

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

<http://maup.com.ua/>

Хмельницький інститут МАУП

<http://www.maup.km.ua/>

Кафедра економіки, управління та туризму

<http://www.maup.km.ua/institut/kafedri/kafedra-ekonomiki-ta-upravlinnya>

Назва дисципліни	Мотивація персоналу
Викладач (-і)	Гуменюк Антоніна Федорівна
Портфоліо викладача (-ів)	http://www.maup.km.ua/informaciya/portfolio-gumenyuk-af.htm
Контактний тел.	+0679992567
Е-mail:	himaup@ukr.net
Сторінка дисципліни на сайті	http://www.maup.km.ua/institut/kafedri/kafedra-ekonomiki-ta-upravlinnya/
Консультації	<i>Вівторок , 2 години, 13.00-15.00, ауд. 317</i>
Розглянуто на засіданні кафедри	<i>Протокол від <u>«27» серпня 2021 №1</u></i>
Ухвалено на засіданні Науково-методичної ради	<i>Протокол від <u>«31» серпня 2021 №1</u></i>
Затверджено на засіданні Вченої ради	<i>Протокол від <u>«31» серпня 2021 №7</u></i>

1. Коротка анотація до дисципліни. Програма та тематичний план дисципліни «Мотивація персоналу» спрямовані на глибоке та ґрунтовне формування у студентів знань і вмінь щодо здатності: приймати обґрунтовані рішення; працювати в команді; мотивувати людей та рухатися до спільної мети; здійснювати розрахунки показників, які характеризують стан системи мотивації; аналізувати отримані результати та робити необхідні висновки; визначати показники ефективності управління трудовим потенціалом на всіх рівнях.

2. Мета дисципліни «Мотивація персоналу» полягає в ознайомленні з етапами розвитку систем мотивації, методичними положеннями вивчення мотивації, класифікаціями діючих систем мотивацій, видами мотивації, способами оцінки персоналу, оплатою праці як основною формою мотивації, зарубіжним досвідом мотивації персоналу.

3. Завдання вивчення дисципліни «Мотивація персоналу»:

- засвоєння теоретико-методологічних засад з теорії мотивації персоналу;
- формування знань теорій мотивації персоналу;
- вибирати методи і способи мотивації на практиці;

- набуття знань щодо державних норм, гарантій та компенсацій в галузі оплати праці, систем оплати праці, доплат, надбавок і преміювання працівників;
- вміння проводити оцінку персоналу підприємства.

4. Формат курсу. очний (online).

5. Програмні результати навчання (інтегральні, фахові компетентності):

Табл. 1

Компетентність	Ступінь сформованості компетентності	Оцінювання
Здатність визначати та розв'язувати складні економічні задачі та проблеми, приймати відповідні аналітичні та управлінські рішення у сфері економіки або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначених умов та вимог.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Підсумкове (залік у формі оцінювання усного виступу-презентації)
Здатність до професійної комунікації в сфері економіки іноземною мовою; Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси; Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання; Здатність планувати і розробляти проекти у сфері економіки, здійснювати їх інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення; Здатність використовувати знання, уміння й практичні навички в галузі економіки праці та соціально-трудових відносин, нормування, організації, фізіології та психології праці для підвищення ефективності управління	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінар-круглий стіл), рубіжне (оцінювання індивідуальних завдань-кейсів у формі презентації)

персоналом підприємства й покращення результативності регулювання трудових процесів, управління персоналом та комплексного проектування праці.		
--	--	--

6. Тривалість курсу. 120 годин (4 кредити ЄКТС), з них: 34 години аудиторної роботи; 86 годин – самостійної роботи, залік – 2 години.

7. Статус дисципліни: вибіркова

8. Пререквізити - Успішне оволодіння дисципліною «Мотивація персоналу» передбачає використання знань з таких навчальних дисциплін, як «Стратегічне управління людськими ресурсами», «Економіка праці і соціально-трудова відносини», «Корпоративна соціальна відповідальність».

9. Технічне й програмне забезпечення /обладнання - програми та сервіси для перевірки оригінальності текстів (Plagiat, Antiplagiat, Unicheck). Мультимедійний проектор та комп'ютер для проведення аудиторних занять, доступ здобувачів до Інтернету.

