

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета \_\_\_\_\_ С.А. Баркалов  
«30» августа 2017 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
дисциплины**

«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

**Направление подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**Профиль Управление персоналом**

**Квалификация выпускника бакалавр**

**Нормативный период обучения 4 года / 5 лет**

**Форма обучения очная / заочная**

**Год начала подготовки 2017**

Автор программы \_\_\_\_\_ /Строганова Я.С./

Заведующий кафедрой  
Управления строительством \_\_\_\_\_ /Баркалов С.А./

Руководитель ОПОП \_\_\_\_\_ /Калинина Н.Ю./



Воронеж 2017

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1. Цели дисциплины

Целью курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является формирование у студентов научных знаний и навыков по формированию и использованию системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.

### 1.2. Задачи освоения дисциплины

- ознакомление студентов с основными понятиями и методиками мотивации и стимулирования труда;
- определение основных особенностей системы мотивации и стимулирования;
- изучение процесса и последовательности проведения мотивации и стимулирования труда;
- применение современных методов мотивации и стимулирования;
- рассмотрение основных результатов применения системы мотивации и стимулирования.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к дисциплинам базовой части блока Б1.

## 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-8 - знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

ОПК-1 - знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-8	Знать особенности разработки системы мотивации и стимулирования; основные методы системы мотивации и стимулирования; организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования.
	Уметь использовать современные приемы и технологии мотивации и стимулирования персонала; оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования.
	Владеть современными технологиями управления персоналом; методами диагностики эффективности системы мотивации и стимулирования;
ОПК-1	Знать основы разработки концепций управления персоналом,

	принципы и методы управления мотивацией персонала, уметь применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
	Владеть современными методами мотивации персонала.

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» составляет 3 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

##### очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		7
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	72	72
В том числе:		
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	36	36
<b>Самостоятельная работа</b>	36	36
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	108	108
зач.ед.	3	3

##### заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		10
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	22	22
В том числе:		
Лекции	10	10
Практические занятия (ПЗ)	12	12
<b>Самостоятельная работа</b>	82	82
Часы на контроль	4	4
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	108	108
зач.ед.	3	3

#### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

##### очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Мотивация как процесс	Понятие мотива и мотивации. Виды и способы мотивации. Мотивация как процесс управления персоналом.	6	6	6	18
2	Теория мотивации	Содержательные и процессуальные теории мотивации. Системы мотивации. Нематериальная	6	6	6	18

		система мотивации.				
3	Мотивационный процесс	Управление мотивацией. Как Управлять мотивационным процессом.	6	6	6	18
4	Мотивация на российских предприятиях.	Особенности трудовой мотивации на российских предприятиях. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях.	6	6	6	18
5	Стимулирование труда	Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулирования труда и их классификация.	6	6	6	18
6	Внедрение стимулирования	Требования к организации стимулирования труда. Внедрение новой системы вознаграждения на предприятии	6	6	6	18
<b>Итого</b>			<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>108</b>

#### заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Мотивация как процесс	Понятие мотива и мотивации. Виды и способы мотивации. Мотивация как процесс управления персоналом.	2	2	12	16
2	Теория мотивации	Содержательные и процессуальные теории мотивации. Системы мотивации. Нематериальная система мотивации.	2	2	14	18
3	Мотивационный процесс	Управление мотивацией. Как Управлять мотивационным процессом.	2	2	14	18
4	Мотивация на российских предприятиях.	Особенности трудовой мотивации на российских предприятиях. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях.	2	2	14	18
5	Стимулирование труда	Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулирования труда и их классификация.	2	2	14	18
6	Внедрение стимулирования	Требования к организации стимулирования труда. Внедрение новой системы вознаграждения на предприятии	-	2	14	16
<b>Итого</b>			<b>10</b>	<b>12</b>	<b>82</b>	<b>104</b>

#### 5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

## 6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

### 7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ПК-8	Знать особенности разработки системы мотивации и стимулирования; основные методы системы мотивации и стимулирования; организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования.	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь использовать современные приемы и технологии мотивации и стимулирования персонала; оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования.	Выполнение практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть современными технологиями управления персоналом; методами	Умение применять теоретические сведения к решению практических	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	диагностики эффективности системы мотивации и стимулирования;	заданий		
ОПК-1	Знать основы разработки концепций управления персоналом, принципы и методы управления мотивацией персонала,	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Выполнение практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть современными методами мотивации персонала.	Умение применять теоретические сведения к решению практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

### 7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 7 семестре для очной формы обучения, 10 семестре для заочной формы обучения по двухбалльной системе:

«зачтено»

«не зачтено»

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Зачтено	Не зачтено
ПК-8	Знать особенности разработки системы мотивации и стимулирования; основные методы системы мотивации и стимулирования; организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования.	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	Уметь использовать	Решение стандартных	Продемонстрирован верный ход	Задачи не решены

	современные приемы и технологии мотивации и стимулирования персонала; оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования.	практических задач	решения в большинстве задач	
	Владеть современными технологиями управления персоналом; методами диагностики эффективности системы мотивации и стимулирования;	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ОПК-1	Знать основы разработки концепций управления персоналом, принципы и методы управления мотивацией персонала,	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть современными методами мотивации персонала.	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

