

**ПрАТ «ВНЗ» МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ**

Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу



Кафедра управління персоналом та економіки праці

ЗАТВЕРДЖУЮ: Директор ННІУЕБ _____ І.А Семенець-Орлова " ____ " _____ 2024 р.	Схвалено на засіданні кафедри Протокол № 1 від "30" серпня 2024 р. Завідувач кафедри проф., д.е.н. _____ Г. А. Дмитренко
--	---

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мотивування персоналу

спеціальності: _____ **051 «Економіка»**
(шифр і назва спеціальності)

освітнього рівня _____ **бакалавр**
(назва освітнього рівня)

освітньої програми: _____ **Управління персоналом та економіка праці**
(назва освітньої програми)

Розробник (-и) силябусу навчальної дисципліни:

Лапицька Ніна Іванівна, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

Викладач:

Лапицька Ніна Іванівна, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

Силябус розглянуто і затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці. Протокол від "30" серпня 2024 р. № 1.

Завідувач кафедри _____ Г.А.Дмитренко
(підпис)

Силябус перевірено

28.08.2024 р.

Заступник директора _____ І .І. Каліна
(підпис)

Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва дисципліни	Мотивування персоналу
Викладач (-і)	Лапицька Ніна Іванівна
Портфоліо викладача (-ів)	https://maup.com.ua/ua/pro-akademiyu/instituti/institut-ekonomiki/kafedra-upravlinnya-personalom-ekonomiki-praci.html
Контактний тел.	+38(050)-310-65-17
E-mail:	lapitskaya.nina@gmail.com
Сторінка дисципліни на сайті	https://drive.google.com/file/d/1oN8jqkPuVjzFOFRzdw_w3XGkpP PX4tYP/view
Консультації	четвер, 2 години, 13.00-14.30, ауд.34

Коротка анотація до дисципліни. Вивчення даної дисципліни передбачає використання знань з дисциплін "Фізіологія і психологія праці", "Економіка праці та соціально-трудові відносини", "Розміщення продуктивних сил", "Управління оплатою праці" та ін.

З дисципліною «Мотивування персоналу» органічно пов'язані такі дисципліни, як "Організація праці", "Управління персоналом", "Управління трудовим потенціалом", "Основи наукових досліджень в сфері управління персоналом", "Ринок праці" та ін.

Дисципліна є завершальною в процесі підготовки фахівців з управління персоналом та передбачає подальше розширення компетентностей в ході виробничої практики.

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

2. Завданням дисципліни є отримання студентами стійких сучасних знань з теорії мотивації персоналу, формування у них навичок 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.

3. **Формат курсу:** очно/дистанційно (offline/online)

4. **Програмні результати навчання (інтегральні, загальні, фахові компетентності):**

Таблиця 1

Компетентність	Ступінь сформованості компетентності	Оцінювання
<i>Інтегральна:</i> Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми в сфері мотивування персоналу, які характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, що передбачає застосування теорій та методів мотивації	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Підсумкове (іспит)

Продовження таблиці 1

<i>Загальні:</i>		
ЗКЗ. Здатність до абстрактного	Повністю.	Поточне (семінарські заняття)

мислення, аналізу та синтезу.	Співвідноситься з метою курсу	
ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.	Повністю. Співвідноситься з метою курсу	Поточне (семінарські заняття)
ЗК7. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.	Повністю. Співвідноситься з метою курсу	Поточне (семінарські заняття)
ЗК8. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.	Повністю. Співвідноситься з метою курсу	Поточне (семінарські заняття)
Фахові:		
СК4. Здатність пояснювати економічні та соціальні процеси і явища на основі теоретичних моделей, аналізувати і змістовно інтерпретувати отримані результати.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінарські заняття)
СК7. Здатність застосовувати комп'ютерні технології та програмне забезпечення з обробки даних для вирішення завдань мотивації персоналу, аналізу інформації та підготовки аналітичних звітів.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінарські заняття)
СК8. Здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері мотивування персоналу.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінарські заняття)
СК10. Здатність використовувати сучасні джерела економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінарські заняття)
СК12. Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру при аналізі конкретних мотиваційних ситуацій, пропонувати способи їх вирішення.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінарські заняття)
СК14. Здатність поглиблено аналізувати проблеми і явища в о професійній сфері мотивації персоналу з врахуванням існуючих соціально-економічних ризиків та їх можливих наслідків	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінарські заняття)

