

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)**

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра теории и истории социологии

**СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОТИВАЦИИ
ПЕРСОНАЛА**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Социология (академический бакалавр) 39.03.01

Цифровая социология и социальная диагностика

Уровень квалификации выпускника (бакалавр)

Форма обучения (очная)

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2026

«Социологическое сопровождение мотивации персонала»

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

Кандидат соц. наук, доцент кафедры теории и истории социологии М. А. Колмыкова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
протокол № 6 от 16.12. 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. Пояснительная записка | 4 |
| 1.1 Цель и задачи дисциплины..... | 4 |
| 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций..... | 4 |
| 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы..... | 5 |
| 2. Структура дисциплины..... | 5 |
| 3. Содержание дисциплины | 6 |
| 4. Образовательные технологии | 8 |
| 5. Оценка планируемых результатов обучения | 9 |
| 5.1. Система оценивания | 9 |
| 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине | 9 |
| 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине | 10 |
| 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины | 14 |
| 6.1. Список источников и литературы | 14 |
| 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» | 14 |
| 6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы | 15 |
| 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины | 16 |
| 8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов | 16 |
| 9. Методические материалы | 19 |
| 9.1. Планы семинарских занятий | 19 |
| 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ | 21 |
| Приложения | 23 |
| Приложение 1. Аннотация дисциплины | 23 |

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель курса: подготовить специалиста, обладающего знаниями основных теоретических концепций трудовой мотивации, знаниями о видах и формах стимулирования труда, особенностях денежного стимулирования работников.

Задачи курса: проанализировать основные теоретические концепции трудовой мотивации; познакомить с опытом стимулирования труда в зарубежных и отечественных организациях различного типа; обобщить практический опыт в сфере мотивации и стимулирования персонала.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

| Компетенция (код и наименование) | Индикаторы компетенций (код и наименование) | Результаты обучения |
|--|--|---|
| ПК-1 Способен анализировать, интерпретировать данные фундаментальных и прикладных социологических исследований | ПК-1.1 Описывает, объясняет, прогнозирует социальные явления и процессы на основе теоретических концепций, результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований | Знать: основные теоретические концепции мотивации персонала Уметь: - рассматривать отдельные события (явления) социальной проблемы во взаимосвязи, взаимообусловленности и устанавливать причинно-следственные связи между ними; Владеть навыками: - оценки необходимых переменных для выполнения работ, связанных с человеческими ресурсами |
| | ПК-1.2 Составляет и оформляет итоговые документы по результатам фундаментального или прикладного социологического исследования | Знать: - основные подходы к поиску, критическому анализу и синтезу информации, применяемой при мотивации персонала Уметь: оформлять итоговые документы по результатам фундаментального или прикладного социологического исследования Владеть навыками: составления итоговых документов по результатам исследования |
| | ПК-1.3 Представляет | Знать: |

| | | |
|--|---|---|
| | результаты фундаментального или прикладного исследования различным аудиториям | - основные подходы к поиску, критического анализу и синтезу информации, необходимой для управления персоналом Уметь: оформлять итоговые документы по результатам фундаментального или прикладного социологического исследования для принятия решений в области мотивации персонала Владеть навыками: Представления результатов фундаментального или прикладного исследования различным аудиториям |
|--|---|---|

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Социологическое сопровождение мотивации персонала» относится к базовой части, формируемой участниками образовательных отношений по направлению «Социология».

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Социология организаций, Менеджмент, Социология управления.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: защита выпускной квалификационной работы и преддипломной практики.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

| Семестр | Тип учебных занятий | Количество часов |
|---------|------------------------|------------------|
| 8 | Лекции | 24 |
| 8 | Семинары | 36 |
| 8 | Самостоятельная работа | 48 |

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з. е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 60 ч., самостоятельная работа обучающихся 48 ч.

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Предпосылки возникновения и этапы становления управленческих наук

Потребность в организационно-управленческой проблематике в конце XIX столетия. Организационная проблематика в работах классиков социологии (М.Вебер, Э.Дюркгейм, К.Маркс, Т.Парсонс, Р.Мертон, Дж.Хоманс и др.). Обобщение опыта управленцев-практиков (Ф.У.Тейлор, Г.Форд, А.Файоль, Л.Урвик, П.Дракер и др.). Развитие общей и специальных психологических теорий (структура личности, когнитивный подход, мотивационная проблематика, групповая динамика, бихевиоризм), а также кибернетики, теории систем, ситуационного подхода.

