

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы психологической работы с потребностно-мотивационной сферой в организации

Кафедра общей и социальной психологии
факультета психологии и философии

Образовательная программа
37.04.01 – Психология

Направленность (профиль) программы:

Организационная психология

Уровень высшего образования

Магистратура

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Статус дисциплины: входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору)

Махачкала 2021

Рабочая программа дисциплины «Основы психологической работы с потребностно-мотивационной сферой в организации» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология от 29.07.2020г. №841.

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Ахмедханова Р.А, к.пс.н., доцент _____

Рабочая программа дисциплины одобрена: на заседании кафедры общей и социальной психологии от 25.06.2021г., протокол № 10

Зав. кафедрой _____ Казиева Н.Н.
(подпись)

на заседании Методической комиссии факультета психологии и философии от 03.07.2021г., протокол №4

Председатель _____ Билалов М.И.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «09» 07 2021г.

Начальник УМУ _____ Гасангаджиева А.Г.
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Основы психологической работы с потребностно-мотивационной сферой в организации» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений и является дисциплиной по выбору образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология и опирается на знания, полученные при изучении курсов «Общая психология», «История психологии» и «Методологическим основам психологии» на уровне бакалавриата.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных со знанием о психологических основах мотивационной сферы, о мотивах деятельности и их применение к решению практических задач в организациях.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общепрофессиональных – ОПК-4, профессиональных – ПК – 2, ПК – 4.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, теста и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 2 зачетных единиц, в том числе в академических часах по видам учебных занятий

Очная форма обучения

Семес тр	всего	Учебные занятия			СРС, в том числе зачёт	Форма промежуточной аттестации зачет	
		в том числе					
		Контактная работа обучающихся с преподавателем		Лекции			Практические занятия
		Все го	из них				
3	72	32	16	16	40	зачёт	

Очно-заочная форма обучения

Семес тр	всего	Учебные занятия			СРС, в том числе зачёт	Форма промежуточной аттестации зачет	
		в том числе					
		Контактная работа обучающихся с преподавателем		Лекции			Практические занятия
		Все го	из них				
3	72	32	16	16	40	зачёт	

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Основы психологической работы с потребностно-мотивационной сферой в организации» являются:

- формирование представлений о механизмах и процессах организации;
- получение знаний о мотивационно-потребностной сфере личности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Основы психологической работы с потребностно-мотивационной сферой в организации» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений и является дисциплиной по выбору образовательной программы магистратуры

по направлению 37.04.01 Психология Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины:

- Психология профессиональной идентичности;
- Корпоративная культура.

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- научно-исследовательская практика;
- преддипломная практика.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК – 4. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним.	ИОПК – 4.1. Способен проводить оценку психодиагностических инструментов ИОПК – 4.2. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки, дает обратную связь	Знает: методы и модели одномерного и многомерного шкалирования в психологии, виды валидности и надежности психодиагностических методик, Умеет: использовать методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитюдов, Владеет: приемами оценки психометрических характеристик методик. Знает: подходы к агрегированию психодиагностических данных, вынесению оценок и принятию диагностических решений Умеет: составлять и интерпретировать многомерные психологические профили по результатам диагностики Владеет: приемами обратной связи по итогам диагностики	Устный и письменный опрос
ПК-2. Способен планировать и осуществлять психологическое индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным у них психологическим проблемам,	ИПК-2.1. Планирует психологическое индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным психологическим проблемам ИПК-2.2. Проводит работу, направленную на психологическое просвещение населения с	Знает: методологию планирования индивидуального и группового консультирования по выявленным проблемам клиентов Умеет: организовать просветительскую работу с группой клиентов с целью нивелирования неблагоприятного влияния среды Владеет: навыками оказания	Устный и письменный опрос

психологическое просвещение с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды и оказания психологической помощи в социализации и адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности	целью нивелирования влияния неблагоприятной среды ИПК-2.3. Оказывает психологическую помощь в социализации и адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности	психологической помощи в социализации и адаптации работников организации в рамках их профессиональной деятельности	
ПК-4. Способен выделять и оценивать психологические риски, факторы социальности и напряженности субъектов социальных отношений	ИПК-4.1. Выделяет психологические риски и факторы социальной напряженности субъектов социальных отношений факторов социальной и психологической напряженности субъектов социальных отношений	Знает: принципы и методы оценки психологических рисков и уровня социальности субъектов социальных отношений Умеет: проводить оценку психологических рисков социальной и психологической напряженности в профессиональной группе работников организации – Владеет: навыками оценки факторов психологической и социальной напряженности в группе специалистов различных подразделений организации	Устный и письменный опрос