5. Тривалість курсу. 150 годин (5 кредитів ЄКТС), з них: 42 години аудиторної роботи (лекції) та 28 годин (семінарські заняття); 80 годин – самостійної роботи, іспит.

6. Статус дисципліни: *обов'язкова*

7. Пререквізити: Курси "Фізіологія і психологія праці", "Економіка праці та соціально-трудові відносини", "Розміщення продуктивних сил", "Управління оплатою праці", "Економіка підприємства", "Основи менеджменту".

8. Технічне й програмне забезпечення /обладнання – мультимедійний проектор та комп'ютер для проведення аудиторних занять, доступ студентів до Інтернету.

9. Політика курсу:

- Передбачає роботу в команді.
- Виконання завдань у встановлений термін.
- Відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача.
- Дотримання академічної доброчесності (Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі студента - відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування є підставою для її не зарахування, незалежно від масштабів плагіату).
- Доповіді студентів на семінарських заняттях мають бути авторськими і оригінальними.
- Уся література, яку студенти не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Студенти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.

10. Зміст дисципліни: Курс складається з **двох змістових модулів**. Кожен модуль, у свою чергу, складається з лекційної та семінарської/практичної частин:

- **Змістовий модуль 1** «Сутність мотивування персоналу» (лекційні теми 1-5, семінарські теми 1-5);
- **Змістовий модуль 2** «Організація та методи мотивування персоналу» (лекційні теми 6-11, семінарські теми 6-11).

11.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-дискусії, лекції-аналіз конкретної ситуації.

Лекція-дискусія- метод групового обговорення проблеми з метою з'ясування істини шляхом зіставлення різних думок, способ організації спільної діяльності з метою інтенсифікації процесу ухвалення рішення в групі.

Лекція-аналіз конкретної ситуації нагадує лекцію-дискусію: на обговорення викладач виносить не питання, а конкретну ситуацію (т. зв. мікроситуації, які демонструються аудиторії усно або у вигляді відео-запису тощо). Викладач активізує діалог за допомогою спеціально спрямованих запитань, підказок, зіставленням різних поглядів, а іноді й їх зіткненням.

Семінарські/практичні заняття присвячуються виконанню практичних завдань, розгляду конкретних ситуацій, роботі в командах (малих групах) з презентацією результатів (у тому числі із застосуванням рольових ігор з демонстрацією набутих навичок).

При домашньому опрацюванні рекомендованих лектором матеріалів, студент повинен використовувати мережу Інтернет (*див. рекомендовану літературу*), під час занять виконувати усні та письмові завдання, виступати з доповідями і презентаціями, підготовленими як групою так і індивідуально, моделювати поведінку у конкретних професійних ситуаціях. Програмою курсу передбачено такі варіанти відповідей студентів:

- виступ за темою індивідуального завдання;
- виступ-інформування за темами семінарських занять;
- семінар з індивідуальною та груповою роботою;
- семінар у формі дебатів.

12. Оцінювання знань здійснюється відповідно до «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (<https://drive.google.com/file/d/1ENRncPY-dU2qLke7awVKn1OdfG88Hg8D/view>).

Система оцінювання навчальних досягнень

Вид діяльності студента	Максимальна к-сть балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2	
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	1	10	10	11	11
Відвідування семінарських занять	1	7	7	7	7
Робота на семінарському занятті	10	7	70	7	70
Виконання завдань для самостійної роботи	5	1	5	1	5
Виконання модульної роботи	25	1	25	1	25
Виконання ІНДЗ	30	-	-	-	-
Разом	-		117	-	118
Максимальна кількість балів: 235					
235:100=2,35. Студент набрав X балів; Розрахунок: X:2,35 = загальна кількість балів.					

13. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

Самостійна робота включає дослідження електронних джерел, пошук друкованих публікацій (наукові праці, статті у періодичних виданнях, документи, офіційні звіти, статистичні матеріали, законодавчі та інші нормативно-правові акти за дисципліною).

Критерії оцінювання:

- змістовність – 3 бали
- відповідність темі та вимогам оформлення – 2 бали.

Максимальна кількість балів за самостійну роботу – 5 балів.

14. Форми проведення рубіжного (модульного) контролю та критерії оцінювання.

Рубіжний(модульний) контроль відбувається в кінці вивчення блоків змістових модулів і здійснюється у вигляді виконання індивідуальних завдань за тематикою самостійного вивчення матеріалу відповідного змістового модуля (норма часу на відповідь - 5 хв.). Тематика завдань вибирається студентом у прив'язці до теми, що вивчається, і має слугувати розширенню знань, навиків та можливостей, необхідних для кінцевого контролю знань. Під час рубіжного (модульного) контролю оцінюються такі компоненти:

- слайди до виступу – 5 балів
- повнота розкриття теми, висвітлення сучасної проблематики, аналіз різних концепцій, підходів, ідей – 10 балів
- якість оформлення бібліографічних даних, науковий стиль – 5 балів
- самостійність та креативність – 5 балів

Методологічні рекомендації до проведення й оцінювання поточного контролю знань див. *Робоча навчальна програма дисципліни, підрозділ 8.2.*

Максимальна кількість балів - 25 балів.

15. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання:

Іспит. Методологічні рекомендації до проведення й оцінювання іспиту див. *Робоча навчальна програма дисципліни "Мотивування персоналу", підрозділи 8.3,... 8.5.*

16. Орієнтовний перелік питань для семестрового комплексного контролю (див.: Робоча навчальна програма дисципліни "Мотивування персоналу", підрозділ 8.1).

Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу.

17. Шкала відповідності оцінок

Сума балів за всі види навчальної діяльності	ОцінкаECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
68-74	D	задовільно	
60-67	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

18. Рекомендовані джерела (література):

Основні джерела

1. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М., Колот А.М., Чернов В.І. Нормування праці: Підручник/ За ред. В.М. Данюка і В.М. Абрамова. – К., 1995.
2. Базалійська Н. П. Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах. Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». 2013. № 5(43) С. 103-105.
3. Богацька Н.М. Мотивація як основний чинник підвищення ефективності праці на підприємстві. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. № 3. С. 210–214.
4. Бондаренко О.О. Трудова мотивація: проблеми та розвиток. 2015. № 4. С. 64-66.
5. Васюта В.Б. Мотивування персоналу. Навчальний посібник. – Полтава: Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2020. – 140 с.
6. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» / С. О. Гайдученко; Хар. нац. ун-т. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова – Х. : ХНУМГ, 2013. – 111 с.
7. Галайда Т. О. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. 2017. Вип. 16(1). С. 65-68.
8. Гунченко М. В. Особливості формування та реалізації кадрової політики підприємства у сфері мотивації праці. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. 2014. Вип. 8(1). С. 80-82.
9. Дрогомирецька М. І. Мотивація праці як інструмент ефективного управління персоналом сучасної організації. Вісник Одеського національного університету. Економіка. 2013. Т. 18, Вип. 1(1). С.97-101.
10. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 337 с.
11. Колот А.М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент. Київ, 2014. 479 с.
12. Кузнєцов А.М. Концептуальні підходи до організації трудової мотивації. Науковий вісник ОНУ імені Мечникова. 2014. Т.19. №. 3/4. С. 49 – 54.
13. Куриляк В.Є. Заробітна плата на промислових підприємствах: методичні та організаційні аспекти : монографія. Тернопіль: ТНЕУ. 2011. 304с.
14. Лазарєв С.В. Японський варіант управління мотивацією праці персоналу. Мотивація і оплата праці. 2018. №1. С. 48-53.
15. Лепейко Т.І. Обґрунтування показників оцінки якості трудового потенціалу. Економіка розвитку. 2015. № 4. С. 72-75.
16. Лещенко Л.О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. Ефективна економіка. 2017. № 4. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua>
17. Лукашевич Ю. Стимулювання персоналу як підтримка стратегічного розвитку підприємства. [URL : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2010_14/Lukashevich%20UL.pdf]