Тема 2. Классические теории мотивации

Потребности: виды, свойства, особенности, иерархия потребностей. Содержательные теории мотивации: теория А. Маслоу, теория Д.МакКлеланда, двухфакторная модель Ф.Герцберга, теория ERG К. Альдерфельда. Российская психологическая школа (Л.Выготский, А.Леонтьев, Б.Ломов). Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В.Врума, теория справедливости С. Адамса, комплексная теория Л. Портера и Э. Лоуера, теория постановки цели Э. Лока, теория научения Б.Скинера, теория X и Y Д.МакГрегора, теория Z (партисипативного управления) У.Оучи.

Тема 3. Особенности групповой динамики. Группы и команды в организации

Модели поведения личности в практике управления персоналом. Развитие личностного и человеческого потенциала. Теория личностных черт. Особенности и функции групп в организации. Основные представления об управленческих командах. Командные роли. Функции в команде. Эффективность команд. Транзактный анализ управленческой команды. Лидерство и использование его ресурсов в организации.

Тема 4. Мотивация и стимулирование труда как подсистема управления персоналом.

Сущность мотивации в организации. Понятия «мотивация» и «стимулирование», различия между ними. Структура функции управления персоналом. Основные понятия. Содержание блока «Мотивация и стимулирование труда». Взаимосвязь функции «мотивация и стимулирование» с другими функциями управления персоналом. Особенности связи мотивации и трудового поведения, выделенные В.И. Герчиковым. Типы мотивации, предложенные в модели. Знание о структуре трудовой мотивации персонала и ее связь с решением ряда ключевых задач в функциях управления персоналом: формирование кадрового состава, организация труда, обучение и развитие, коммуникации.

Тема 5 Методы поддержания высокой работоспособности и личной эффективности

Изучение различных методов поддержания высокой работоспособности. Исследование мотивации и удовлетворенности трудом. Сущность удовлетворенности трудом и преданности организации. Развитие сотрудников (профессиональное, и социальное). Баланс личного и рабочего времени. Управление карьерой в организации. Эмоциональный интеллект и эмоциональный менеджмент – инструмент личной эффективности. Развитая организационная культура – важный фактор мотивации. Командообразование – эффективный современный фактор мотивации персонала. Выявление конфликтов и методы управление ими. Методы поддержания личной эффективности Оценка уровня организационного и индивидуального стресса и методы управления стрессом. Безопасность труда и ее обеспечение. Социальный пакет – важный компонент современной системы мотивации.

Тема 6. Современные модели мотивации персонала

Мониторинг системы мотивации персонала: методы (анкетирование и опросы, мотивационные интервью, коучинг и другие методы), периодичность, направления (мотивационный профиль компании, подразделения, отдельного сотрудника). Трудности, с которыми сталкивается служба персонала, создавая систему мотивации персонала в компании. Факторы, влияющие на выбор модели мотивации персонала в современной компании. Новые модели мотивации персонала. Актуальные мотиваторы и демотиваторы персонала современной компании. Корпоративные мотиваторы и индивидуальные мотиваторы. Специфика управления мотивацией персонала в международной компании. Оценка эффективности и экономической целесообразности используемой модели мотивации персонала.

4. Образовательные технологии

| <i>№ п/п</i> | <i>Наименование темы</i> | <i>Виды учебной работы</i> | <i>Образовательные технологии</i> |
|------------------|--|---|---|
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>5</i> |
| 1. | Предпосылки возникновения и этапы становления управленческих наук | Лекция 1,2 Семинар 1,2,3 Самостоятельная работа | Вводная лекция. Занятие –дискуссия. Консультация преподавателя. |
| 2. | Классические теории мотивации | Лекция 3, 4 Семинар 4, 5, 6 Самостоятельная работа | Проблемная лекция Занятие-дискуссия Консультация преподавателя. |
| 3. | Особенности групповой динамики. Группы и команды в организации | Лекция 5, 6 Семинар 7, 8, 9 Самостоятельная работа | Проблемная лекция Занятие-дискуссия Консультация преподавателя. |
| 4. | Мотивация и стимулирование труда как подсистема управления персоналом. | Лекция 7, 8 Семинар 10,11, 12 Самостоятельная работа | Проблемная лекция. Дискуссия. Консультация преподавателя. |
| 5. | Методы поддержания высокой работоспособности и личной эффективности | Лекция 9, 10 Семинар 13,14, 15 Самостоятельная работа | Проблемная лекция. Дискуссия. Консультация преподавателя. |
| 6. | Современные модели мотивации персонала | Лекция 11, 12 Семинар 16, 17, 18 Самостоятельная работа | Проблемная лекция. Дискуссия. Консультация преподавателя. |

При реализации программы дисциплины «Социологическое сопровождение мотивации персонала» используются: проблемный метод изложения лекционного материала, обсуждение докладов и дискуссии по наиболее сложным вопросам на практических занятиях.