10. Політика курсу – передбачає індивідуальну роботу, виконання завдань у встановлений термін, відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача, дотримання академічної доброчесності, презентації та доповіді мають бути авторськими й оригінальними.

11. Зміст дисципліни: 20 год. лекцій; 14 год. семінарських. Курс складається з двох змістових модулів. Кожен модуль відповідно складається з лекційної та семінарської частин:

- Змістовий модуль 1 «Методичні засади мотивування персоналу» (лекційні теми 1-4; семінарські теми 2, 3, 4).

- Змістовий модуль 2 «Традиційні та нетрадиційні методи мотивування персоналу» (лекційні теми 5-10; семінарські теми 5, 6, 7, 9 і 10).

12. Форми і методи навчання.

Основними видами навчальних аудиторних занять є лекції, семінарські заняття, консультації. При викладанні лекційного матеріалу передбачено поєднання таких форм і методів навчання, як лекції-бесіди, лекції-візуалізації.

Лекція-бесіда забезпечує безпосередній контакт викладача з аудиторією і дозволяє привернути Вашу увагу до найбільш важливих питань теми лекції, визначити у процесі діалогу особливості сприйняття навчального матеріалу. Ви маєте можливість робити самооцінку рівня своєї підготовки, навчитися самостійно формулювати висновки й узагальнення.

Лекція-візуалізація включає візуальну форму подачі лекційного матеріалу технічними засобами навчання. Читання такої лекції зводиться до розгорнутого або короткого коментування викладачем візуальних матеріалів, що переглядаються.

При проведенні семінарських занять передбачено поєднання таких форм і методів навчання як дискусія, публічний виступ, групові проекти та кейс-завдання, тестування.

Ви працюєте з інформацією вдома, зокрема з використанням мережі Інтернет, під час занять виконуєте усні та письмові завдання, виступаєте з доповідями і презентаціями. Програмою курсу передбачено такі проекти:

- виступ за темою індивідуального завдання;
- виступ-інформування за темами семінарських занять.

13. Оцінювання знань здійснюється відповідно до «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у Хмельницькому інституті імені Блаженнішого Володимира, Митрополита Київського і всієї України Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Вид діяльності студента	Максимальна кількість балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2		Форма контролю
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	
Відвідування лекцій	1	4	4	6	6	Залік
Відвідування семінарських занять	1	3	3	4	4	
Робота на семінарському занятті	10	3	30	4	40	
Виконання завдань для самостійної роботи	5	1	5	1	5	
Виконання модульної роботи	25	1	25	1	25	
Виконання ІНДЗ	30	-	-	-	-	
Разом	-	-	67	-	80	
Максимальна кількість балів:					177	
177:100=1,77. Студент набрав X балів; Розрахунок: X:1,77 = загальна кількість балів.						100

Система оцінювання навчальних досягнень

14. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання. Під час вивчення курсу виконуються 2 самостійні роботи.

Критерії оцінювання:

змістовність – 3 бали

відповідність темі та вимогам оформлення – 2 бали.

Максимальна кількість балів за самостійну роботу – 5 балів.

15. Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання. Модульний контроль відбувається в кінці вивчення блоків змістових модулів і здійснюється у вигляді виконання індивідуальних завдань-кейсів за тематикою матеріалу відповідного змістового модуля. Під час модульного контролю оцінюються такі компоненти:

- Повнота розкриття теми – 15 балів
- Якість інформації – 5 балів
- Самостійність та креативність – 5 балів

Максимальна кількість балів - 25 балів.

16. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання: *екзамен*

Відбувається у формі (письмова, усна) відповідей на залікові питання.

17. Орієнтовний перелік питань для семестрового комплексного контролю.