18. Лук'янченко Н.Д., Бунтовська Л.Л. Мотивація персоналу: Навчальний посібник. Донецьк, ДонНУ. 2014.- 302 с.
19. Механізм мотивації управлінського персоналу. Наукове видання / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон. – Харків: АдвАтм, 2010. – 240 С.
20. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія / В. М. Нижник, О. А. Харун. – Хмельницький : ХНУ, 2011. – 210 с.
21. Письменна М.С. Системний підхід до мотивації управлінського персоналу. Науковий вісник НЛТУ України: зб. наук.-техн. праць. Львів : РВВ НЛТУ України. 2014. Вип. 24 (9). URL : http://nltu.edu.ua/nv/Archive/2014/24_9/67.pdf.
22. Сладкевич В. П. Мотиваційний менеджмент: курс лекцій / Сладкевич В. П. – К.: МАУП, 2013. – 168 с.
23. Тужилкіна О. В. Інтегральна оцінка ефективної мотивації праці у роздрібній торгівлі в контексті підвищення якості життя / О. В. Тужилкіна. – Науковий вісник Ужгородського університету : зб. наук. пр. – Серія «Економіка». – Ужгород : УжНУ, 2013. – Вип.1 (38). – С. 281-284.
24. Тужилкіна О. В. Методичні підходи до комплексної оцінки забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя / О. В. Тужилкіна. – Науковий вісник ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі». – Серія «Економічні науки». – Полтава : ПУЕТ, 2013. – № 4 (60). – С. 95-99.
25. Урманов Ф.Ш., Касімова А.А. Мотивація – основний чинник ефективності управлінської праці. ВІСНИК ЖДТУ. 2018. № 4 (82). С. 98-102.

Додаткові джерела

26. Гринько І. М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами. URL : <http://www.nbuv.gov.ua>
27. Доплати та надбавки до заробітної плати: сутність і класифікація. URL: <https://library.if.ua/book/116/7809.html>
28. Дороніна М.С. Трудовий менталітет як предмет менеджменту. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>
29. Заярна Н.М. Зарубіжний досвід мотивації праці та доцільність його використання в Україні. Науковий вісник НЛТУ України. 2011. № 21 (5). С. 368–372.
30. Зеленько Г. І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. Наукові записки НаУКМА. 2012. Т. 133: Економічні науки. С. 65-70.
31. Зіновчук В. В., Штерма Т. В. Нематеріальна мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств. Чернівці: Буковинський ун-т. 2012. С. 228.
32. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. Наукові праці НДФІ. 2010. № 5. с. 34-38.
33. Ігнатенко О.О. Вплив мотивації праці управлінського персоналу на ефективність діяльності підприємства. Вісник НУ ДПС України. 2010. № 2. URL : http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/EcoNomics/6_56683.doc.htm.
34. Ільєнко Р. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2017. № 1. С.58-62.
35. Ільченко В.М. Підвищення ефективності управління мотивацією праці управлінського персоналу. Економіка і регіон ПолтНТУ. 2012. № 5. 36 с.
36. Іншин М. І. Мотивація працівників у зарубіжних країнах. Часопис Київського університету права. 2015. № 2. С. 140-143.
37. Квіта Г. М. Прогнозування трудової активності персоналу промислового підприємства. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. К. : КНУТД. 2010. № 5(55). 150с.
38. Кендюхов О. Ефективність мотивації інноваційної активності персоналу машинобудівного підприємства. Управлінські інновації. 2012. №2. Вип. 2. С. 88-99.