**7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)**

**7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию**

1. Показатели степени удовлетворенности работой оцениваются:

- а) количественно путем сопоставления фактической численности работников с расчетной величиной
- б) качественно по соответствию профессионально-квалификационного

уровня работников требованиям занимаемых должностей

в) на основе анализа мнения работников с помощью социологических исследований

г) как отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников

2. "Активная" текучесть кадров обусловлена следующими причинами:

а) систематическим невыполнением обязанностей

б) неудовлетворенность работника условиями быта

в) недисциплинированностью работника

г) потерями рабочего времени

д) неудовлетворенность работника рабочим местом

3. Показатель абсентеизма характеризуется:

а) количеством невыполнения плановых заданий работником

б) отношением числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников

в) потерями рабочего времени

г) неудовлетворенностью работника рабочим местом и условиями труда

д) количеством самовольных невыходов работников на работу

4. Затраты на оплату за отработанное время, входящие в Расходы на оплату труда (фонд заработной платы) включают:

а) стоимость натурального вознаграждения

б) оплату отпусков всех видов

в) гонорары

г) заработную плату

д) оплату времени выполнения государственных обязанностей

5. Затраты на оплату за неотработанное время, входящие в Расходы на оплату труда (фонд заработной платы) включают:

а) единовременные премии и оплата сувениров

б) выплаты и льготы из поощрительных фондов предприятия, не учтенные в фонде заработной платы и увеличивающие доход работников

в) компенсацию за неиспользование отпуска

г) выплаты на содержание жилья, топливо, питание

д) оплата заместительства

6. К затратам на выплаты социального характера относятся:

а) оплата отпусков всех видов

б) расходы из общественных фондов потребления на общеобразовательное развитие (включая выплаты стипендий)

в) расходы из общественных фондов потребления на выплаты во время болезни

г) выплаты на содержание жилья, топливо, питание

д) оплата проезда на транспорте

7. Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера складываются из:

а) оплаты времени выполнения государственных обязанностей

б) дивидендов по акциям, выплат по облигациям

в) выплаты на содержание жилья, топливо, питание

г) авторских вознаграждений

д) стоимости фирменной и спецодежды

8. К подсистеме мотивации поведения персонала относятся следующие функции:

а) управление мотивацией трудового поведения

- б) соблюдение требований психофизиологии труда
  - в) нормирование и тарификация трудового процесса
  - г) разработка форм участия персонала в прибылях и капитале
  - д) управление социальными конфликтами и стрессами;\_\_
9. К основным задачам по управлению персоналом (по мнению зарубежных специалистов) относятся:
- а) определение потребности в персонале
  - б) охрана труда и техника безопасности
  - в) мотивация результатов труда и поведения персонала
  - г) расчёт и выплата ЗП
10. По функции управления персоналом "Мотивация и стимулирование труда" содержанием аудита является:
- а) оценка управленческого потенциала
  - б) анализ уровня и структуры оплаты труда
  - в) анализ систем продвижения персонала в организации
  - г) анализ штатного расписания, степени его обоснованности
  - д) анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала

### **7.2.2 Примерные темы рефератов**

1. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
3. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.
4. Классификация мотивов и стимулов.
5. Механизм трудовой мотивации.
6. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
7. Функции мотивации трудовой деятельности.
8. Сущности и социальная природа заработной платы.
9. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
10. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.
11. Виды потребительского бюджета и методы его расчета.
12. Формы и системы оплаты труда: традиционные и новые.
13. Премияльные системы оплаты труда.
14. Проблемы повышения эффективности трудового поведения.
15. Основные направления государственного регулирования оплаты труда.
16. Социальная эффективность стимулирования труда работников.
17. Экономическая эффективность стимулирования труда работников.
18. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
19. Основные проблемы районного регулирования оплаты труда.
20. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы.
21. Концепция «качества трудовой жизни».
22. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом.
23. Методики оценки сложности работ.
24. Модификации поощрительных систем участия в прибылях.
25. Взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в поощрительных системах на современном этапе.
26. Основные направления реформы оплаты труда в России.
27. Методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.

28. Внеэкономические стимулы и мотивы.
29. Основные требования к управлению трудовой мотивацией.
30. Факторный анализ мотивации трудовой деятельности.
31. Нематериальное стимулирование труда.

### **7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач**

1. Разработка критериев оценки трудовой деятельности (на примере определения ключевых показателей эффективности (KPI)).
2. Разработка предложений по структуре компенсационного пакета
3. Использование методик выявления мотиваторов персонала и интерпретация результатов.