1. Потреби як основна ланка мотивації трудової діяльності. Сутність категорій «мотиви», «інтереси», «стимули», «стимулювання»

2. Мотивація персоналу та мотиваційний процес: сучасне розуміння, основні положення
3. Теорія ієрархії потреб Маслоу
4. Теорія Альдерфера
5. Теорія двох факторів Герцберга
6. Теорія набутих потреб Мак-Клелланда
7. Теорія очікувань
8. Теорія справедливості
9. Концепція партисипативного (спільного) управління
10. Модель Портера-Лоулера
11. Використання теорій мотивації в менеджменті персоналу
12. Матеріальна, трудова і статусна мотивація персоналу
13. Матеріальна мотивація: поняття, основні положення
14. Трудова і статусна мотивація персоналу
15. Неоматеріалістична мотивація та природа конфліктності мотивів
16. Мотиваційний моніторинг як умова ефективного впливу на поведінку персоналу
17. Заробітна плата в ринковій економіці: сутність і функції
18. Елементи організації заробітної плати. Сутність державного і договірної регулювання заробітної плати
19. Основні складові організації заробітної плати за сучасних умов
20. Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати
21. Державне регулювання заробітної плати
22. Договірне регулювання заробітної плати
23. Тарифна система оплати праці
24. Тарифна система: сутність, основні положення, функції
25. Порядок визначення мінімальної тарифної ставки
26. Традиційний підхід до побудови тарифної системи
27. Загальні основи традиційного формування тарифних умов оплати праці
28. Диференціація тарифних ставок першого розряду для оплати праці робітників
29. Диференціація тарифних ставок робітників за складністю праці
30. Диференціація посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців за складністю праці
31. Нові підходи до побудови тарифної системи
32. Гнучкий тариф: засадничі положення, сфера застосування, переваги
33. Безтарифна (пайова) система оплати праці
34. Нормування праці та його роль у визначенні заробітної плати
35. Організаційно-економічний механізм удосконалення нормування праці
36. Системи заробітної плати. Загальні засади, підстави вибору
37. Організація преміювання персоналу
38. Одноразові премії та винагороди: призначення, структура, особливості застосування за сучасних умов
39. Доплати та надбавки до заробітної плати: сутність і класифікація
40. Контрактна форма найму й оплати праці та її мотиваційна роль
41. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу
42. Гуманізація праці як провідна ланка нематеріальної мотивації трудової діяльності
43. Розвиток виробничої демократії як метод нематеріальної мотивації
44. Залучення працівників до управління виробництвом
45. Зарубіжний досвід розвитку виробничої демократії
46. Планування кар'єри як чинник мотивації
47. Регулювання робочого часу та заохочення наданням вільного часу
48. Інформованість колективу як чинник мотивації

49. Оцінка персоналу: сутність, види, функції, принципи
50. Комплексна оцінка персоналу на основі застосування системи балів
51. Специфічні складові оцінки робітників
52. Оцінка персоналу за досягненням поставлених цілей (оцінка за цілями)
53. Соціально-психологічна оцінка керівників і спеціалістів
54. Атестація керівників і спеціалістів як метод їхньої оцінки

18. Шкала відповідності оцінок

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проєкту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

19. Рекомендовані джерела (література):

ЛІТЕРАТУРА

Основна література

1. Устіловська А.С. Мотивація персоналу як один з основних інструментів успішного
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М.Колот, С.О.Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2015. – 397 с.
3. Криворучко О.М. Управління персоналом підприємства: навч. посібник / О.М.Криворучко, Т.О.Водолажська. – Х.: ХНАДУ, 2016. – 200 с.
4. Дяків О.П. Управління персоналом: навчально-методичний посібник / О.П.Дяків, В.М.Островерхов. – Тернопіль: ТНЕУ, 2018. – 288 с.
5. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу: навч. посібник. / Ю.І.Палеха. – К.: Вид-во Ліра-К. – 2015. – 338 с.

