главы из учебников, книг, статей. В процессе их проработки следует выделять и отмечать тот текст, который значим для данной главы реферата. Эти фрагменты текста можно помещать в свою работу как цитату либо для сопоставления различных подходов к данной проблеме, принципов ее рассмотрения.

В процессе описания какого-либо явления, студенту также необходимо указывать свою точку зрения.

Для того чтобы грамотно написать теоретическую главу, необходимо проработать достаточно большое количество научных, научно-методических и других источников по теме диплома. Как правило, не меньше 30.

*Глава 2. Основная научная часть реферата.* Вторая глава является смысловым продолжением предыдущей. Здесь в логической последовательности излагается весь собранный материал по теме реферата: проблемы, их социальные предпосылки, причины, современная ситуация, процессы развития, различные аспекты данной проблемы, перспективы и прогнозы. Для большей прозрачности изложения весь материал главы целесообразно разбить на подпункты или параграфы. - 1.1., 1.2. (с указанием в оглавлении соответствующих страниц). Содержание материала должно быть максимально полным, изложение последовательным и носить проблемно-поисковый характер.

*Заключение.* В заключении подводятся итоги по всей работе, делает краткий обзор или обобщенный вывод по теме реферата, суммируются выводы, содержащие ясные ответы на поставленные вопросы. Здесь даются собственные заключения с учетом различных точек зрения на изложенную проблему, отмечается то новое, что получено в результате работы над данной темой. Подчеркнем, что выводы должны быть строго соотносимы с теми целями и задачами, которые ставились в начале работы, во введении. Заключение по объему не должно превышать введение.

*Список литературы.* Завершает работу список использованной литературы. В нем фиксируются только те источники, с которыми автор реферата работал. В списке литературы указываются все источники, из которого была взята статья либо цитата. Список составляется в алфавитном порядке по фамилиям авторов или заглавий книг. В содержании этот раздел обозначается словом «Литература».

Работа считается фактом плагиата, если в ней присутствуют цитаты длинной в одно предложение без кавычек или пересказ чужих мыслей без указания в тексте ссылки на источник.

Список используемой для написания реферата литературы составляется по следующим правилам: порядковый номер литературного источника. Фамилия, инициалы автора. Полное название книги (без кавычек, исключение – если название – цитата). Место (город) издания. Год издания – цифра без буквы «г.». Может быть указано количество страниц или конкретные страницы. Статья из сборника записывается так: порядковый номер источника. Фамилия, инициалы автора. Заглавие статьи // Заглавие сборника: Подзаголовок / Редактор. Составитель. Место (город) издания. Год издания. Статья из журнала или газеты: порядковый номер источника. Фамилия, инициалы автора. Заглавие статьи // Название журнала. Год выпуска. Номер выпуска. Страницы статьи.

Литературные источники следует располагать в следующем порядке:  
- энциклопедии, справочники;

- книги по теме реферата;
- газетно-журнальные статьи;
- иностранные источники (изданные на иностранном языке);
- электронные (цифровые) ресурсы.

*Приложения.* Приложение к реферату позволяет более полно представить работу и глубже раскрыть тему. В состав приложений могут входить: копии документов (с указанием «копировано с...»), графики, таблицы, фотографии, рисунки, карты, схемы и т.п. Приложения располагаются в конце всей работы после списка литературы. Приложение должно иметь название или пояснительную записку и вид прилагаемой информации – схема, список, таблица и т.д. Сообщается и источник, откуда взяты материалы, послужившие основой для составления приложения (литературный источник обязательно вносится в список использованной литературы).

Каждое приложение начинается с нового листа, нумеруется, чтобы на него можно было сослаться в тексте с использованием круглых скобок например: (Приложение 1). Страницы, на которых даны приложения, продолжают общую нумерацию текста, но в общий объем реферата не включаются.

*Язык реферата.* Язык реферата должен быть простым и понятным. Стиль письменной научной речи – это безличный монолог, поэтому изложение обычно ведется от второго лица множественного числа: «Мы считаем...». Научной терминологией следует пользоваться там, где это необходимо. Значение непонятных терминов обязательно поясняется (в скобках или сносках). Допустимы косвенные заявления авторской позиции: «Как представляется...», «Думается, что...», «На наш взгляд...». В качестве языковых средств связи в тексте используются выражения: прежде всего..., следовательно..., тем не менее..., остановимся на..., во-первых... и т.п. **Сокращение** слов в тексте не допускается за исключением общепринятых (рисунок – рис., год – г., страница – с.) и должно соответствовать ГОСТ 7.12-93. Язык и стиль подготовленной работы лучше всего позволяет судить об общей культуре автора, поэтому на редактирование текста, на его «доводку» не следует жалеть времени.

### ***Критерии оценки реферата***

*Эрудированность в рассматриваемой области:*

- актуальность заявленной проблемы;
- степень изученности состояния проблемы;
- использование современных результатов и научных фактов в работе;
- полнота цитируемой литературы.