Также используются такие образовательные технологии, как поиск материалов и справочной литературы через Интернет, игровые методики, связанные с освоением конкретных способов анализа образовательных проблем.

В самостоятельную работу обучающегося входит освоение теоретического материала и работа над заданиями по анализу конкретных ситуаций. Ориентация на практику при преподавании данной дисциплины выражается в том, что анализ примеров из реальной деятельности российских коммерческих, производственных и государственных организаций, поможет студентам научиться избегать наиболее типичных ошибок в деле организации работы по созданию системы стимулирования персонала. Занятия, организованные таким образом, позволят развить необходимые

профессиональные навыки и использовать полученные знания для решения конкретных проблем, с которыми сталкиваются управленцы.

Самостоятельная работа студентов организуется с использованием свободного доступа к Интернет-ресурсам, в том числе с обращением к материалам (словарь, комментарии, тексты лекций и т.д.), размещенным на сайте социологического факультета РГГУ <http://soc.rsuh.ru/> и в базе данных архива социологического факультета.

Студентам предоставляется возможность выступить по одной из тем курса на студенческой конференции социологического факультета РГГУ в рамках ежегодных Гуманитарных чтений, разместить текст доклада на сайте социологического факультета РГГУ <http://soc.rsuh.ru/>.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Шкала оценки освоения курса

| 100-балльная шкала | Традиционная шкала | | Шкала ECTS |
|--------------------|---------------------|------------|------------|
| 91 – 100 | отлично | зачтено | A |
| 83 – 90 | хорошо | | B |
| 75 – 82 | | | C |
| 61 – 74 | | | D |
| 51 – 60 | удовлетворительно | не зачтено | E |
| 31 – 50 | неудовлетворительно | | FX |
| 0 – 30 | | | F |

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Оценка **«Отлично»** ставится студенту, который показал всестороннее, глубокое или полное знание материала, предусмотренного программой, ознакомился с основной и дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, при условии максимального количества баллов, набранного за итоговое тестирование.

Оценка **«Хорошо»** ставится студенту, который показал полное знание материала, предусмотренного программой, ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, успешно сдавший итоговое тестирование.

Оценка **«Удовлетворительно»** ставится студенту, который показал неполное знание материала, предусмотренного программой, ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, успешно сдавший итоговое тестирование.

Оценка **«Не удовлетворительно»** ставится студенту, который не усвоил основной предусмотренный программой материал и допустил более 50% ошибок в ответах на

итоговое тестирование. Оценка «**Не удовлетворительно**» выставляется также, если студент отказался сдавать экзамен после его начала или нарушил установленные правила сдачи экзамена (списывал, пользовался сведениями из электронных средств связи и т.д.).

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Текущий контроль

При оценивании готовности студента на практическом занятии учитываются:

- Использование материалов лекции (0-1 балл);
- Использование рекомендованных к занятию источников и литературы (0-2 балла);
- Умение поддержать дискуссию по актуальным проблемам с использованием рекомендованных материалов (0-2 балла).

Промежуточная аттестация-коллоквиум (экзамен)

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на 3 вопроса.

При оценивании ответа на вопросы по лекционному курсу учитывается:

- содержание лекционного курса не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (0-9 баллов);
- содержание лекционного курса освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (10-19 баллов);
- содержание лекционного курса освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (20-29 баллов);
- содержание лекционного курса освоено полностью, ответ построен по собственному плану (30-40 баллов).

Контрольные вопросы

1. Дайте определение трудовой мотивации, покажите различия между понятиями «мотив» и «стимул».
2. Назовите и охарактеризуйте функции управления персоналом в организации.
3. Назовите группы теорий трудовой мотивации.
4. Покажите, какова значимость зарплаты для разных уровней мотивации пирамиды А. Маслоу. Что, кроме размера заработка, следует учитывать при ответе на данный вопрос?

