

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Социологический факультет

«РАССМОТРЕНО»

на заседании кафедры истории и теории
социологии

Протокол № 8 от 10 декабря 2015 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Решением Ученого совета факультета

Протокол №11 от 24 декабря 2015

Рабочая программа дисциплины
Трудовая мотивация и автономия труда в современном мире
Направление подготовки кадров высшей квалификации
по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре:

Социологические науки
Направленность (профиль) подготовки –
22.00.04. Социальная структура, социальные институты и процессы

Присваиваемая квалификация:
«Исследователь. Преподаватель-исследователь»

Москва
2019

1. Характеристика учебной дисциплины

В основе жизнедеятельности общества лежит трудовая деятельность, без которой невозможно не только нормальное функционирование, но и само существование общества, социума. Мотивация труда или трудовая мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к трудовой деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение поставленных субъектом труда целей. В наше время ценность честного и продуктивного труда девальвирована. «Труд – величайшая добродетель человека. Сам Господь связывает труд с жизнью: *кто не работает, тот пусть и не ест*» (Святейший Патриарх Кирилл). Поэтому столь важно изучение теоретических и практических аспектов построения и функционирования системы мотивации свободной инновационной трудовой деятельности.

Теоретическое исследование социальных проблем мотивирования труда как процесса воздействия на человека с целью побуждения его к деятельности с позиции социологии представляется не менее актуальной, чем с позиций других научных дисциплин (данная тематика на протяжении ряда лет разрабатывалась главным образом психологами).

Данный курс включает в себя последовательное рассмотрение научных подходов в отечественной и мировой мысли к исследованию сложных проблем трудовой мотивации, от которой зависит эффективность социально – экономического и духовного труда, успешное развитие и функционирование общества.

2. Цель и задачи освоения дисциплины.

Целью курса является формирование у аспирантов целостного научного представления о трудовой мотивации и автономии труда в современном обществе на основе социологического подхода.

Задачи курса:

- проанализировать и систематизировать ключевые проблемы и теоретические дискуссии в отечественной и мировой социологии в сфере трудовой мотивации;
- изучить механизмы взаимодействия стадий мотивирования и управления процессом формирования и функционирования трудовой мотивацией;
- проанализировать социальный статус субъекта труда (актера) в социально-профессиональной стратификационной системе общества;
- изучить основные классические и современные теории мотивации трудовой деятельности; особенности мотивации профессиональной деятельности;
- ознакомить аспирантов с проблемой урегулирования конфликта интересов в системе формирования и функционирования процесса трудовой мотивации, его причинами и последствиями;
- проанализировать эффективность социального контроля в системе управления формированием и функционированием процесса трудовой мотивации, институты и формы социального контроля за ходом реализации трудовой деятельности во всех отраслях экономической и духовной жизни страны.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Согласно образовательному стандарту в результате освоения программы аспирантуры по направлению 39.06.01 - Социологические науки - выпускник должен обладать следующими компетенциями:

универсальными:

способностью к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (УК–1);

профессиональных компетенций:

Способность использования методологии теоретических и прикладных исследований в области трудовой мотивации (ПК-1)

способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК-5)

4. Место дисциплины в структуре Основной образовательной программы

Дисциплина «Трудовая мотивация и автономия труда в современном обществе» относится к вариативной части блока дисциплин по выбору. Дисциплина изучается в 3 и 4 семестрах. Общая трудоёмкость дисциплины - 6 зачётных единиц (216 академических часов). Итоговая аттестация – экзамен.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (УК-1)	<p>ЗНАТЬ: основные классические и современные зарубежные и отечественные концепции трудовой мотивации и автономии труда, содержание современных дискуссий, новейших тенденций и направлений в ее развитии, включая междисциплинарные исследования.</p> <p>УМЕТЬ: аргументировано отстаивать сформировавшуюся собственную позицию по различным проблемам и темам социологии труда, возрастания его автономии, критически оценивать результаты вторичных исследований, вне зависимости от их источника, применять теоретико-методологические социологические подходы для самостоятельной разработки методического инструментария планирования, организации, проведения и мониторинга исследовательских проектов в проблемном поле научной дисциплины.</p>

Способность использования методологии теоретических и прикладных исследований в области трудовой мотивации (ПК-1)	ЗНАТЬ: методологию, основные социологические теоретические и прикладные исследования в области мотивации труда и автономии труда
Способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК-5)	УМЕТЬ: анализировать информацию о состоянии и тенденциях развития механизма воспитания и функционирования системы трудовой мотивации, в сравнительном анализе критически оценивать опыт развития трудовой мотивации различных политико-экономических систем.

6. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Объем дисциплины составляет 6 зачетных единиц, всего 216 часов, из которых 36 часов составляет контактная работа аспиранта с преподавателем (20 часов - занятия лекционного типа, 16 часов - занятия семинарского типа. 180 часов составляет самостоятельная работа аспиранта. Промежуточная аттестация – экзамен (в 3-м семестре) и зачет (в 4-м семестре).

7. Форма обучения – очная.

8.Используемые образовательные технологии.

А. Образовательные технологии:

- Проведение лекционно-практических занятий дискуссионного формата с использованием мультимедийных технологий;
- использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода с использованием ситуационного анализа;
- применение интерактивных обучающих технологий: круглые столы, конференции;
- использование заданий (эссе) и разработка индивидуальных и групповых практических заданий, аналитических разработок;
- формирование индивидуальных образовательных траекторий посредством проведения учебных исследований и подготовки аналитического доклада.

Б. Научно-исследовательские технологии:

- стимулирование поиска дополнительной информации для подготовки к групповым дискуссиям по темам дисциплины;
- стимулирование работы аспирантов с материалами периодических изданий; интернет-источников; международных научных электронных баз для поиска информации о современной управленческой практике в сфере трудовой мотивации

9. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

Название тем	Всего (часы)	Занятия лекционно-практического типа	Самостоятельная работа аспиранта
Тема 1. Труд в жизни человека и общества. Социологическая интерпретация труда	11	2	9
Тема 2. Понятие мотива в психологии и социологии	11	2	9
Тема 3. Уровни разработки мотивов и мотивации	11	2	9
Тема 4. Мотивация как процесс формирования и закрепления мотива (конференция)	11	2	9
Тема 5. Стадии мотивирования и управление процессом функционирования мотивации	11	2	9
Тема 6. Теория трудовой мотивации А. Маслоу	11	2	9
Тема 7. Теории мотивации МакКлелланда и Герцберга	11	2	9
Тема 8. Теория трех факторов трудовой мотивации К. Альдрфера	11	2	9
Тема 9. Теория трудовой мотивации Макгрегора	11	2	9
Тема 10. Теория «Z» У. Оучи (дискуссия)	11	2	9
Тема 11. Теория мотивации бездефектного труда	11	2	9
Тема 12. Теория трудовых установок А. Гастева	11	2	9
Тема 13. Теория справедливости С. Адамса	11	-	11
Тема 14. Теория постановки целей Э. Локэ	11	2	9

Тема 15. Мотивационная трудовая теория атрибуции	11	-	11
Тема 16. Теория партисипативного управления	11	-	11
Тема 17. Автономия труда работника	10	2	8
Тема 18. Мотивация и стимулирование труда	10	2	8
Тема 19. Методология и инструментарий социологических исследований трудовой мотивации и автономии труда в современном обществе	10	2	8
Тема 20. Круглый стол: Особенности трудовой мотивации и автономии труда по странам (Россия, Белоруссия, Китай, Чехия, Югославия, Англия, Франция, Германия, США, Италия, Индия, Япония и др.)	10	4	6
Итого	216	36	180

Содержание дисциплины

Тема 1. Труд в жизни человека и общества. Социологическая интерпретация труда.