*Собственные достижения автора:*

- использование знаний вне программы;
- степень новизны;
- научная значимость проблемы;
- владение научным и специальным аппаратом.

*Общая характеристика работы*

- грамотность и логичность изложения материала;
- структура работы (введение, основная часть, заключение, приложения, список литературы);
- оформления реферата в соответствии со стандартом.

Реферат должен быть глубоким по содержанию, актуальным по заложенным в нем идеям, логичным по структуре и аккуратным по оформлению. Соблюдение этих установок является свидетельством высокого уровня интеллектуальной культуры студента.

### **Методические рекомендации по работе с психодиагностическими методиками**

В отличие от консультационной ситуация оценки вызывает большое напряжение у испытуемых. В этих условиях необходимо, с одной стороны, минимизировать искажающее

влияние эмоционального состояния на получаемые результаты, а с другой — не потерять диагностически важную информацию.

### **Правила использования психодиагностических тестов:**

- необходимо применять лишь теоретически хорошо обоснованные и практически проверенные методики;
- обязательно соблюдать профессиональную тайну как в отношении технологии тестирования, так и по поводу его результатов;
- строить отношения с обследуемыми на партнерской основе. Это означает, что нельзя злоупотреблять их доверием; следует обязательно предупреждать о том, как будет использоваться диагностическая информация и кто будет иметь к ней доступ; необходимо создавать условия для получения испытуемым информации по данным тестирования;
- при запросе со стороны испытуемого о результатах тестирования предоставлять информацию в позитивном виде, делая ударение на потенциальных возможностях испытуемого и избегая негативных оценочных суждений;
- не допускать психодиагностической и аналитической работе, требующей высокой профессиональной квалификации, лиц, не прошедших специальное обучение, а также нарушающих требования профессиональной этики. Для создания благоприятной психологической атмосферы, снижения напряженности у испытуемого и в конечном итоге получения достоверного результата при тестировании следует придерживаться следующих основных правил:
- заранее согласовывать с испытуемым дату, время обследования, обязательно сообщать о его продолжительности;
- тестирование следует проводить в отдельном помещении, с соблюдением необходимых санитарно-гигиенических норм (площадь на одного испытуемого не менее 3 м<sup>2</sup>, наличие вентиляции, окон, приятный интерьер и пр.), при отсутствии телефонов и других отвлекающих моментов;
- перед тестированием важно установить психологический контакт с испытуемым, еще раз сообщить о времени, необходимом для прохождения тестирования, выразить уверенность в способности испытуемого справиться с заданиями, сообщить, что полученная информация является конфиденциальной, позволяет выявить потенциал кандидата (в том числе скрытый) и является не только основанием для принятия кадрового решения, но и подспорьем в ходе его профессиональной адаптации на новом месте работы;
- не следует сообщать испытуемому подробности об интерпретации результатов — это может повлиять на уровень их достоверности и будет способствовать девальвации методики;
- в отношении испытуемого следует занять партнерскую позицию («Мы делаем с вами общее дело, мы заинтересованы в получении достоверной информации и будем вам благодарны за нее»), взаимодействие с позиции силы («Сейчас мы все про вас узнаем!») недопустимо;
- во время психодиагностического обследования следует быть приветливым, вежливым и проявлять готовность прийти на помощь в случае необходимости;
- во время тестирования следует предусмотреть 10-минутные перерывы через каждый час работы;
- при интересе со стороны испытуемого к результатам тестирования следует выразить готовность предоставить эту информацию в устной конспективной форме и сообщить, когда это может быть сделано;



- при завершении обследования следует проинформировать испытуемого о дальнейшем взаимодействии (сроки, форма и пр.) и обязательно поблагодарить за проделанную работу.

Поведение испытуемого во время выполнения тестов может служить дополнительным источником информации о его индивидуально-психологических особенностях.

### **Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине**

Для самостоятельной работы обучающимся может быть рекомендована литература, представленная в п.8 настоящей программы

Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:

1. Личный кабинет ([http://lib.uniyl.ac.ru/opac/bk\\_login.php](http://lib.uniyl.ac.ru/opac/bk_login.php)) дает возможность получения on-line доступа к списку выданной в автоматизированном режиме литературы, просмотра и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учеб. и метод. пособия, тексты лекций и т.д.) Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт меню «Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации.

#### **2. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ**

([http://www.lib.uniyl.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uniyl.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)) содержит более 2500 полных текстов учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданных в университете. Доступ в сети университета, либо по логину/паролю.

#### **3. Электронная картотека «Книгообеспеченность»**

([http://www.lib.uniyl.ac.ru/opac/bk\\_bookreq\\_find.php](http://www.lib.uniyl.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php)) раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книгообеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека «Книгообеспеченность» доступна в сети университета и через Личный кабинет.