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Практические занятия		
Модуль 1 Анализ понятия потребностно-мотивационной сферы						

1	Введение в психологическую работу в организации с потребностно-мотивационной сферой	3	4	4	10	работа с лит.
2	Власть и лидерство как базовые организационные процессы	3	4	4	10	тест
Итого по модулю 1: 36			8	8	20	
Модуль 2 Понятия психологии трудовой мотивации						
3	Основы психологии трудовой мотивации	3	4	4	10	групповое задание
4	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	3	4	4	10	доклад
Итого по модулю 2: 36			8	8	20	зачет
Итого: 72			16	16	40	

4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Практические занятия		
Модуль 1. Анализ понятия потребностно-мотивационной сферы						
1	Введение в психологическую работу в организации с потребностно-мотивационной сферой	3	4	4	10	работа с лит.
2	Власть и лидерство как базовые организационные процессы	3	4	4	10	тест
Итого по модулю 1: 36			8	8	20	
Модуль 2. Понятия психологии трудовой мотивации						
3	Основы психологии трудовой мотивации	3	4	4	10	групповое задание
4	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	3	4	4	10	доклад
Итого по модулю 2: 36			8	8	20	зачет
Итого: 72			16	16	40	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Модуль 1. Анализ понятия потребностно-мотивационной сферы

Тема 1. Введение в психологическую работу в организации с потребностно-мотивационной сферой.

Предмет и задачи дисциплины. Проблематика дисциплины. Основные характеристики организации. Механизмы организации. Организационные процессы. Организация как открытая система. Организационные цели.

Тема 2. Власть и лидерство как базовые организационные процессы.

Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти. Основания власти и контроль. Взаимосвязь оснований власти. Косвенные методы влияния. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Власть и свобода. Власть и повиновение. Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства. Когда лидерство излишне.

Модуль 2. Понятия психологии трудовой мотивации

Тема 3. Основы психологии трудовой мотивации.

Основные понятия психологии трудовой мотивации: мотив труда, потребность, мотивация труда, побудительная сила мотива, стимулы труда, удовлетворенность трудом, профессиональные интересы, продуктивность труда. Теории трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, Дж. Аткинсон, В. Врум, М. Чиксентмихайи, В.А. Ядов и др.). Классификации мотивов и потребностей. Уровни мотивации. Применение теоретических представлений о мотивации на практике. Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности в организации.

Тема 4. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.

Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Теории мотивации. Теория мотивации А. Маслоу. Теория мотивации К. Альдерфера. Теория Х — Y Д. МакГрегора. Двухфакторная теория мотивации Херцберга. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Целевая теория мотивации. Модификация поведения (behavior modification). Практические методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по целям (management by objectives). Обогащение труда. Партиципативность.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1. Анализ понятия потребностно-мотивационной сферы

Тема 1. Введение в психологическую работу в организации с потребностно-мотивационной сферой.

1. Основные характеристики организации. Механизмы организации.
2. Организационные процессы.
3. Организация как открытая система.
4. Организационные цели.

Литература:
О-2, О-4, Д-3, Д-6

Тема 2. Власть и лидерство как базовые организационные процессы.

1. Общая классификация оснований власти.

2. Основания власти и контроль.
3. Взаимосвязь оснований власти.
4. Косвенные методы влияния.
5. Потребность во власти.
6. Модель власти в межличностном взаимодействии.
7. Власть и свобода. Власть и повиновение.
8. Феномен лидерства.
9. Лидерство и руководство.

Литература:
О-1, О-4, Д-4, Д-9

Модуль 2. Понятия психологии трудовой мотивации

Тема 3. Основы психологии трудовой мотивации.

1. Основные понятия психологии трудовой мотивации.
2. Теории трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, Дж. Атkinson, В. Врум, М. Чиксентмихайи, В.А. Ядов и др.).
3. Классификации мотивов и потребностей.
4. Уровни мотивации.
5. Применение теоретических представлений о мотивации на практике.
6. Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности в организации.

Литература:
О-3, О-4, Д-2, Д-10

Тема 4. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.