Труд как фундаментальная форма деятельности, созидаящая всю совокупность материальных и духовных артефактов, необходимых для удовлетворения потребностей человека. Труд – решающая сила формирования человека. Структура труда. Общественный характер труда, виды труда и основные формы его социальной организации. Отношение к труду. Отчуждение труда и пути дезориентации труда. Особенности труда в информационном обществе. Миф о «нетрудовом обществе». Будущее за обществом труда.

Тема 2. Понятие мотива в социологии и психологии.

Мотив (от лат. movere – побуждать, приводить в движение) – одна из фундаментальных категорий, используемых в психологии и социологии для характеристики и анализа области побуждения субъекта истории (личности, группы, социальной общности) к деятельности, к определенному типу поведения для удовлетворения потребностей. Функции мотива (побуждающая, направляющая, регулирующая). Соотношение психологической и социологической интерпретации мотива. Мотив потенциальный, актуальный, сохраняющийся. Мотив и стимул. Адекватное осознание мотива (мотив – цель) и неадекватная – (мотивировка). Классификация мотивов в зависимости от субъекта, по объекту насыщения потребностей, по основным видам деятельности, значимости для жизни и развития субъекта, места в иерархии мотивационной сферы (доминирующие мотивы – «ядро» и периферийные, «фоновые»), по объекту насыщения (материальные (например, в рамках экономических – связанных с производством, обменом, распределением и потреблением) и духовные (нравственные и эстетические). Наиболее общие (комплекс) мотивы, определяющие направленность деятельности субъекта,

(концепция жизни, система ценностей) и ситуационные мотивы. Смыслообразующая функция мотива.

Тема 3. Уровни разработки мотивов и мотивации

Мотив – внутренний психолого – биологический импульс или влечения человека. Социобиология о тождестве мотивации у человека и животных. Мотив как врожденный и неизменный феномен (З. Фрейд). А. Маслоу и К. Роджерс о врожденности и биологической заданности мотивов. Личный опыт человека и его влияние на эволюцию мотивов. Комплексные мотивы как целевые детерминанты поведения (А. Адлер – смысл жизни, В. Франкл - свобода). Мотив как внешние силы (предметы, стимулы), определяющие поведение. Бихевиористская трактовка мотива и подкрепления. К.Левин о внешнем «поведенческом поле» и закономерностях его побудительного влияния на поведение человека.

Мотив в деятельностном подходе А.Н. Леонтьева. Мотив как материальный или идеальный непосредственно данный или представляемый предмет потребности, побуждающий к деятельности. Личностный смысл мотивов, мотивационно-смысловая сфера личности. Личность как «иерархия мотивов» (А.Н. Леонтьев).

Соотношение мотива и мотивировки. Мотивировка как рациональное обоснование поведения не отражающего истинных мотивов личности. Функциональная автономия мотивов (Г. Олпорт). «Сдвиг на цель» (А.Н. Леонтьев) как механизм формирования новых мотивов.

Тема 4. Мотивация как процесс формирования и закрепления мотива.

Мотивация труда – осознанное побуждение работника к труду путем воздействия на присущие ему мотивы труда или процесс актуализации мотивов, способствующих трудовой активности. «Далекая» и «короткая» мотивация. Внутренняя и внешняя мотивация. Побуждение субъекта к деятельности и потребностномотивационная сфера. Мотив как предметное содержание потребности и как внутренний побудитель активности. Понятие потребности. Группы потребностей: потребность в безопасности, потребность в аффилиации (дружба, любовь, общение), потребность в уважении, потребность в независимости и самостоятельности, потребность достижения, потребность властвования. Закон возвышения потребностей. Интерес как осознанная потребность. Мотивация как совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задающих границы и формы деятельности и придающих этой деятельности целевую направленность. Мотивирование как процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем побуждения в нем определенных мотивов. Два основных типа мотивирования. Процесс использования различных стимулов для мотивирования людей - процесс стимулирования.

Тема 5. Стадии мотивирования и управление процессом функционирования мотивации.

1. Планирование мотивации: выявление актуальных потребностей работников; установление иерархии потребностей; анализ изменения потребностей; анализ взаимосвязи между потребностями и стимулами; планирование стратегии и целей мотивации; выбор конкретного способа мотивации. 2. Осуществление мотивации: создание условий, отвечающих потребностям субъектов труда; обеспечение достойным вознаграждением за результаты успешного труда; создание у работника уверенности в достижении поставленных целей; создание впечатления у работника о высокой ценности трудового вознаграждения. 3. Регулирование мотивационного процесса: формы контроля за процессом мотивации: неимперативные формы - (просьба, совет, убеждение и внушение); императивные - (приказы, требования, принуждение); мотивация, вызванная привлекательностью объекта (заражение и подражание); роль манипуляции; сравнение результатов деятельности с должным; оценка и постоянная корректировка мотивационных стимулов.

Тема 6. Теория мотивации А. Маслоу.

Процесс мотивации раскрывается в теориях, пытающихся объяснить, почему люди готовы осуществлять определенные действия, затрачивая большие или меньшие усилия. Ряд описанных ниже теорий объясняют, как нужно воздействовать на поведение работника, чтобы побуждать его к результативной работе. Выделяют две основные группы теорий мотивации: а) содержательные теории (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд и др.) и процессуальные теории (Врум и др.).

Целостная теория мотивации А. Маслоу, целью которой - выяснение того, какие мотивы и в какой зависимости от степени удовлетворения потребностей являются действенными. Характеристика иерархической структуры пяти основных типов потребностей человека: физиологические потребности (уровень 1); потребность в безопасности (уровень 2); социальные потребности (уровень 3); потребность в уважении и самоутверждении (уровень 4); потребность в самовыражении (уровень 5). Зависимость действенности мотивов и мотивации человека потребностей высшего уровня от степени удовлетворения потребностей нижнего уровня. Стержневое положение теории - не сама потребность движет человеком, а ее неудовлетворенность. В каких моментах эта теория была уточнена Маслоу и его последователями.

Тема 7. Теории мотивации МакКлелланда и Герцберга.

В развитие классификации потребностей у Маслоу Д. МакКлелланд вводит понятия потребностей власти, успеха и принадлежности (например, к определенной группе, классу). С его точки зрения, в современных условиях наибольшую значимость приобретают потребности высшего порядка, поскольку потребности низших уровней как правило удовлетворены. В основе теории Ф. Герцберга лежат следующие положения: потребности делятся на гигиенические (размер оплаты, условия труда, межличностные отношения, характер контроля) и мотивирующие факторы (ощущение успеха, продвижение по службе, признание, ответственность, рост возможностей). Наличие гигиенических факторов всего лишь не дает развиваться неудовлетворению работой; для достижения мотивации необходимо обеспечить воздействие мотивирующих факторов.

