



Силабус курсу Мотиваційний менеджмент

Ступінь вищої освіти – магістр
Спеціальність – 073 Менеджмент
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Рік навчання: I, Семестр: II

Кількість кредитів: 5
Мова викладання: українська

Керівник курсу



канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу
Прохоровська Світлана Анатоліївна

Контактна інформація s.a.prokhorovska@wunu.edu.ua +380985745369

Опис дисципліни

Дисципліна «Мотиваційний менеджмент» спрямована на формування у студентів теоретичних знань та вироблення практичних навичок щодо набуття сучасних знань з теорії мотивації, формування у них навиків і вмінь самостійно аналізувати стан мотивації персоналу та розробляти науково-практичні рекомендації щодо її посилення; розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, а також самостійності та відповідальності в обґрунтуванні та прийнятті рішень з мотивації персоналу.

Метою навчальної дисципліни є формування теоретичних і прикладних знань у галузі посилення трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи засобами сучасних методів мотивації.

Завданням дисципліни є набуття студентами стійких сучасних знань з теорії мотиваційного менеджменту, формування в них навиків і вмінь самостійно аналізувати стан мотивації персоналу та розробляти науково-практичні рекомендації щодо її посилення; розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, а також самостійності та відповідальності в обґрунтуванні та прийнятті рішень з мотиваційного менеджменту.

Структура курсу

Години (лек. / практ.)	Тема	Результати навчання	Завдання
2/1	Мотиваційний менеджмент: теоретичні засади, місце в системі роботи з персоналом і формуванні конкурентних переваг	<i>Визначити пріоритетність мотивів працівника; вирізняти основні складові мотиваційного механізму управління трудовою поведінкою працівників</i>	Презентації поточне опитування, дискусійні питання

2/1	Організаційне забезпечення мотиваційного менеджменту	<i>Формулювати цілі та визначати перелік функцій мотиваційного менеджменту; визначати перелік законодавчих актів і методичних документів, норми та положення яких необхідно враховувати під час розв'язання завдань з мотиваційного менеджменту.</i>	Презентації поточне опитування
2/1	Прикладні аспекти використання теорій мотивації	<i>Використовувати основні положення змістових теорій мотивації та прикладні аспекти процесуальних теорій мотивації у практиці управління.</i>	Тестові завдання, презентації
2/1	Формування компенсаційного пакету на підприємстві.	<i>Розробляти конкурентоспроможний компенсаційний пакет та визначати оптимальну структуру компенсаційного пакета для різних категорій персоналу.</i>	Тестові завдання, презентації
2/1	Трудові доходи персоналу.	<i>Вміти визначати основні чинники диференціації заробітної плати різних категорій персоналу та враховувати їх під час розроблення тарифних умов й інших складових заробітної плати.</i>	Поточне опитування презентації
2/1	Формування компенсаційної політики на підприємстві	<i>Вміти формувати основні контури компенсаційної політики та стратегії; визначати суб'єктів формування та реалізації компенсаційної політики; визначати чинники, які враховуються під час формування компенсаційного пакета; проектувати основні етапи формування компенсаційного пакета на підприємстві.</i>	Тестові завдання, презентації , управлінськ і ситуації
2/1	Проектування основної заробітної плати за різних підходів.	<i>Вміти аналізувати тарифні умови оплати; обґрунтовувати доцільність і розробляти основні положення щодо використання на підприємстві різних підходів до проектування основної заробітної плати: гнучкої, безтарифної (пайової), вилкової, плаваючих окладів, єдиної тарифної сітки.</i>	Ситуаційні завдання, презентації дискусійні питання
2/1	Технологія оцінювання посад і формування грейдів.	<i>Знати процедуру та методи аналізу робіт, методи визначення цінності посад і робіт</i>	Поточне опитування презентації
2/1	Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці.	<i>Знати суть, функції та принципи заробітної плати; елементи організації оплати праці, державне регулювання заробітної плати; системи оплати праці в Україні.</i>	Поточне опитування ситуаційні завдання, презентації

2/1	Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів.	<i>Визначати</i> особливості нарахування доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів.	Поточне опитування завдання
2/1	Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників.	Розуміти роль гарантійних та компенсаційних виплат у мотиваційному менеджменті	Поточне опитування презентації
2/1	Соціальний пакет: структура, підходи до формування.	Розуміти <i>особливості формування соціального пакета</i>	Поточне опитування презентації ситуаційні завдання
2/1	Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі.	<i>Вміти розробляти програми участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі.</i>	Поточне опитування презентації ситуаційні завдання
2/1	Юридичні аспекти організації заробітної плати	<i>Вміти формувати основні положення щодо оплати праці в колективному договорі; обґрунтовувати доцільність запровадження індивідуалізованих умов оплати праці працівників.</i>	Поточне опитування ситуаційні завдання
2/1	Нематеріальна мотивація: сутність, форми, тенденції розвитку. Технології мотиваційного моніторингу.	<i>Вміти аналізувати ефективність нематеріальної мотивації трудової діяльності в організації та проектувати заходи з її посилення; розробляти заходи посилення мотивації з використанням особливостей корпоративної культури. Організовувати проведення мотиваційного моніторингу та аналізувати його результати, визначати конкурентоспроможність системи мотивації; опанувати технології оцінювання мотиваційного профілю працівників.</i>	Поточне опитування ситуаційні завдання

Літературні джерела

1. Аграмакова Н. В., Литовченко І. В. Сутність компенсаційного пакету як інструменту управління соціально відповідальним підприємством. *Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О. Ф. (Суми, 11–12 травня 2016 р.)*. Том 1., 2016. С. 266–267.

