



Силабус курсу Мотиваційний менеджмент

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

Рік навчання: IV, Семестр: VIII

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

№ з/п	Тема	Результати навчання	Завдання
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.	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
3.	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
4.	Формування компенсаційного пакету на підприємстві.	<i>Розробляти конкурентоспроможний компенсаційний пакет та визначати оптимальну структуру компенсаційного пакета для різних категорій персоналу.</i>	Тестові завдання, презентації
5.	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
6.	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, управлінські ситуації
7.	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
8.	Технологія оцінювання посад і формування грейдів.	<i>Знати процедуру та методи аналізу робіт, методи визначення цінності посад і робіт</i>	Поточне опитування презентації
9.	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

10.	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
11.	Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників.	Розуміти роль гарантійних та компенсаційних виплат у мотиваційному менеджменті	Поточне опитування презентації
12.	Соціальний пакет: структура, підходи до формування.	Розуміти <i>особливості формування соціального пакета</i>	Поточне опитування презентації ситуаційні завдання
13.	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
14.	Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних умов.	<i>Розуміти особливості мотивації працівників окремих професійних груп, враховуючі зміну економічних умов</i>	Поточне опитування презентації
15.	Мотивація колективів та персоналу.	<i>Розуміти особливості мотивації колективів; опанувати внутрішні комунікації як чинники посилення мотивації персоналу, вивчити роль стимулювання працівників вільним часом та гнучким режимом праці</i>	Поточне опитування ситуаційні завдання
16.	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
17.	Нематеріальна мотивація: сутність, форми, тенденції розвитку	<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.</i>	Поточне опитування ситуаційні завдання
18.	Технології мотиваційного моніторингу.	<i>Організовувати проведення мотиваційного моніторингу та аналізувати його результати, визначати</i>	Поточне опитування презентації

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. Закон України «Про оплату праці» URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
3. Замула І.В., Шиманська К. В. Поняття мотивації працівників, її види та зв'язок із системою бухгалтерського обліку URL: http://www.nbuiv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/ptmbo/2011_2/19.pdf.
4. Кодекс законів про працю України URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>
5. Колот А.М., Цимбалюк С. О. Мотивація праці: практикум Київ, 2013. 348 с.
6. Колот А.М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент. Київ, 2014. 479 с.
7. Лівощко Т. В. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_4_059.pdf.
8. Лоулер Е. та ін. Мотивація праці: теоретичний аспект. Київ, 2019. 160 с.
9. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств: монографія. Хмельницький, 2011. 210 с.
10. Прохоровська С. А. Гідна праця як чинник регулювання соціально-трудових 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.: КНГЕУ, 2017. с. 77–80
11. 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
12. 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.
13. Прохоровська С. А. Вплив соціально-трудових відносин на якість життя населення в об'єднаних територіальних громадах/ *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Вип. 25. Тернопіль.: Економічна думка, 2020. 140-146.
14. Прохоровська С., Островерхов В., Запорожан Л. Винагорода за працю в мотивації персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2018. №. 22. С. 92–97.
15. 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

16. Прохоровська С. А. Формування компенсаційної політики підприємств /«Маркетинг 4.0: Стратегічні імперативи та сучасні тенденції». колективна монографія, 2021. С. 172-193.
17. Прохоровська С. А. Напрями мотивування персоналу в умовах сучасних викликів. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Вип. 27 Тернопіль.: Економічна думка, 2022. С. 71-77.
18. Прохоровська С.А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів *Трансформаційна економіка*, 2023 № 2 (02) С.45-48. URL: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=th&user=88DPvRQAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=88DPvRQAAAAJ:abG-DnoFyZgC
19. 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>.
20. Шкільняк М. Менеджмент у системі корпоративного управління. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2018. №. 2. С. 7□20.
21. Шушпанов, Д. Г. Мотиваційний менеджмент: консп. лекцій. Тернопіль. 2009. – 20 с. URL: http://library.tneu.edu.ua/images/stories/praci_vukladachiv_tneu/sh/507-2011-12-01-12-23-00.
22. Семенова Л. Ю., Татарінова К. С. Розробка ефективного мотиваційного механізму діяльності підприємства. *Молодий вчений*. 2019. Т. 65. №. 1. С. 239–241.
23. Шушпанов, Д. Г. Мотивація праці: консп. лекцій. Тернопіль. 2009. 20 с. URL: http://library.tneu.edu.ua/images/stories/praci_vukladachiv_tneu/sh/507-2011-12-01-12-23-00.
24. 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.
25. 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.
26. Ярмош В.В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопіль, 2014. Том 15. № 3. С. 263–268.
27. Herzberg F. *Motivation to work*. – Routledge, 2017. 218 p.
28. Russo G. *Skill utilization at work: Opportunity and motivation IZA World of Labor*. 2017. P. 1–11.

Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання модулів відбувається із дозволу деканату 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, хвороба, міжнародне 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	Заліковий модуль 3	Заліковий модуль 4
20	20	20	40
Усне опитування під час занять (Тема 1-6 по 5 балів = 30 балів) Письмова робота = 70 балів	Усне опитування під час занять (Тема 7-18 по 4 балів = 48 балів) Письмова робота = 52 балів)	Тренінг = 20 балів Підготовка КПІЗ на основі сформованих індивідуальних завдань = 40 балів. Захист КПІЗ= 40 балів	Відповідь на два запитання, кожне з яких = 30 балів, у підсумку = 60 балів. Вирішення управлінської ситуації = 40 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