Тема 8. Теория трех факторов (ERG) трудовой мотивации К. Альдерфера.

В теории мотивации Альдерфера человеку присущи три основные потребности и три уровня: существование, отношения, рост (existence, relatedness, growth). Первый уровень – потребности существования - физические условия и материальные нужды, такие как пища, вода, условия работы и факторы безопасности и обеспеченности. Второй уровень (потребность в отношениях) - взаимоотношения человека с обществом (например, принятие в группу) как на работе, так и вне работы. Третий уровень (потребность в росте) - сочетание чувства собственного достоинства с потребностью в развитии своих способностей. Соотношение группы потребностей данной теории с группами потребностей теории Маслоу. Потребность связи, по Альдерферу, отражает социальную природу человека: стремление быть членом семьи, иметь коллег, друзей, начальников и подчиненных. Потребности роста включают в себя потребности группы признания и самоутверждения, которые связаны со стремлением к развитию уверенности, к самосовершенствованию. Существенное значение любого из уровней или всех трех уровней в каждый данный момент времени. Тенденция - чем меньше удовлетворяются потребности взаимосвязи (отношений с другими), тем более важными становятся потребности существования (физические/материальные), а также чем меньше удовлетворяются потребности роста (самооценка и самореализация, или самовыражение), тем более важными становятся потребности взаимосвязи. Альдерфер о континууме (совокупность) доминирующих потребностей. В отличие от Маслоу и Герцберга, он не утверждает, что потребности более высокого уровня становятся мотивирующим фактором только после удовлетворения потребностей более низкого уровня или что лишение чего-либо является единственным способом активизации потребности. Две стороны процесса удовлетворения потребностей: навверх, если не удовлетворена потребность нижнего, и вниз, если не удовлетворяется потребность более высокого уровня. В случае

неудовлетворенности потребности верхнего уровня усиливается степень действия потребности более низкого уровня. Например, если человек никак не смог удовлетворить потребности роста, у него включаются потребности связи, и это вызывает процесс регрессии с верхнего уровня потребностей на нижний. Процесс движения вверх по уровням потребностей - это процесс удовлетворения потребностей, а процесс движения вниз – процесс фрустрации, т.е. поражения в стремлении удовлетворить потребность. Наличие двух направлений движения в удовлетворении потребностей открывает дополнительные возможности в мотивировании людей организации. Многие современные аналитические работы по трудовой мотивации поддерживают скорее теорию Альдерфера, нежели теории Маслоу или Герцберга.

Тема 9. Теория трудовой мотивации Макгрегора.

Подход к мотивации у Макгрегора выбран на основании отношения человека к труду. Два типа работников: X и Y и два типа трудовой мотивации. Основные характеристики работника типа X: от природы ленив, не хочет работать; не хочет нести ответственность, избегает напряжения нервных сил; не инициативен, если к этому его не подталкивать. Принуждение к работе путем наказания или поощрения. Основные характеристики работника типа Y: существует естественная потребность в работе; стремится к ответственности; творческая личность. Поэтому его нужно побуждать к работе материальными и духовно-нравственными стимулами, а не принуждать.

Тема 10. Теория «Z» У. Оучи.

В 1981 году У. Оучи, развивая теорию *Макгрегора*, разработал теорию «Z», согласно которой человек не относится ни к типу X, ни к типу Y. Он относится к типу Z, т. е. в зависимости от сложившейся ситуации человек ведет себя как X или как Y, соответственно выбирается и способ мотивации. Сравнительная характеристика теории «X» и теории «Y». Описание по признакам: теория «X» - люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы. У людей нет честолюбия и они избегают ответственности, предпочитая, чтобы ими руководили. Больше всего люди хотят защищенности. Чтобы заставить людей работать, необходимо принуждение, тотальный контроль и угроза наказания. Стиль руководства – авторитарный: психологическое давление, угроза наказания, власть, основанная на принуждении. Отрицание права свободы принятия решений подчиненными.

Теория «Y». Труд - процесс естественный. При благоприятных условиях люди не только принимают ответственность, но и стремятся к ней. Если люди принимают цели организации, то они будут использовать самоуправление и самоконтроль. У людей развиты потребности высших уровней. Способность к творческому решению проблем у людей встречается часто, потенциальный интеллект среднего человека недоиспользуется. Самоконтроль подчиненных в процессе работы. Стиль руководства - демократичный: - активное участие подчиненных в принятии решений. Убеждение и участие, власть через положительное подкрепление.

Тема 11. Теория мотивации бездефектного труда.

Эта теория была разработана в шестидесятые годы в Токио. В ее основе лежат принципы деятельности кружков качества: активизация поведения человека и его интеллектуальной деятельности в условиях работы в группе людей, а не самостоятельно; количественное ограничение числа работников кружка (3-13 человек); добровольность вхождения в кружок; работа непосредственно на рабочем месте, в привычной рабочей обстановке и атмосфере; формулирование задач и проблем как составная часть деятельности производственной группы; принцип бездефектного труда («личное клеймо», личная ответственность группы и т. п.); соревновательный характер групп; наличие системы поощрений; политика взаимного обучения (наставничество), обогащения знаниями.

Тема 12. Теория трудовых установок А. Гастева.

Теория была разработана в 20-е годы XX века. Она является отражением энтузиазма советских людей того времени (лозунги, досрочное выполнение плана, социалистическое

соревнование). Создание мотивов, апеллирующих к высшим человеческим характеристикам, таким как патриотизм, жертвенность, энтузиазм, долг, совесть, дух товарищеского соревнования. Стратегическая целевая трудовая установка – первопроходцы, строители социализма – общества без эксплуатации, общества социальной справедливости и социального равенства. Стимулирование с акцентом на духовно-нравственные стимулы.

Тема 13. Мотивационная теория справедливости С. Адамса

Исходный тезис - люди, хотя и не в одинаковой степени, желают, чтобы к ним относились справедливо. При этом справедливость связывается с равенством, в сравнении с отношением к другим. Если человек считает, что к нему подходят так же как к другим, без дискриминации, оценивают его действия с тех же позиций, что и действия других, то он ощущает справедливость отношения к себе и чувствует себя удовлетворенным. При нарушении равенства, когда отдельные члены организации получают незаслуженно высокую оценку и вознаграждение, то человек чувствует себя обиженным, что приводит к расстройству и неудовлетворенности. Влияние данного момента на взаимоотношения человека и организации положено в основу теории равенства (справедливости). Мотивационная теория справедливости сводится к тому что, если человек считает свой труд недооцененным, он будет уменьшать затрачиваемые усилия. Нормирование труда, т.е. оценка необходимых усилий для выполнения единицы работы, помогает разрешить проблему справедливости.

Тема 14. Теория постановки целей Э. Локе.