1. Мотивы и потребности людей в организациях.
2. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект.
3. Теории мотивации. Теория мотивации А. Маслоу.
4. Теория мотивации К. Альдерфера.
5. Теория Х — Y Д. МакГрегора.
6. Двухфакторная теория мотивации Херцберга.
7. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания.
8. Практические методы стимулирования деятельности работников.
9. Программы материального стимулирования.

Литература:
О-2, О-4, Д-7, Д-8

5. Образовательные технологии

В рамках учебного курса предусмотрены коллективные формы обучения, а также предоставление студентам возможности индивидуального образования и самовыражения, с учетом личных познавательных способностей и предпочтений.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий: деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тренинги, применяются информационные технологии.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Модуль 1. Анализ понятия потребностно-мотивационной сферы

Тема 1. Введение в психологическую работу в организации с потребностно-мотивационной сферой.

Темы для дискуссий:

1. Предмет и задачи дисциплины.
2. Проблематика дисциплины.

Тематика рефератов, докладов:

1. Основные характеристики и механизмы организации.
2. Организационные процессы и цели.
3. Организация как открытая система.
4. Исследование потребностно-мотивационной сферы в организации.

Тема 2. Власть и лидерство как базовые организационные процессы.**Темы выступлений и дискуссий:**

1. Основания власти и контроль.
2. Потребность во власти.
3. Власть и повиновение.

Тематика рефератов, докладов:

1. Основания власти и контроль.
2. Взаимосвязь оснований власти. Косвенные методы влияния.
3. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии.
4. Власть и свобода. Власть и повиновение.
5. Феномен лидерства.
6. Лидерство и руководство.
7. Лидерство и организационная власть.

Модуль 2. Понятия психологии трудовой мотивации**Тема 3. Основы психологии трудовой мотивации.****Темы выступлений и дискуссий:**

1. Теории трудовой мотивации.
2. Применение теоретических представлений о мотивации на практике.

Тематика рефератов, докладов:

1. Методы диагностики потребностно-мотивационных образований личности.
2. Теории мотивации.
3. Применение теоретических представлений о мотивации на практике.

Тема 4. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.**Темы выступлений и дискуссий:**

1. Мотивы и потребности людей в организациях.
2. Практические методы стимулирования деятельности работников.

Тематика рефератов, докладов:

1. Мотивы и потребности людей в организациях.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Модификация поведения (behavior modification).
5. Практические методы стимулирования деятельности работников.
6. Программы материального стимулирования.
7. Управление по целям (management by objectives). Обогащение труда.

Партисипативность

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Типовые контрольные задания

Темы рефератов и докладов.

1. Использование личностных тестов в организационных исследованиях.
2. Проведение мотивационного опроса в организации.
3. Исследование организационной культуры на основе теории конкурирующих ценностей.
4. Сравнительный анализ ценностей труда в различных сферах деятельности.
5. Исследование личностных детерминант власти в организации.
6. Организационное развитие и разработка программы его реализации.
7. Особенности мотивационно-потребностной сферы молодых менеджеров.
8. Стресс в деятельности специалиста /программиста, бухгалтера и т.д./
9. Использование психомоторных тестов в задачах профессионального отбора
10. Assessment Center как метод организационного развития и отбора менеджеров высшего звена
11. Исследование ценностных ориентаций персонала.
12. Анализ доминирующих потребностей сотрудников организации.
13. Исследование ситуационных детерминант власти в организации
14. Организационное развитие и разработка программы его реализации
15. Исследование организационной культуры методом репертуарных решеток.
16. Стиль лидерства и эффективность групповой деятельности.
17. Потребность во власти и её роль в карьере менеджера.
18. Исследование психологических проблем адаптации бывших студентов к работе в организациях.
19. Влияние групповых процессов на поведение индивида в организации.
20. Роль гигиенических и мотивационных факторов в стимулировании производительного труда.

Примерный перечень вопросов для зачета

1. Власть как межличностное взаимодействие.
 2. Общая классификация оснований власти.
 3. Косвенные методы влияния.
 4. Потребность во власти.
 5. Модель власти в межличностном взаимодействии.
 6. Лидерство и руководство.
 7. Лидерство и эволюция власти в организации.
 8. Теории лидерства. Когда лидерство излишне.
 9. Мотивы и потребности людей в организациях.
 10. Содержательные теории мотивации.
 11. Процессуальные теории мотивации.
 12. Модификация поведения (behavior modification).
 13. Практические методы стимулирования деятельности работников.
 14. Программы материального стимулирования.
 15. Управление по целям (management by objectives). Обогащение труда.
- Партисипативность.
16. Организационная культура и лидерство.
 17. Национальное в организационной культуре.
 18. Цели организационного развития.