5. Сравните между собой основные содержательные теории мотивации. Какие из них наиболее применимы для диагностики и управления трудовой мотивацией персонала в современных российских бизнес-организациях?
6. Сравните между собой основные процессуальные теории мотивации. Какие элементы новизны вносит каждая из них?
7. Охарактеризуйте связь мотивации и трудового поведения работника в базовой модели, предложенной В.И. Герчиковым.
8. Назовите базовые характеристики работников: а) с инструментальным типом мотивации; б) профессиональным типом мотивации; в) патриотическим типом мотивации; г) хозяйским типом мотивации.
9. Охарактеризуйте работника с люмпенизированной мотивацией. Чем такой тип работника удобен и нужен?
10. Покажите, как умение измерять и определять структуру трудовой мотивации работников помогает службе персонала более обоснованно решать ключевые задачи в такой функции, как формирование кадрового состава?
11. Какие требования по структуре трудовой мотивации Вы предъявите к кандидатам в Вашу компанию на должности: менеджер по продажам при индивидуальной работе, торговый представитель, слесарь-ремонтник, менеджер по маркетингу, сотрудник офисного отдела, начальник отдела? Почему?
12. Какие ключевые вопросы знание мотивационной структуры помогает лучше решать в блоке функций «обучение и развитие персонала»?
13. Установите наиболее вероятную связь между типом мотивации и такими параметрами ожидаемого трудового поведения работника, как инициатива и дисциплина?
14. Покажите различие между видами стимулирования и формами организации стимулирования.
15. Охарактеризуйте следующие виды стимулирования: а) материальные денежные стимулы; б) материальные неденежные (натуральные); в) моральные стимулы; г) организационные; д) забота о работнике (патернализм); е) участие в совладении и управлении.
16. Что собой представляют негативные стимулы? Возможности и ограничения их применения?
17. Покажите связь между разными типами мотивации работника и предпочтительными видами стимулирования труда. Обоснуйте Ваш ответ.
18. Каковы источники информации для принятия решений о том, сколько нужно платить работнику?

19. Какова процедура построения социологических шкал зарплаты?
20. Охарактеризуйте требования менеджеров к системе оплаты труда.
21. Каковы требования работников к системе оплаты труда?
22. Какие основные вопросы должна решать система оплаты труда?
23. Охарактеризуйте следующие виды выполняемых работ: функциональные, результатные, проектные.
24. Какова структура заработной платы?
25. Почему нужно платить работнику постоянную часть заработной платы?
26. Что собой представляют должностные оклады?
27. Что собой представляют квалификационные надбавки?
28. Из каких четырех составляющих, как правило, состоит переменная часть заработной платы? Назовите и охарактеризуйте каждую из них.
29. Перечислите основные требования к оплате труда.
30. Какова предпочтительная форма оплаты и особенности оплаты труда работников с различными типами мотивации?
31. В чем заключается назначение социального пакета и целевой результат для функции управления персоналом? Каковы принципы распределения социального пакета?
32. Какие блага входят в состав социального пакета различных категорий персонала?

Примерные вопросы к экзамену

- 1) Потребности: виды, свойства, особенности, иерархия потребностей.
- 2) Содержательные теории мотивации: теория А. Маслоу, теория Д.МакКлеланда, двухфакторная модель Ф.Герцберга, теория ERG К. Альдерфельда.
- 3) Российская психологическая школа (Л.Выготский, А.Леонтьев, Б.Ломов).
- 4) Модели поведения личности в практике управления персоналом.
- 5) Развитие личностного и человеческого потенциала. Теория личностных черт.
- 6) Основные представления об управленческих командах.
- 7) Сущность мотивации в организации. Понятия «мотивация» и «стимулирование», различия между ними.
- 8) Структура функции управления персоналом. Основные понятия.
- 9) Содержание блока «Мотивация и стимулирование труда». Взаимосвязь функции «мотивация и стимулирование» с другими функциями управления персоналом.

10) Знание о структуре трудовой мотивации персонала и ее связь с решением ряда ключевых задач в функциях управления персоналом: формирование кадрового состава, организация труда, обучение и развитие, коммуникации.

11) Изучение различных методов поддержания высокой работоспособности.

12) Исследование мотивации и удовлетворенности трудом.

13) Сущность удовлетворённости трудом и преданности организации.

14) Развитие сотрудников (профессиональное и социальное).

15) Баланс личного и рабочего времени.

16) Управление карьерой в организации.