Цели - это будущие состояния, желательные для индивида или социальной группы. В целях с большей или меньшей конкретностью отражены некоторые желательные для индивида (группы, организации, общества) результаты. Цели рассматриваются в качестве осознаваемых ограничений, которые наложены на нынешнее и будущее поведение. Они основаны на анализе прошлых и будущих потребностей. Цели – это не только желательные ориентиры для будущих достижений; они предполагают также определенное поведение и выделение ресурсов, необходимых для воплощения целей в жизнь. Поведение направляется и руководствуется целями, и в этом состоит подлинное значение процесса постановки целей с точки зрения мотивации и повышения результативности и производительности трудовой деятельности.

Тема 15. Мотивационная трудовая теория атрибуции.

Эта когнитивная теория, относящаяся к мотивации, опирается на то, как люди осознают свое поведение и как они стараются его оправдать. Не так давно атрибуции стали рассматриваться, как важный элемент мотивации трудовой деятельности. Теория атрибуции – как теория взаимосвязи личного восприятия и межличностного поведения. Общее для всех теории атрибуции: работник стремится найти смысл в окружающем нас мире и часто рационально объясняет действия людей либо внутренними, либо внешними причинами. Она касается вопросов «почему» в мотивации и поведении. Теория атрибуции предполагает, что люди рациональны и испытывают потребность в определении и понимании каузальной структуры окружающей среды. Именно поиск этих атрибутов и является основной характеристикой теории атрибуции. С помощью понятия «локус контроля» можно объяснить поведение человека на работе, исходя из того, откуда, согласно его ощущениям, исходит контроль за достигнутыми им результатами: изнутри или извне. Работники, которые ощущают внутренний контроль, считают, что они могут влиять на собственные результаты посредством своих способностей, умений или усилий. Работники, которые ощущают внешний контроль, считают, что они не могут сами регулировать свои результаты; они полагают, что ими управляют внешние силы. Важно - ощущение локуса контроля может оказывать дифференцированное воздействие на выполнение работы и на чувство удовлетворенности ею. Различие воздействия умений и навыков работника и внешней среды на поведение. Зависимость мотивации и удовлетворенности работой от ощущения внутреннего и внешнего контроля работников.

Тема 16. Мотивационная трудовая теория партисипативного управления.

Тезис принципа партисипативного управления - работник может испытывать дополнительное удовлетворение от участия в трудовом процессе от увеличения степени самостоятельности и ответственности за принимаемые им решения. Средства стимулирования в рамках данного принципа - передача максимума функций и прав на нижестоящие уровни с закреплением за ними ответственности, а также принципы обогащения и расширения трудовых возможностей работников. Связь этой теории с традициями японской школы управления: идеи коллективизма, коллективного принятия решений, расширения труда за счет ротации работников в течение всего срока работы в организации по всем ее отделам, что ведет к универсальности знаний работников, а также восприятия ими организации как своей. Создание особого корпоративного духа внутри организации – общности интересов, индивидуального развития, взаимопомощи и др. - общий принцип партисипативного управления: работник лучше справляется с порученной ему работой, но и приводит к большей отдаче и вкладу работника в деятельность организации, т.е. происходит более полное задействование творческого потенциала работника. Продуктивное направление осуществления партисипативного управления - предоставление права работникам формировать рабочие группы из тех сотрудников, с которыми им хотелось бы работать вместе. Та или иная комбинация перечисленных принципов - эффективный путь для мотивации работников.

Тема 17. Автономия в трудовой деятельности современного работника

«Фордистский» тип производства и особенности «постфордистского» производства в постиндустриальном обществе. Наемный работник «фордистской» системы и лишение его в труде возможности принятия своих собственных решений. Современный работник и возрастание автономии на многих уровнях гибкого высокотехнологичного производства и повышение ответственности за принятые решения. Творчество, инновации наемных работников как важный фактор получения прибыли. Материальный стимул - недостаточные условия вовлечения человека в творческий труд. Труд в эпоху информатизации и требование от работника полной вовлеченности «души» личности человека, его творческих возможностей. Труд как ряд проектов. Зарплата в высокотехнологичных производствах не главный источник энтузиазма в труде. Тенденция замены наемного рабочего, получающего зарплату, «трудящимся - предпринимателем», который должен сам заботиться о своем образовании, здоровье, повышении квалификации, медицинском страховании и т. д. Работник и расширение свободы в организации труда. Автономные рабочие группы, как самоуправляемые бригады. Ответственность каждого за всю работу в целом и конечный продукт своего труда: «обратная связь», как важный источник мотивации труда. Автономные бригады и решение ею традиционных задач менеджера: бригада распределяет работы между своими членами, определяет и выполняет производственные цели, осуществляет сбор статистической информации о производстве, обеспечивает качество продукции, оформляет заявки на материальные ресурсы и даже поставку готовой продукции клиентам. Автономные и полуавтономные бригады и рост инициативы, самостоятельности, свободы работника и одновременно усиление контроля: бригада в роли постоянного надзирателя по поводу пунктуальности и выполнения рабочих режимов, что усиливает давление на психику работника. «Производственная самостоятельность» (Н.И. Лапин, О.И. Шкаратан) как выполнение работником организационно - управленческих функций (планирование своего труда, определение последовательности трудовых операций, осуществление контроля за ходом выполнения задания, учет затрат времени и материалов, самооценка количества и качества произведенного продукта). Современный наемный работник все более автономен, самостоятелен, свободен в процессе труда не по собственному выбору, а по принуждению технологическому или социальному. Цель капиталистического производства и ограничения всестороннего

развития наемного работника. Развитие общественного индивида как цель, смысл и главный мотив общественного производства.

Тема 18. Стимулирование труда

Стимулы – это побудительные причины, заинтересованность в совершении чего-нибудь. Стимулы выполняют роль рычагов воздействия или носителей «раздражения», вызывающих действие определенных мотивов. Стимулирование как процесс использования различных стимулов для мотивирования людей. Стимулирование – это одно из главных средств, с помощью которого осуществляется мотивирование. Функции стимулирования: нравственная, социальная, социально-психологическая, экономическая, аксиологическая, эстетическая. Стимулирование и рост производительности труда, повышение качества продукции и эффективности. Стимулы труда - что может быть предложено человеку в компенсацию за его действия: отдельные предметы, действия других людей, обещания, предоставляемые возможности и многое другое. Виды стимулирования: а) материальные (экономические) - заработная плата, премии, надбавки, бонусы наличностью или акциями, опционы на право выкупа ценных бумаг у компании.; б) социальные - престижность труда, возможность профессионального роста, возможность самоутверждения информирование об успехах, планирование профессионального развития и карьеры, регулярная оценка, продвижение по службе; в) моральные: устная похвала, вынесение публичной благодарности, награждения различного рода; творческие - возможность самосовершенствования, самореализации, самовыражения; социально-психологические - возможность общения с коллегами и руководством, причастность к делам трудового коллектива. Две формы мотивации: текущее поощрение (наказание) или вознаграждение (наказание) по итогам. Способ вознаграждения - регулярное, эпизодическое, переменное. Целесообразность поощрения «авансом». Итоговое вознаграждение (наказание) и их корреляция с достигнутым результатом. В зависимости от направленности: поощряющие, блокирующие. Нелинейность уровня притязаний индивида при изменении абсолютной величины вознаграждения. Отсутствие четкой грани между экономическими и неэкономическими стимулами. Мотивационная структура как стабильное соотношение взаимосвязанных мотивов, определяющих поведение людей. Пути целенаправленного формирования в процессе воспитания индивидуальной мотивационной структуры личности.