2. Замула І. В., Шиманська К. В. Поняття мотивації працівників, її види та зв'язок із системою бухгалтерського обліку URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/ptmbo/2011_2/19.pdf.

3. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>

4. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент. Київ, 2014. 479 с.

5. Крисько Ж., Бордун І. Оцінювання мотиваторів та демотиваторів діяльності працівників підприємства. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2018. Вип. 23. С. 99- 103. URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/248>
6. Лівощко Т. В. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві URL: http://www.zqia.zp.ua/gazeta/evzdia_4_059.pdf.
7. Лоулер Е. та ін. Мотивація праці: теоретичний аспект. Київ, 2019. 160 с.
8. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств: монографія. Хмельницький, 2011. 210 с.
9. Прохоровська С. А. Гідна праця як чинник регулювання соціально-трудоких відносин // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. ; 25–26 квіт. 2017 р. К.: КНЕУ, 2017. С. 77–80.
10. Прохоровська С. А. Значення доходів у процесі розвитку трудового потенціалу регіону *Соціально-трудова сфера: теорія і практика*. № 2 (8). К.: КНЕУ, 2014. С. 229 – 235.
11. Прохоровська С. А. Місце заробітної плати у підвищенні трудової активності працівників *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Тернопіль: Економічна думка, 2017. Вип. 22. С. 72–76.
12. Прохоровська С. А. Вплив соціально-трудоких відносин на якість життя населення в об'єднаних територіальних громадах. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Вип. 25. Тернопіль.: Економічна думка, 2020. С. 140-146.
13. Прохоровська С., Островерхов В., Запорожан Л. Винагорода за працю в мотивації персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2018. № 22. С. 92–97.
14. Прохоровська С. А. Мотивування молоді до трудової діяльності в умовах сучасних викликів. *Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах війни та післявоєнної відбудови України*: матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (Тернопіль, 31 травня 2022 року). С. 156–158.
15. Прохоровська С. А. Формування компенсаційної політики підприємств «Маркетинг 4.0: Стратегічні імперативи та сучасні тенденції». колективна монографія, 2021. С. 172-193.
16. Перетятко М. О Компенсаційний пакет, як засіб стимулювання працівників в Компанії. URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.3/157.pdf>.
17. Шкільняк М. М., Овсянюк-Бердадіна О. Ф. , Крисько Ж. Л. , Демків І. О. Менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: Крок, 2017. 252 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/31710/1/Менеджмент%20Шкільняк.pdf>
18. Шушпанов Д. Оплата праці та мотивація працівників в Україні: сучасний стан та напрями вдосконалення. *Економічний аналіз*: зб. наук. праць. Тернопіль. 2011. Вип. 9, ч. 3. С. 347–350.
19. Семенова Л. Ю., Татарінова К. С. Розробка ефективного мотиваційного механізму діяльності підприємства. *Молодий вчений*. 2019. Т. 65. №. 1. С. 239–241.
20. Щербак В. Г., Коваленко М. Ю. Мотивація праці в сучасних умовах підприємництва в Україні. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки*. 2018. С. 99–112.
21. Ярмош В.В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопіль, 2014. Том 15. № 3. С. 263–268.
22. Herzberg F. *Motivation to work*. Routledge, 2017. 218 p.
23. Russo G. Skill utilization at work: Opportunity and motivation *IZA World of Labor*. 2017. P. 1–11.

Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Для виконання індивідуальних завдань і проведення контрольних заходів встановлюються конкретні терміни. Перескладання модулів відбувається із дозволу дирекції факультету (інституту) за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

- **Політика щодо академічної доброчесності:** Списування під час контрольних робіт заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів).
- **Політика щодо відвідування:** Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин (наприклад, карантин, війсьний стан, хвороба, закордонне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу.

Оцінювання

Остаточна оцінка за курс розраховується наступним чином:

Заліковий модуль 1	Заліковий модуль 2 (Ректорська контрольна робота)	Заліковий модуль 3 (КПІЗ)
30%	40%	30%
1. Опитування (тестування) під час занять (Теми 1-8 по 5 балів) – мах 40 балів 2. Письмова робота – мах 60 балів.	1. Опитування (тестування) під час занять (Теми 9-15 по 5 балів) – мах 35 балів 2. Письмова робота – мах 65 балів	1. Виконання завдань під час тренінгу – мах 20 балів. 2. Підготовка КПІЗ на основі сформованих індивідуальних завдань – мах 50 балів. 3. Захист КПІЗ – мах 30 балів.

Шкала оцінювання студентів:

ECTS	Бали	Зміст
A	90-100	відмінно
B	85-89	добре
C	75-84	добре
D	65-74	задовільно
E	60-64	достатньо
FX	35-59	незадовільно з можливістю повторного складання
F	1-34	незадовільно з обов'язковим повторним курсом