17) Эмоциональный интеллект и эмоциональный менеджмент – инструмент личной эффективности.

18) Развитая организационная культура – важный фактор мотивации.

19) Командообразование – эффективный современный фактор мотивации персонала.

20) Выявление конфликтов и методы управление ими. Методы поддержания личной эффективности

21) Оценка уровня организационного и индивидуального стресса и методы управления стрессом.

22) Социальный пакет – важный компонент современной системы мотивации.

23) Мониторинг системы мотивации персонала: методы (анкетирование и опросы, мотивационные интервью, коучинг и другие методы), периодичность, направления (мотивационный профиль компании, подразделения, отдельного сотрудника).

24) Трудности, с которыми сталкивается служба персонала, создавая систему мотивации персонала в компании.

25) Факторы, влияющие на выбор модели мотивации персонала в современной компании. Новые модели мотивации персонала.

26) Актуальные мотиваторы и демотиваторы персонала современной компании.

27) Корпоративные мотиваторы и индивидуальные мотиваторы.

28) Оценка эффективности и экономической целесообразности используемой модели мотивации персонала.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Литература

1. Обязательная.

- 1) Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / Л.В. Карташова. - Москва: ИНФРА-М, 2019 - 235 с.
- 2) Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / О.К. Минеева, С.А. Арутюнян, Е.А. Гаджиева [и др.]; под ред. О.К. Миневой. - 2-е изд., перераб. И доп. — Москва: ИНФРА-М, 2020 - 275 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). -
- 3) Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - Москва : ИНФРА-М, 2020 - 301 с.

Дополнительная

- 1) Белозерова О.Н. Диагностика мотивационных типов сотрудников на основе модели мотивационных типов А. В. Герчикова и на основе двухфакторной модели мотивации Ф. Герцберга // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2016. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnostika-motivatsionnyh-tipov-sotrudnikov-na-osnove-modeli-motivatsionnyh-tipov-a-v-gerchikova-i-na-osnove-dvuhfaktornoy-modeli>.
- 2) Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник и практикум для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. - 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 434 с.
- 3) Тощенко, Ж. Т. Социология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ж. Т. Тощенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 303 с. Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432816>
- 4) Пригожин, А. И. Организации. Системы и люди / А. И. Пригожин. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : URSS : Ленанд, 2021. – 239 с. –ISBN 978-5-9710-7611-7.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет».

<http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал – бизнес-портал предназначен для руководителей, менеджеров, маркетингов, финансистов и экономистов предприятий. Основой портала является электронная библиотека деловой литературы и документов, а также бизнес-форум по различным аспектам теории и практики организации, планирования и управления деятельностью предприятий.

<http://infomanagement.ru/> - Инфо-менеджмент – портал, на котором собраны литература (книги, лекции, периодические издания) по менеджменту и управлению, а также представлены мировые и российские новости, посвященные управлению.

<http://ecsocman.edu.ru/> - Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»

<https://openedu.ru/course/> - «Открытое образование», Каталог курсов, MOOK: «Организационное поведение» <https://openedu.ru/course/hse/ORGBH/>

<https://universarium.org/catalog> - «Универсариум», Курсы, MOOK: «Иррациональная экономика: как психология и культура влияют на ваше финансовое благополучие» <https://universarium.org/course/892>

Профессиональные полнотекстовые базы данных:

1. Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
2. ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
3. Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

Международные реферативные наукометрические БД,

1. Web of Science
2. Scopus

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Сайты базовых академических структур:

Отделение Российской Академии наук (ОФСПП) (<http://www.che.nsk.su/RAN/WIN/STRUCT/DIVISION.HTM>).

Институт социологии РАН (<http://www.isras.rssi.ru>).

Институт социально-политических исследований (<http://www.ispr.ras.ru>).

Сайты аналитических организаций:

Фонд «Общественное мнение» (<http://www.fom.ru>).

ВЦИОМ (Всероссийский центр изучения общественного мнения) (<http://www.wciom.ru>).

Сайты профессиональных журналов:

Социологические исследования (Социс) (http://www.isras.rssi.ru/R_Socls.ntm);

Социологический журнал (<http://win.www.nir.ru/socio/sci-publ/socjour.htm>).

Журнал социологии и социальной антропологии (<http://www.soc.pu.ru:8101/publications/jssa/>);

Сайты ведущих вузов, имеющих факультеты социологии:

Московский государственный университет им. Ломоносова (<http://www.socio.msu.ru/>; неофициальный сайт: <http://www.nir.ru/socio/>).