Тема 19. Методология и инструментарий социологических исследований трудовой мотивации и автономии труда в современном обществе

Методологические основы и инструментарий социологических исследований трудовой мотивации и автономии труда в современном обществе. Плюсы и минусы эмпирических исследований трудовой мотивации и автономии труда отечественных и зарубежных социологов, психологов и экономистов. Методы и средства современных социологических исследований в сфере трудовой мотивации и автономии труда.

Тема 20. Особенности трудовой мотивации и автономии труда в странах (Россия, Белоруссия, Китай, Чехия, Югославия, Англия, Франция, Германия, США, Италия, Индия, Япония и др.).

10. Учебно-методические материалы для самостоятельной работы аспирантов

Примерная тематика заданий по темам:

Темы 1 – 5

Темы докладов и эссе:

- Мотив в деятельностном подходе А.Н. Леонтьева. Личность как «иерархия мотивов».
- Мотив и стимул.
- Мотив как побудитель к деятельности.
- Мотив как предметное содержание потребности и как внутренний побудитель активности.

- Мотивы как целевые детерминанты поведения А. Адлер, В. Франкл).
- Мотивы, определяющие общую направленность деятельности субъекта и ситуационные мотивы.
- Понятие мотива и их классификация.
- Психологическая и социологическая интерпретация мотива
- Социальная сущность труда.
- Социальная сущность труда.
- Структура труда.
- Уровни разработки мотива и мотивации.

Темы круглых столов и конференций

- Мотивация как процесс
- Основные группы теорий мотивации: содержательные теории и процессуальные теории.
- Стадии мотивирования и управление процессом функционирования мотивации.

Мотивация как процесс формирования и закрепления мотива.

Темы дискуссий:

- Миф о «нетрудовом обществе».
- О ценности труда в современном обществе.
- Место работника в процессе труда в высокотехнологическом производстве.

Темы 6 - 16

Темы докладов и эссе:

- Мотивационная трудовая теория справедливости (равенства) С. Адамса.
 - Мотивационная трудовая теория постановки целей Э. Локе.
- контроля работников.
- Автономия в трудовой деятельности современного работника
 - Теория «Z» У. Оучи. Стили руководства трудовым процессом.
 - Теория мотивации бездефектного труда. Кружки качества.
 - Теория трудовых установок А. Гастева.
 - Мотивационная трудовая теория постановки целей Э. Локе.
 - Мотивационная трудовая теория атрибуции. Значение «локуса контроля».
 - Мотивационная трудовая теория партисипативного управления. Создание особого корпоративного духа внутри организации.

Темы круглых столов и конференций

- Теория «Z» У. Оучи. Стили руководства трудовым процессом.
- Теория мотивации бездефектного труда. Кружки качества.
- Мотивационная трудовая теория партисипативного управления. Создание особого корпоративного духа внутри организации
- Целостная теория мотивации А. Маслоу .
- Теория трех факторов (ERG) мотивации К. Альдерфера.
- Мотивационная трудовая теория справедливости (равенства) С. Адамса.

Темы дискуссий:

- Мотивационная трудовая теория атрибуции. Значение «локуса контроля».
- Теория трудовых установок А. Гастева.
- Мотивационная трудовая теория атрибуции. Значение «локуса контроля».

Темы 17 – 20

Темы докладов и эссе:

- Автономия труда современного работника.
- Проблемы социального контроля за процессом и результатами труда.
- Феномен «человек-предприятие».

Темы круглых столов и конференций:

- Автономия в трудовой деятельности современного «информационного» работник Мотивационная трудовая теория постановки целей Э. Локе.
- «Фордистский» тип производства. Наемный работник «фордистской» системы

Темы дискуссий:

- Развитие общественного индивида как цель, смысл и главный мотив общественного производства.
- Современный работник и возрастание автономии на многих уровнях гибкого высокотехнологичного производства. Труд как ряд проектов.
- Плюсы и минусы эмпирических исследований трудовой мотивации и автономии труда отечественных и зарубежных социологов, психологов и экономистов.
- Особенности трудовой мотивации и автономии труда по странам (Россия, Белоруссия, Китай, Чехия, Югославия, Англия, Франция, Германия, США, Италия, Индия, Япония и др.).

Виды заданий для самостоятельной работы аспирантов:

А. Темы докладов и эссе:

1. Автономия труда современного работника контроля работников.
2. Мотив в деятельностном подходе А.Н. Леонтьева. Личность как «иерархия мотивов».
3. Мотив и стимул.
4. Мотив как побудитель к деятельности
5. Мотив как предметное содержание потребности и как внутренний побудитель активности.
6. Мотивационная трудовая теория постановки целей Э. Локе.
7. Мотивы как целевые детерминанты поведения А. Адлер, В. Франкл).
8. Мотивы, определяющие общую направленность деятельности субъекта и ситуационные мотивы.
9. Понятие мотива и их классификация.
10. Проблемы социального контроля за процессом и результатами труда.
11. Психологическая и социологическая интерпретация мотива.
12. Социальная сущность труда.
13. Структура труда.
14. Уровни разработки мотива и мотивации.
15. Феномен «человек-предприятие».

Б. Примерная тематика круглых столов и конференций

1. Отчуждение труда в современную эпоху и проблемы мотивации труда работников
2. Закон возвышения потребностей и роль стимулирования в процессе мотивирования труда.
3. Стадии мотивирования и управление процессом функционирования мотивации. Формы контроля за процессом мотивации.
4. Теория трех факторов К.Альдерфера в контексте теорий Маслоу и Герцберга.
5. Теория У. Оучи и проблемы самоуправления и самоконтроля работника в процессе труда.
6. Теория атрибуции и «локус контроль» в рабочих условиях.
7. Теория партисипативного управления и творческий «универсальный работник».
8. Автономия труда современного работника и проблемы социального контроля за процессом и результатами труда. Феномен «человек-предприятие».
9. Современные формы и виды стимулирования труда.
10. Проблемы воспитания мотивационной структуры работника.

11. Обзор теоретической литературы и практики (эмпирические исследования) трудовой мотивации и автономии труда по странам (Россия, Белоруссия, Китай, Чехия, Югославия, Англия, Франция, Германия, США, Италия, Индия, Япония и др.).

В. Темы дискуссий:

- Место работника в процессе труда в высокотехнологическом производстве.
- Миф о «нетрудовом обществе».
- Мотивационная трудовая теория атрибуции. Значение «локуса контроля».
- О ценности труда в современном обществе.
- Особенности трудовой мотивации и автономии труда по странам (Россия, Белоруссия, Китай, Чехия, Югославия, Англия, Франция, Германия, США, Италия, Индия, Япония и др.).
- Плюсы и минусы эмпирических исследований трудовой мотивации и автономии труда отечественных и зарубежных социологов, психологов и экономистов.
- Развитие общественного индивида как цель, смысл и главный мотив общественного производства.
- Современный работник и возрастание автономии на многих уровнях гибкого высокотехнологического производства. Труд как ряд проектов.
- Теория трудовых установок А. Гастева.