19. Методы развития организации. Развитие индивида. Развитие группы. Развитие организации.
20. Разработка программы развития организации.

7.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов);

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа;

оценка «удовлетворительно»: неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала;

оценка «неудовлетворительно»: отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении индивидуальных контрольных заданий

оценка «отлично»: задание выполнено самостоятельно, качественно, в заданные сроки, уверенно даны все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

оценка «хорошо»: задание выполнено самостоятельно, качественно, либо с незначительными ошибками, не соблюдены сроки, в целом, даны необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

оценка «удовлетворительно»: задание выполнено некачественно, с существенными ошибками, не соблюдены сроки, необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию даны неуверенно

оценка «неудовлетворительно»: задание не выполнено или выполнено неправильно

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при проведении контрольной работы

Компонентом текущего контроля по дисциплине являются письменные контрольные работы

На контрольной работе каждому студенту дается 1 вопрос/задание.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание по заданному вопросу/заданию, четко, логично, последовательно и грамотно изложившему свой ответ в письменном виде.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала

по заданному вопросу/заданию, представившему в целом правильный ответ, однако, изложенный недостаточно логично и грамотно в письменном виде.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, представивший частично правильный ответ на заданный вопрос/задание, изложивший его нелогично, и недостаточно грамотно в письменном виде.

Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту при отсутствии ответа на заданный вопрос/задание; в случае полностью неверного ответа на заданный вопрос/задание.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе;
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы;
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом;
- текст должен быть написан грамотно.

Критерии оценки:

оценка «отлично»: текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

оценка «хорошо»: текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество).

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- выполнение лабораторных заданий – 30 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 50 баллов,
- письменная контрольная работа - 50 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) адрес сайта: <http://edu.dgu.ru/course/index.php?categoryid=56>

б) основная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>
2. Быков, С.В. Организационная психология. - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365>
3. Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>
4. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 312 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175>

в) дополнительная литература:

1. Васильев, Г.А. Управленческое консультирование : учебное пособие / Г.А. Васильев, Е.М. Деева. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 255 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114560>
2. Занковский Организационная психология. М. Флинта, 2009.
3. Захарова, Л.Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Москва: Логос, 2012. - 431 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424>
4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. М.: Флинта, 2014.
5. Ковалевич, И.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / И.А. Ковалевич, В.Т. Ковалевич. - Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2011. - 210 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229597>
6. Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев; Российская академия наук, Институт психологии. - Москва: Институт психологии РАН, 2013. - 944 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271614>
7. Маслоу, А.Х. Мотивация и личность / А.Х. Маслоу. - Москва: Директ-Медиа, 2008. - 947 с. - (Психология: Классические труды). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39200>
8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.Н. Байдаков, Л.И. Черникова, О.С. Звягинцева и др.; ФГБОУ ВПО Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра «Менеджмент». - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 115 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484917>
9. Тузова, А.А. Мотивация персонала / А.А. Тузова. - Москва : Интернет-Университет Информационных Технологий, 2011. - 93 с. ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=234825>

10. Шапиро, С.А. Основы управленческого консультирования: учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, А.Б. Вешкурова. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 377 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436114>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

В самостоятельной работе студента могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы следующие интернет ресурсы, доступ к которым предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета:

1. <http://elib.dgu.ru/?q=node/876> - Научная библиотека ДГУ
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks:
3. www.biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
4. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
5. <http://нэб.рф/> - Национальная электронная библиотека
6. <http://window.edu.ru/> - Образовательный ресурс
7. <http://link.springer.com/> - Электронный ресурс Springer
8. webofknowledge.com – Международная база цитирования Web of Science
9. <http://www.scopus.com/> - Реферативная база данных Scopus
10. <http://search.proquest.com/> - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
11. <http://www.sciencemag.org/> - Электронные ресурсы Science AAAS

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Реферат: поиск литературы и составление библиографии, использование научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы.

Тестирование: решение итоговых тестовых заданий, с целью проверки усвоения знаний по курсу.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

При изучении дисциплины «Основы психологической работы с потребностно-

мотивационной сферой в организации», использование справочно-информационных, контролирующих компьютерных программ не предусмотрено.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.