Санкт-Петербургский государственный университет (<http://www.soc.pu.ru/>).

Государственный университет - Высшая школа экономики <http://new.hse.ru/C11/sociology/default.aspx>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Курс предполагает использование современных **информационных технологий**. Для студентов должен быть обеспечен доступ к современным *профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам по социологии*. Это необходимо для самостоятельной работы с источниками, подготовки к семинарам и написанию письменных работ.

Освоение дисциплины предполагает использование академической *аудитории* для проведения лекционных и семинарских занятий *с необходимыми техническими средствами* (компьютер с необходимым программным обеспечением, проектор, доска). Предусматривается также возможность *электронной переписки студентов и преподавателя* для пересылки заданий для самостоятельной работы, планов семинаров и консультаций.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;

- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей.

Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBrailleViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1. Предпосылки возникновения и этапы становления управленческих наук (6 ч.)

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная проблематика в работах классиков социологии (М.Вебер, Э.Дюркгейм, К.Маркс, Т.Парсонс, Р.Мертон, Дж.Хоманс и др.).
2. Обобщение опыта управленцев-практиков (Ф.Тейлор, Г.Форд, А.Файоль, Л.Урвик, П.Дракер и др.).
3. Развитие общей и специальных психологических теорий (структура личности, когнитивный подход, мотивационная проблематика, групповая динамика, бихевиоризм), а также кибернетики, теории систем, ситуационного подхода.
4. Школа поведенческих наук

Тема 2. Классические теории мотивации (6 ч.)

Вопросы для обсуждения:

- 1) Потребности: виды, свойства, особенности, иерархия потребностей.
- 2) Содержательные теории мотивации: теория А. Маслоу, теория Д.МакКлеланда, двухфакторная модель Ф.Герцберга, теория ERG К. Альдерфельда.
- 3) Российская психологическая школа (Л.Выготский, А.Леонтьев, Б.Ломов).
- 4) Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В.Врума,
- 5) Теория справедливости С. Адамса
- 6) Комплексная теория Л. Портера и Э. Лоуера,
- 7) Теория постановки цели Э. Лока, теория научения Б.Скинера,
- 8) Теория X и Y Д.МакГрегора,
- 9) Теория Z (партисипативного управления) У.Оучи.

Тема 3. Особенности групповой динамики. Группы и команды в организации (6 ч.)

Вопросы для обсуждения:

- 1) Модели поведения личности в практике управления персоналом.
- 2) Развитие личностного и человеческого потенциала.
- 3) Теория личностных черт.

- 4) Особенности и функции групп в организации.
- 5) Основные представления об управленческих командах.
- 6) Командные роли. Функции в команде.
- 7) Эффективность команд.
- 8) Транзактный анализ управленческой команды.
- 9) Лидерство и использование его ресурсов в организации.

Тема 4. Мотивация и стимулирование труда как подсистема управления персоналом (6 ч.)

Вопросы для обсуждения:

- 1) Сущность мотивации в организации. Понятия «мотивация» и «стимулирование», различия между ними.
- 2) Структура функции управления персоналом. Основные понятия.
- 3) Содержание блока «Мотивация и стимулирование труда».
- 4) Взаимосвязь функции «мотивация и стимулирование» с другими функциями управления персоналом.
- 5) Особенности связи мотивации и трудового поведения, выделенные В.И. Герчиковым. Типы мотивации, предложенные в модели.
- 6) Знание о структуре трудовой мотивации персонала и ее связь с решением ряда ключевых задач в функциях управления персоналом: формирование кадрового состава, организация труда, обучение и развитие, коммуникации.

Тема 5 Методы поддержания высокой работоспособности и личной эффективности (6 ч.)

Вопросы для обсуждения:

- 1) Изучение различных методов поддержания высокой работоспособности.
- 2) Исследование мотивации и удовлетворенности трудом.
- 3) Сущность удовлетворённости трудом и преданности организации. Развитие сотрудников (профессиональное и социальное).
- 4) Баланс личного и рабочего времени.
- 5) Управление карьерой в организации.
- 6) Эмоциональный интеллект и эмоциональный менеджмент – инструмент личной эффективности.
- 7) Развитая организационная культура – важный фактор мотивации.