Г. Вопросы к экзамену:

1. Труд в жизни человека и общества. Социологическая интерпретация труда.
2. Труд как фундаментальная форма деятельности и решающая сила формирования человека.
3. Структура труда. Общественный характер труда, виды труда и основные формы его социальной организации. Отношение к труду.
4. Отчуждение труда и пути дезалиенации труда. Особенности труда в информационном обществе.
5. Миф о «нетрудовом обществе». Будущее за обществом труда.
6. Понятие мотива в социологии и психологии.
7. Функции мотива (побуждающая, направляющая, регулирующая). Мотив потенциальный, актуальный, сохраняющийся.
8. Классификация мотивов в зависимости от субъекта, по объекту насыщения потребностей, по основным видам деятельности, значимости для жизни и развития субъекта, места в иерархии мотивационной сферы.
9. Мотив – внутренний психологический импульс или влечения человека. Социобиология о тождестве мотивации у человека и животных. Мотив как врожденный и неизменный феномен (З. Фрейд). А. Маслоу и К. Роджерс о врожденности и биологической заданности мотивов. Личный опыт человека и его влияние на эволюцию мотивов.
10. Комплексные мотивы как целевые детерминанты поведения (А. Адлер – смысл жизни, В. Франкл - свобода). Бихевиористская трактовка мотива и подкрепления.
11. К.Левин о внешнем «поведенческом поле» и закономерностях его побудительного влияния на поведение человека.
12. Мотив в деятельностном подходе А.Н. Леонтьева. Личностный смысл мотивов, мотивационно-смысловая сфера личности. Личность как «иерархия мотивов» (А.Н. Леонтьев).
13. Соотношение мотива и мотивировки. Функциональная автономия мотивов (Г. Олпорт). «Сдвиг на цель» (А.Н. Леонтьев) как механизм формирования новых мотивов.
14. Мотивация как процесс формирования и закрепления мотива.
15. «Далекая» и «короткая» мотивация. Внутренняя и внешняя мотивация. Побуждение субъекта к деятельности и потребностномотивационная сфера.

16. Предметное содержание потребности как мотив. Понятие потребности.
 17. Группы потребностей. Закон возвышения потребностей. Интерес как осознанная потребность.
 18. Стадии мотивирования и управление процессом функционирования мотивации.
 19. Планирование мотивации и осуществление мотивации.
 20. Регулирование мотивационного процесса: формы контроля за процессом мотивации: неимперативные и императивные формы. Роль манипуляции. Оценка и постоянная корректировка мотивационных стимулов.
 21. Группы теорий трудовой мотивации: содержательные теории и процессуальные.
 22. Теория А. Маслоу. Иерархическая структура основных типов потребностей человека. Стержневое положение его теории. Уточнение теории Маслоу его последователями.
 23. Теория мотивации МакКлелланда.
 24. Основные положения теории мотивации Ф. Герцберга
 25. Теория трех факторов (ERG) мотивации К. Альдерфера.
 26. Теория трудовой мотивации Макгрегора. Два типа работников: X и Y и два типа трудовой мотивации.
 27. Теория «Z» У. Оучи. Стили руководства трудовым процессом.
 28. Теория мотивации бездефектного труда. Кружки качества.
 29. Теория трудовых установок А. Гастева.
 30. Мотивационная трудовая теория справедливости (равенства) С. Адамса.
- Роль нормирования труда.
31. Мотивационная трудовая теория постановки целей Э. Локе.
 32. контроля работников.
 33. Мотивационная трудовая теория атрибуции. Значение «локуса контроля».
 34. Мотивационная трудовая теория партисипативного управления. Создание особого корпоративного духа внутри организации
 35. Автономия в трудовой деятельности современного работника
 36. «Фордистский» тип производства. Наемный работник «фордистской» системы
 37. Современный работник и возрастание автономии на многих уровнях гибкого высокотехнологичного производства. Труд как ряд проектов.
 38. Тенденция замены наемного рабочего, получающего зарплату, «трудящимся - предпринимателем».
 39. Автономные рабочие группы, как самоуправляемые бригады.
 40. Автономные бригады и решение ими традиционных задач менеджера.
 41. «Производственная самостоятельность» (Н.И. Лапин, О.И. Шкаратан) как выполнение работником организационно - управленческих функций.
 42. Развитие общественного индивида как цель, смысл и главный мотив общественного производства.
 43. Стимулирование труда.
 44. Функции стимулирования труда.
 45. Виды стимулирования: а) материальные и социальные - в) моральные: социально-психологические
 46. Методология и инструментарий социологических исследований трудовой мотивации и автономии труда в современном обществе
 47. Методологические основы и инструментарий социологических исследований трудовой мотивации и автономии труда в современном обществе.
 48. Плюсы и минусы эмпирических исследований трудовой мотивации и автономии труда отечественных и зарубежных социологов, психологов и экономистов.

49. Методы и средства современных социологических исследований в сфере трудовой мотивации и автономии труда.

11. Ресурсное обеспечение:

Список основной литературы

1. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма М., 2011.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. – М.: ТК Велби, Проспект, 2007.
3. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты, методика, практика. М.: Альпина Паблишер, 2013.
4. Гвишиани Д.М. Организация и управление. – М.: МГТУ им. Н.Э.Баумана, 1998. – 332 с.
5. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2006.
6. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие для студентов вузов. М.: Инфра-М, 2013.
7. Зеленов А.Д. Мотивация трудовой деятельности на малом инновационном предприятии. М.: Дашков и К, 2014.
8. Мишурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала: Учебно-практическое пособие. – 2-е изд. – М.: МарТ, 2004.
9. Михайлова Л.И., Полянина А.К. Социальное управление мотивированием работников. М.: изд-во СГУ, 2012.
10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. для студентов вузов. Под ред. А.Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 2013.
11. Милкович Ньюман. Системы вознаграждений и методы стимулирования персонала. – М.: Вершина, 2005.
12. Пинк Даниэль Драйв: что на самом деле нас мотивирует: пер. с англ. М.: Альбина Паблишер, 2014.
13. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. М.: МГУ, 1991.
14. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: учеб. Пособие – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
15. Романенко М.В. Отчуждение труда через призму социологического дискурса. М.: Макс Пресс, 2004.
16. Синк Д.С. Управление производительностью. М., 1989.
17. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
18. Трейси Брайн Мотивация. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
19. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М., 2007.
20. Трудовой кодекс Российской Федерации (последнее издание).

Список дополнительной литературы

1. Турен А. Возвращение человека действующего. Очерк социологии. М.: Научный мир, 1998.
2. Уотсон Дж.Б., Торндайк Э. Бихевиоризм. М.: АСТ, 1998.
3. Уэбстер Ф. Теории информационного общества. М., 2004.
4. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение / Пер. с англ.; Под ред. Е.Г. Молл. 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004.
5. Ярошевский М.Г. История психологии. М.: Мысль, 1985.
6. Горц А. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал. М., 2010.
7. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда. М.: МГУ, 1986.
8. Лиетар Б. Будущее денег: новый путь к богатству, полноценному труду и более мудрому миру М., 2007.