Додаткова література

1. Посилкіна О.В. Управління персоналом: навч. посіб. для студ. економічних спец. вищих мед. та фарм. навч. закл. / О.В.Посилкіна, Ю.С.Братішко, Г.В.Кубасова. – Х.: НФаУ, 2015. – 517 с.
2. Гурбик Ю.Ю. Сутність та зміст поняття «управління персоналом» у системі менеджменту організації / Ю.Ю.Гурбик, С.С.Біляєв, О.С.Багунц // Економіка і суспільство. – 2018. – Випуск 17 – С. 216-224.
3. Armstrong M. A Handbook of Human Resource Management Practice / M.Armstrong. – London and Philadelphia: Kogan Page Publishers, 2017 – 982 p.
4. Ulrich D. HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources / D.Ulrich, J.Younger, W.Brockbank, M.Ulrich. – New York: McGraw-Hill Education, 2012 – 336 p.
5. Price A. Human Resource Management in a Business Context / A.Price. – Boston: Cengage Learning Business Press, 2017 – 672 p.

6. Smith S. The Hr Answer Book: An Indispensable Guide for Managers and Human Resources Professionals Hardcover / S.Smith, R.Mazin. – New York: AMACOM Books, 2011 – 289 p.

Електронні ресурси:

1. <http://zakon.rada.gov.ua> – Законодавство України
2. <http://www.president.gov.ua> – Офіційне інтернет-представництво Президента України
3. <http://www.kmu.gov.ua> – Урядовий портал (Кабінет Міністрів України)
4. <https://mon.gov.ua/ua> – Міністерство освіти і науки України
5. <https://www.msp.gov.ua/> – Міністерство соціальної політики України
6. <https://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA> – Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України
7. <http://www.nbuv.gov.ua> – Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського
8. <http://lib.rada.gov.ua/static/about/welcome.html> – Бібліотека Верховної Ради України
9. <http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/title4.php3> – Наукова бібліотека імені М.Максимовича Київського національного університету ім. Тараса Шевченка
10. <https://library.ukma.edu.ua/> – Наукова бібліотека Національного університету «Києво-Могилянська академія»

Онлайн-тренінги:

1. Онлайн-тренінг «Мотивація персоналу» – Режим доступу: <http://trend-ua.club/motivacija-personalu.html>
2. Онлайн-тренінг «Управління персоналом і мотивація» – Режим доступу: <https://pro-training.com.ua/upravlenie-personalom-i-motivaciya/>

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА КАРТА ДИСЦИПЛІНИ «Мотивація персоналу»
Разом: 120 год., з них 20 год. – лекції, 14 год. – семінарські заняття, самостійна робота – 86 год.

Кількість балів за семестр	177 балів									
Модулі	Змістовий модуль I				Змістовий модуль II					
Назва модуля	Методичні засади мотивування персоналу				Традиційні та нетрадиційні методи мотивування персоналу					
Лекції	1 (1 бал)	2 (1 бал)	3 (1 бал)	4 (1 бал)	5 (1 бал)	6 (1 бал)	7 (1 бал)	8 (1 бал)	9 (1 бал)	10 (1 бал)
Теми лекцій	Мотивація праці як складова соціально-трудових відносин	Змістовні теорії мотивації праці	Процесуальні теорії мотивації праці	Матеріальна, трудова і статусна мотивація персоналу	Заробітна плата, її місце в мотиваційному механізмі	Мотивуюча роль систем оплати праці. Організація преміювання персоналу	Доплати і надбавки до заробітної плати та їх мотивуюча роль	Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності	Оцінка персоналу та її мотивуюча роль	Методи оцінювання персоналу
Семінарські заняття	-	1 (10 балів)	2 (10 балів)	3 (10 балів)	4 (10 балів)	5 (10 балів)	6 (10 балів)	-	7 (5 балів)	7 (5 балів)
Теми семінарських занять		Змістовні теорії мотивації праці	Процесуальні теорії мотивації праці	Матеріальна, трудова і статусна мотивація персоналу	Заробітна плата, її місце в мотиваційному механізмі	Мотивуюча роль систем оплати праці. Організація преміювання персоналу	Доплати і надбавки до заробітної плати та їх мотивуюча роль		Оцінка персоналу та її мотивуюча роль	Методи оцінювання персоналу
Самостійна робота	1 (5 балів)				1 (5 балів) 5 (6 балів) 6 (6 балів)					

Поточний контроль	модульна контрольна робота №1 (25 балів)	модульна контрольна робота №2 (25 балів) Модульна контрольна робота (25 балів)
Підсумковий контроль	Розрахунковий коефіцієнт: 1,77	