- 8) Командообразование – эффективный современный фактор мотивации персонала.
- 9) Методы поддержания личной эффективности
- 10) Оценка уровня организационного и индивидуального стресса и методы управления стрессом.
- 11) Социальный пакет – важный компонент современной системы мотивации.

Тема 6. Современные модели мотивации персонала (6 ч.)

Вопросы для обсуждения:

- 1) Мониторинг системы мотивации персонала: методы (анкетирование и опросы, мотивационные интервью, коучинг и другие методы).
- 2) Мониторинг системы мотивации персонала: периодичность, направления (мотивационный профиль компании, подразделения, отдельного сотрудника).
- 3) Трудности, с которыми сталкивается служба персонала, создавая систему мотивации персонала в компании.
- 4) Факторы, влияющие на выбор модели мотивации персонала в современной компании.
- 5) Новые модели мотивации персонала.
- 6) Актуальные мотиваторы и демотиваторы персонала современной компании.
- 7) Корпоративные мотиваторы и индивидуальные мотиваторы.
- 8) Специфика управления мотивацией персонала в международной компании.
- 9) Оценка эффективности и экономической целесообразности используемой модели мотивации персонала.

9.2. Методические указания

Семинарские занятия по курсу проводятся в виде обсуждения работ, подготовленных студентами самостоятельно или в команде; в виде практикумов, как через средство индивидуального задания, так и группового; в виде групповых дискуссий; в виде работы над заданиями по анализу конкретных ситуаций. Ориентация на практику при преподавании данной дисциплины выражается в том, что анализ конкретных ситуаций из реальной деятельности российских организаций разного типа, поможет студентам научиться избегать наиболее типичных ошибок в деле организации работы по созданию системы стимулирования труда персонала. Занятия, организованные таким образом, позволят развить необходимые профессиональные навыки и использовать полученные

знания для решения конкретных проблем, с которыми сталкиваются специалисты по управлению человеческими ресурсами.

Студенту в ходе обучения необходимо выработать систему самоподготовки по курсу «Социологическое сопровождение мотивации персонала». Для этого необходимо: 1. на лекциях обратить внимание на проблемные, наиболее трудные для понимания вопросы темы и за разъяснениями обратиться к преподавателю; 2. ознакомиться с предложенной в рамках курса литературой; 3. выбрать по заданной теме в литературе, включая и Интернет-ресурсы, материал для самостоятельного ознакомления и изучения.

Литература, отобранная для работы студентов, доступна, в основном сосредоточена в научной библиотеке РГГУ; отвечает потребностям изучения актуальных проблем социологии образования; содержит как классическую, так и современную литературу.

По всем вопросам курса, вызывающим затруднения, студент должен обращаться к преподавателю на еженедельных консультациях.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Социологическое сопровождение мотивации персонала» реализуется на социологическом факультете кафедрой теории и истории социологии.

Цель дисциплины: подготовить специалиста, обладающего знаниями основных теоретических концепций трудовой мотивации, знаниями о видах и формах стимулирования труда, особенностях денежного стимулирования работников. Задачи дисциплины: проанализировать основные теоретические концепции трудовой мотивации; познакомить с опытом стимулирования труда в зарубежных и отечественных организациях различного типа; обобщить практический опыт в сфере мотивации и стимулирования персонала.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций студента:

ПК-1.1 Описывает, объясняет, прогнозирует социальные явления и процессы на основе теоретических концепций, результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований.

Знать: основные теоретические концепции мотивации персонала

Уметь: рассматривать отдельные события (явления) социальной проблемы во взаимосвязи, взаимообусловленности и устанавливать причинно-следственные связи между ними;

Владеть навыками: оценки необходимых переменных для выполнения работ, связанных с человеческими ресурсами

ПК-1.2 Составляет и оформляет итоговые документы по результатам фундаментального или прикладного социологического исследования

Знать: основные подходы к поиску, критическому анализу и синтезу информации, применяемой при мотивации персонала

Уметь: оформлять итоговые документы по результатам фундаментального или прикладного социологического исследования

Владеть навыками: составления итоговых документов по результатам исследования

ПК-1.3 Представляет результаты фундаментального или прикладного исследования различным аудиториям

Знать: основные подходы к поиску, критическому анализу и синтезу информации, необходимой для управления персоналом

Уметь: оформлять итоговые документы по результатам фундаментального или прикладного социологического исследования для принятия решений в области мотивации персонала

Владеть навыками: представления результатов фундаментального или прикладного исследования различным аудиториям.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.