9. Солсо Р.Л. Когнитивная психология. М.: Тривола, 1996.
10. Олехнович М.О., Бурмистров А.Н. Разработка системы нематериального стимулирования. Учеб. пособие. – СПб.: Решение, 2003.
11. Бишоп С., Тэйлор Д. Тренинг изменений в организации – СПб.:Питер, 2002.
12. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Юрист, 1998.
13. Романенко М.В. Девиантные слои в социальной структуре современной России // Социология (РосА), № 3, 2014.
14. Романенко М.В. Условия и причины отчуждения труда в современной России. // Социальные проблемы современного этапа реформ: социологический анализ. Вып.3. М.: МГСУ, 1997

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- government.ru – Официальный сайт Правительства РФ
- <http://vestnik.socio.msu.ru/> - журнал Вестник Московского университета, серия 18 социология и политология.
- <http://elibrary.ru/defaultx.asp> - электронная научная библиотека
- <http://www.isras.ru/socis.html> - журнал Социологические исследования
- Портал, посвященный технологии управления персоналом <http://hr.com> - [the Human Resources Portal](http://hr.com)
- Сайт Центра исследований кадровой политики и управления персоналом [Cornell University](http://www.ilr.cornell.edu/cahrs/about/)
- <http://www.ilr.cornell.edu/cahrs/about/> - (Center for Advanced HR Studies (CAHRS) at Cornell University)
- Портал «Социология, экономика, менеджмент». Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/>
- Ведущий портал о кадровом менеджменте HRM.RU. Режим доступа: <http://www.hrm.ru/>
- Журнал «Работа с персоналом». Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/>
- Ассоциация консультантов по подбору персонала www.apsc.ru

12. **Язык преподавания:** русский.

13. **Автор:** д. ф.н., профессор Романенко М.В.

14. **Преподаватели:** Романенко М.В., Осеев А.А., Колодезникова И.В.

Фонды оценочных средств
Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине,
характеризующих этапы формирования компетенций

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Процедуры оценивания	Критерии оценивания
<p>ЗНАТЬ: основные классические и современные зарубежные и отечественные концепции трудовой мотивации и автономии труда, содержание современных дискуссий, новейших тенденций и направлений в ее развитии, включая междисциплинарные исследования. (УК-1)</p>	<p>Выступление с устными сообщениями, написание эссе (темы 1,2,3,5).</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в Приложении</p>
<p>УМЕТЬ: аргументировано отстаивать сформировавшуюся собственную позицию по различным проблемам и темам трудовой мотивации и автономии труда, критически оценивать результаты вторичных исследований, вне зависимости от их источника, применять теоретико-методологические социологические подходы для самостоятельной разработки методического инструментария планирования, организации, проведения и мониторинга исследовательских проектов в проблемном поле научной дисциплины. (УК-1)</p>	<p>Выступление с докладами с мультимедийной презентацией (темы 8, 9, 12); Участие в дискуссии (тема 10); Участие в круглом столе (тема 20).</p>	
<p>ЗНАТЬ: методологию, основные социологические теоретические и прикладные исследования в области социологии (ПК-1)</p>	<p>Выступление с теоретическими докладами с мультимедийной презентацией (темы 1.2.4,5), с теоретическими сообщениями (темы 15,16,11,5), написание эссе (темы 4,5,7,8,9,10,11,12)</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в Приложении</p>
<p>УМЕТЬ: применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле трудовой мотивации и автономии труда в современном мире (ПК-1)</p>	<p>Проведение круглого стола (тема 20). Устные доклады (темы 15,17, 18).</p>	
<p>ЗНАТЬ: закономерности и тенденции развития социальных факторов мотивации труда, институтов контроля процессов</p>	<p>Выступление с докладами (сообщениями) с мультимедийной презентацией (темы 6,11,12); проведение</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий</p>

<p>труда в современных условиях; механизмов их взаимодействия (ПК-5)</p>	<p>круглого стола (тема 20).</p>	<p>представлены в Приложении</p>
<p>УМЕТЬ: анализировать информацию о состоянии и тенденциях развития механизма воспитания и функционирования системы трудовой мотивации, в сравнительном анализе критически оценивать опыт развития трудовой мотивации различных политико-экономических систем. (ПК-5)</p>	<p>Устные доклады (темы 20 – Китай, США, Германия, Япония и др. страны), темы - 10,11); Проведение конференции (тема 4)</p>	

Примеры заданий для оценки сформированности компетенций

А. Темы докладов и эссе:

1. Автономия труда современного работника контроля работников.
2. Мотив в деятельностном подходе А.Н. Леонтьева. Личность как «иерархия мотивов»
3. Мотив и стимул
4. Мотив как побудитель к деятельности
5. Мотив как предметное содержание потребности и как внутренний побудитель активности.
6. Мотивационная трудовая теория постановки целей Э. Локе.
7. Мотивы как целевые детерминанты поведения А. Адлер, В. Франкл)
8. Мотивы, определяющие общую направленность деятельности субъекта и ситуационные мотивы
9. Понятие мотива и их классификация.
10. Проблемы социального контроля за процессом и результатами труда
11. Психологическая и социологическая интерпретация мотива
12. Социальная сущность труда.
13. Структура труда
14. Уровни разработки мотива и мотивации.
15. Феномен «человек-предприятие»

Критерии оценки презентации доклада (сообщения)

Презентация доклада (сообщения) на семинаре	отлично	Аспирант активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием оригинальной литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающим задают дополнительные уточняющие вопросы.
	Хорошо	Аспирант занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, содержит орфографические и стилистические ошибки и вызывает у присутствующих интерес.
	Удовлетворительно	Аспирант слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса.

	Неудовлетворительно	Аспирант не смог выступить с презентацией или она не отвечает никаким критериям качества
--	---------------------	--

Критерии оценки эссе

Эссе	отлично	Эссе написано в соответствие со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Аспирант показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы.
	Хорошо	Эссе написано в соответствие со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Аспирант показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно.
	Удовлетворительно	Присутствует нарушение структуры эссе. Аспирант демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки.
	Неудовлетворительно	Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом

Примерная тематика круглых столов и конференций

1. Отчуждение труда в современную эпоху и проблемы мотивации труда работников
2. Закон возвышения потребностей и роль стимулирования в процессе мотивирования труда.
3. Стадии мотивирования и управление процессом функционирования мотивации. Формы контроля за процессом мотивации.
4. Теория трех факторов К.Альдерфера в контексте теорий Маслоу и Герцберга.
5. Теория У. Оучи и проблемы самоуправления и самоконтроля работника в процессе труда.
6. Теория атрибуции и «локус контроль» в рабочих условиях.
7. Теория партисипативного управления и творческий «универсальный работник».
8. Автономия труда современного работника и проблемы социального контроля за процессом и результатами труда. Феномен «человек-предприятие».
9. Современные формы и виды стимулирования труда.
10. Проблемы воспитания мотивационной структуры работника.