### **7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету**

1. Мотивы в общей системе потребностей, интересов, стимулов
2. Значение, содержание мотивации трудовой деятельности.
3. Виды и способы мотивации.
4. Структура мотивационного процесса
5. Факторы мотивационного процесса
6. Проявление мотивации в действиях человека.
7. Свод правил для руководителей в решении вопроса процесса мотивации.
8. Содержательные теории мотивации
9. Процессуальные теории мотивации
10. Система прямой материальной мотивации.
11. Система косвенной материальной мотивации.
12. Система нематериальной мотивации.
13. Синергетический мотивационный эффект от сбалансированности личных и корпоративных целей
14. Управление мотивационным процессом
15. Мотивационные процессы при управлении качеством.
16. Психологические правила управления мотивацией. Правила менеджеров.
17. Мотивация, нацеленная на результат.
18. Классификация мотивации
19. Вопросы рационализации мотивации
20. Формирование системы мотивации
21. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях
22. Проблемы мотивации в России в сравнении с зарубежными странами.
23. Процесс стимулирования труда
24. Функции стимулирования труда, их сущность
25. Виды стимулирования труда и их классификация
26. Материальное стимулирование труда
27. Неденежные стимулы труда
28. Требования и принципы к организации стимулирования труда
29. Основные этапы создания комплексной системы мотивации и оплаты труда
30. Факторы успешного внедрения новой системы вознаграждения

### **7.2.5 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач**

Не предусмотрено учебным планом

### **7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации**

Зачет проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и

задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.)

#### **7.2.7 Паспорт оценочных материалов**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Мотивация как процесс	ПК-8, ОПК-1	Тест, защита реферата, практические задачи, вопросы к зачету
2	Теория мотивации	ПК-8, ОПК-1	Тест, защита реферата, практические задачи, вопросы к зачету
3	Мотивационный процесс	ПК-8, ОПК-1	Тест, защита реферата, практические задачи, вопросы к зачету
4	Мотивация на российских предприятиях.	ПК-8, ОПК-1	Тест, защита реферата, практические задачи, вопросы к зачету
5	Стимулирование труда	ПК-8, ОПК-1	Тест, защита реферата, практические задачи, вопросы к зачету
6	Внедрение стимулирования	ПК-8, ОПК-1	Тест, защита реферата, практические задачи, вопросы к зачету

#### **7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

## **8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)**

### **8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### Основная литература:

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2015. — 235 с. — ISBN 978-5-7014-0689-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS
2. Менеджмент. Мотивация труда : учебное пособие / А. А. Гудилин, О. О. Скрыбин, Н. В. Каретникова, М. Е. Гусева. — Москва : Издательский Дом МИСиС, 2013. — 50 с. — ISBN 978-5-87623-734-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS
3. Захарова, Т. И. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / Т. И. Захарова, С. В. Гаврилова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2010. — 264 с. — ISBN 978-5-374-00388-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS

### Дополнительная литература:

1. Мотивация трудовой деятельности, Учебное пособие, Евразийский открытый институт, Захарова Т.И., Гаврилова С.В., 2010, Москва, 264 стр. ISBN:978-5-374-00388-8
2. Мотивация и оплата труда, Инструменты. Методики. Практика, Альпина Паблишер, Ветлужских Е., 2013, Москва, 152 стр. ISBN:978-5-9614-4407-0
3. Руководитель в системе управления. Учебное пособие, Палеотип, Кулапов М.Н., 2012, Москва, 164 стр. ISBN:978-5-94727-624-4

**8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:**

1. ЭСС «Консультант плюс»
2. ПО «Windows 7»
3. ЭСС «СЭД-Дело»
4. ПО «Microsoft Office 2007»
5. ЭБС «МАРК-SQL»
6. ЭБС «IPRbooks»

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:**

№ п/п	Наименование Интернет-ресурса	Адрес для работы
1.	Журнал «Управление персоналом»	<a href="http://www.top-personal.ru">http://www.top-personal.ru</a>
2.	Технологии корпоративного управления	<a href="http://www.iteam.ru">http://www.iteam.ru</a>
3.	Электронная библиотека	<a href="http://www.bibliotekar.ru/">http://www.bibliotekar.ru/</a>
4.	Сайт сообщества HR-менеджеров	<a href="http://www.hr-portal.ru/">http://www.hr-portal.ru/</a>
5.	HR-management	<a href="http://hrm.ru/">http://hrm.ru/</a>
6.	HR-портал	<a href="http://www.hr-portal.ru/">http://www.hr-portal.ru/</a>
7.	Кадровый портал Национального союза кадровиков	<a href="http://www.kadrovik.ru/">http://www.kadrovik.ru/</a>
8.	Секрет фирмы	<a href="http://www.kommersant.ru/sf/">http://www.kommersant.ru/sf/</a>
9.	Административно-управленческий портал	<a href="http://www.aup.ru/">http://www.aup.ru/</a>
10.	«Кадры предприятия» - журнал	<a href="http://www.dis.ru/kp/">http://www.dis.ru/kp/</a>

## 9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория (оборудованная видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном).

Аудитория для проведения семинарских и практических занятий (оборудованная учебной мебелью).

Библиотека (имеющая рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Компьютерный класс.

## 10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: <ul style="list-style-type: none"><li>- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;</li><li>- выполнение домашних заданий и расчетов;</li><li>- работа над темами для самостоятельного изучения;</li><li>- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;</li><li>- подготовка к промежуточной аттестации.</li></ul>
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.