39. Киш Л. М. Мотивація праці на підприємствах України. Вісник Дніпропетровського університету. Сер.: Економіка. 2014. Т. 22. вип. 8(1). С. 65-72.
40. Клименко М.П. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства. Сталій розвиток економіки. 2011. №5. с. 81– 85.
41. Климчук А.О., Михайлов А.Н., Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2018. № 1. URL : https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2018_1_218_234.pdf
42. Кліпкова О. І. Дослідження мотиваційного процесу в аспектах формування креативного потенціалу працівників підприємства. Європейські перспективи. 2014. № 2. С.192-196. 130
43. Клочков А. Р. Мотивація персоналу на стратегію компанії. Управління персоналом. Економіст. 2010. № 9. С. 32-36.
44. Козак К.Б. Мотиваційна політика підприємства як фактор його конкурентоспроможності. Економіка харчової промисловості. 2013. № 1(17). С. 21-24.
45. Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки: 3б. наук. праць. – К.: Ін-т економіки, 2016.
46. Польова В.В. Мотивація як фактор підвищення ефективності трудової поведінки працівників. Економіка. Управління. Інновації. 2014. №1. URL : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2014_1_90.pdf.
47. Тужилкіна О. В. Оптимізаційне забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя / О. В. Тужилкіна. – Соціально-трудові відносини : теорія та практика :збірник наукових праць. – К. : КНЕУ, 2014. – № 1 (7). – С. 266-272.
48. Тужилкіна О. В. Основні напрями забезпечення ефективної мотивації праці з метою підвищення якості трудового життя / О. В. Тужилкіна. – Бізнес Інформ : науковий журнал. – Х.: Вид-во «Інжек», 2014. – № 9 (440). – С. 184–189.
49. Тімбілдінг, Командоутворення – запорука успіху Вашого бізнесу. URL : <http://ukrarticles.pp.ua/nauka/11251-timbilding-komandoobrazovanie-zaloguspexa-vashego-biznesa.html>

19. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА КАРТА ДИСЦИПЛІНИ «Мотивування персоналу»

Разом: 150 год., з них 42 год. – лекції, 28 год. – семінарські заняття, самостійна робота – 80 год.

Кількість балів за семестр	235 балів										
Модулі	Змістовий модуль I					Змістовий модуль II					
Назва модуля	Сутність мотивування персоналу (34 години)					Організація та методи мотивування персоналу (36 годин)					
Лекції	1-2 (2 бали)	3-4 (2 бали)	5-6 (2 бали)	7-8 (2 бали)	9-10 (2 бали)	11-12 (2 бали)	13 (1 бал)	14-15 (2 бали)	16-17 (2 бали)	18-19 (2 бали)	20-21 (2 бали)
Теми лекцій ¹	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8	Тема 9	Тема 10	Тема 11

Семінарські і практичні	1 (10 бал)	2 -3 (20 балів)	4 - 5 (20 балів)	6 (10 бал)	7 (10 бал)	8 (10 бал)	9 (10 бал)	10 (10 бал)	11 (10 бал)	12 (10 бал)	13-14 (20 балів)
Теми семінарських занять ¹	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8	Тема 9	Тема 10	Тема 11
Самостійна робота	1 (5 балів)					1 (5 балів)					
Поточний контроль	Модульна контрольна робота (25 балів)					Модульна контрольна робота (25 балів)					
ІНДЗ	-										
Підсумковий контроль	Розрахунковий коефіцієнт: 2,35										

¹ Назви тем див.: Робоча навчальна програма дисципліни "Мотивування персоналу", розділ VI, денна форма навчання