11. Обзор теоретической литературы и практики (эмпирические исследования) трудовой мотивации и автономии труда по странам (Россия, Белоруссия, Китай, Чехия, Югославия, Англия, Франция, Германия, США, Италия, Индия, Япония и др.).

Критерии оценки работы аспиранта на круглом столе и конференции

Работа на круглом столе и конференции	отлично	оценка «отлично» выставляется аспиранту, если он использовал при подготовке к круглому столу дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание отечественных и иностранных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию.
	Хорошо	оценка «хорошо» выставляется аспиранту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит
	Удовлетворительно	оценка «удовлетворительно» выставляется аспиранту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, способен формулировать проблемы, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры.
	Неудовлетворительно	оценка «неудовлетворительно» выставляется аспиранту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, не способен формулировать проблемы, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях

Темы дискуссий:

- Место работника в процессе труда в высокотехнологическом производстве.
- Миф о «нетрудовом обществе».
- Мотивационная трудовая теория атрибуции. Значение «локуса контроля».
- О ценности труда в современном обществе.
- Особенности трудовой мотивации и автономии труда по странам (Россия, Белоруссия, Китай, Чехия, Югославия, Англия, Франция, Германия, США, Италия, Индия, Япония и др.).
- Плюсы и минусы эмпирических исследований трудовой мотивации и автономии труда отечественных и зарубежных социологов, психологов и экономистов.
- Развитие общественного индивида как цель, смысл и главный мотив общественного производства.
- Современный работник и возрастание автономии на многих уровнях гибкого высокотехнологического производства. Труд как ряд проектов.
- Теория трудовых установок А. Гастева.

Критерии оценки выступления аспиранта в ходе дискуссии

Дискуссия	отлично	Активное участие в обсуждении. Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Аспирант свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу.
	хорошо	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные после выступления.
	удовлетворительно	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы
	неудовлетворительно	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Аспирант не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы.

Вопросы к экзамену:

1. Труд в жизни человека и общества. Социологическая интерпретация труда.
2. Труд как фундаментальная форма деятельности и решающая сила формирования человека.
3. Структура труда. Общественный характер труда, виды труда и основные формы его социальной организации. Отношение к труду.
4. Отчуждение труда и пути дезалиенации (разотчуждения) труда. Особенности труда в информационном обществе.
5. Миф о «нетрудовом обществе». Будущее за обществом труда.
6. Понятие мотива в социологии и психологии.
7. Функции мотива (побуждающая, направляющая, регулирующая). Мотив потенциальный, актуальный, сохраняющийся.
8. Классификация мотивов в зависимости от субъекта, по объекту насыщения потребностей, по основным видам деятельности, значимости для жизни и развития субъекта, места в иерархии мотивационной сферы.
9. Мотив – внутренний психолого-биологический импульс или влечения человека. Социобиология о тождестве мотивации у человека и животных. Мотив как врожденный и неизменный феномен (З. Фрейд). А. Маслоу и К. Роджерс о врожденности и биологической заданности мотивов. Личный опыт человека и его влияние на эволюцию мотивов.
10. Комплексные мотивы как целевые детерминанты поведения (А. Адлер – смысл жизни, В. Франкл - свобода). Бихевиористская трактовка мотива и подкрепления.

11. К.Левин о внешнем «поведенческом поле» и закономерностях его побудительного влияния на поведение человека.
12. Мотив в деятельностном подходе А.Н. Леонтьева. Личностный смысл мотивов, мотивационно-смысловая сфера личности. Личность как «иерархия мотивов» (А.Н. Леонтьев).
13. Соотношение мотива и мотивировки. Функциональная автономия мотивов (Г. Олпорт). «Сдвиг на цель» (А.Н. Леонтьев) как механизм формирования новых мотивов.
14. Мотивация как процесс формирования и закрепления мотива.
15. «Далекая» и «короткая» мотивация. Внутренняя и внешняя мотивация. Побуждение субъекта к деятельности и потребностномотивационная сфера.
16. Предметное содержание потребности как мотив. Понятие потребности.
17. Группы потребностей. Закон возвышения потребностей. Интерес как осознанная потребность.
18. Стадии мотивирования и управление процессом функционирования мотивации.
19. Планирование мотивации и осуществление мотивации.
20. Регулирование мотивационного процесса: формы контроля за процессом мотивации: неимперативные и императивные формы. Роль манипуляции. Оценка и постоянная корректировка мотивационных стимулов.
21. Группы теорий трудовой мотивации: содержательные теории и процессуальные.
22. Теория А. Маслоу. Иерархическая структура основных типов потребностей человека. Стержневое положение его теории. Уточнение теории Маслоу его последователями.
23. Теория мотивации МакКлелланда.
24. Основные положения теории Ф. Герцберга
25. Теория трех факторов (ERG) мотивации К. Альдерфера.
26. Теория трудовой мотивации Макгрегора. Два типа работников: X и Y и два типа трудовой мотивации.
27. Теория «Z» У. Оучи. Стили руководства трудовым процессом.
28. Теория мотивации бездефектного труда. Кружки качества.
29. Теория трудовых установок А. Гастева.
30. Мотивационная трудовая теория справедливости (равенства) С. Адамса. Роль нормирования труда.
31. Внутренний и внешний контроль в трудовом процессе
32. Корпоративный дух в трудовой организации и инновации работника.
33. Мотивационная трудовая теория постановки целей Э. Локе.
34. Мотивационная трудовая теория атрибуции. Значение «люкса контроля».
35. Мотивационная трудовая теория партисипативного управления. Создание особого корпоративного духа внутри организации.
36. Автономия в трудовой деятельности современного работника
37. «Фордистский» тип производства. Наемный работник «фордистской» системы
38. Современный работник и возрастание автономии на многих уровнях гибкого высокотехнологичного производства. Труд как ряд проектов.
39. Тенденция замены наемного рабочего, получающего зарплату, «трудящимся - предпринимателем».
40. Автономные рабочие группы, как самоуправляемые бригады. Автономные бригады и решение ею традиционных задач менеджера.
41. «Производственная самостоятельность» (Н.И. Лапин, О.И. Шкартан) как выполнение работником организационно - управленческих функций.
42. Развитие общественного индивида как цель, смысл и главный мотив общественного производства.
43. Стимулирование труда. Функции стимулирования. Виды стимулирования.

44. Методология и инструментарий социологических исследований трудовой мотивации и автономии труда в современном обществе
45. Методологические основы и инструментарий социологических исследований трудовой мотивации и автономии труда в современном обществе.
46. Плюсы и минусы эмпирических исследований трудовой мотивации и автономии труда отечественных и зарубежных социологов, психологов и экономистов.
47. Методы и средства современных социологических исследований в сфере трудовой мотивации и автономии труда.

Критерии оценки ответа на экзамене

Ответ на экзамене	отлично	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Аспирант свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы.
	хорошо	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает неполные ответы на дополнительные вопросы, поставленные после ответа.
	удовлетворительно	В ответе отсутствует четкий план и логика изложения материала. Аспирант владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику,
	неудовлетворительно	Ответ излагается бессистемно, речь логически несвязанная. Аспирант не ориентируется в основных источниках и литературе, при ответе не использует специализированную лексику. неудовлетворительные ответы.