

**ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
Західнодонбаський інститут
Кафедра економіки та менеджменту**

| | |
|-------------------------------------|---|
| Назва дисципліни | Мотиваційний менеджмент |
| Викладач | Житник Ніна Василівна, к.п.н.,магістр з управління інноваційною діяльністю |
| Контактний тел. | 050 655 31 66 |
| E-mail: | kafedra_economics_management@ukr.net |
| Сторінка дисципліни на сайті | https://zi-maup.com.ua/metodychni-materialy-sylabusy/ |

1. Коротка анотація до дисципліни. Дисципліна “Мотиваційний менеджмент” спрямована на формування системи теоретичних знань про мотиваційний механізм трудової діяльності персоналу, а також практичних навичок у галузі мотиваційного менеджменту щодо посилення ефективності використання і розвитку потенціалу працівників. Дисципліна орієнтує на оволодіння теорії мотиваційного менеджменту, розкриття її об’єкту, предмету і методів; обґрунтування місця мотивації в системі менеджменту організацій; розкриття змісту мотиваційного процесу; розгляд сучасних мотиваційних теорій та їхнього застосування у практиці управління, методів і форм оплати праці та мотивації різних категорій працівників.

2. Мета та завдання дисципліни. Метою даної дисципліни є формування у майбутнього фахівця системи професійних і особистісних компетентностей у галузі посилення трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи за допомогою сучасних методів матеріальної, трудової і статусної мотивації.

Завданням дисципліни є отримання студентами сучасних знань з теорії мотивації персоналу, формування у них навичок і вмінь самостійно аналізувати стан мотивації персоналу, здатності оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації, розробляти науково-практичні рекомендації щодо її посилення;

3.Опис навчальної дисципліни

| Найменування показників | Характеристика дисципліни за формами навчання | |
|-----------------------------|---|--------------|
| | денна | заочна |
| «Мотиваційний менеджмент» | | |
| Курс | 4 | 4 |
| Семестр | 7 | 7 |
| Обсяг кредитів | 4 | 4 |
| Обсяг годин, в тому числі: | 120 | 120 |
| Аудиторні | 48 | 12 |
| Модульний контроль | 4 | - |
| Семестровий контроль | - | - |
| Самостійна робота | 68 | 108 |
| Форма семестрового контролю | <i>іспит</i> | <i>іспит</i> |

4. Статус дисципліни: *обов'язкова*

5. Пререквізити: (базові знання необхідні для успішного опанування дисципліни).
Базові знання з дисциплін: «Менеджмент», «Теорія і організація управління», «Економіка підприємства», «Управління персоналом».

6. Політика курсу – Студент має дотримуватися у навчальній діяльності правил академічної доброчесності, які ґрунтуються на фундаментальних цінностях: чесності, довіри, справедливості, поваги та відповідальності. Зокрема: обов'язково відвідувати навчальні заняття, виявляти активність під час семінарсько-практичних занять, своєчасно та в повному обсязі виконувати завдання самостійної роботи, відпрацьовувати пропущені заняття, не допускати списування під час виконання завдань модульного та підсумкового контролю та плагіату при виконанні творчих завдань та дослідницької роботи.

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

| Назви змістових модулів і тем | Кількість годин | | | | | |
|--|-----------------|--------------|----|----|-----|-----|
| | усього | у тому числі | | | | |
| | | л | с | п | інд | СРС |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Модуль 1 | | | | | | |
| Змістовий модуль 1. Теоретичні засади мотивації в менеджменті | | | | | | |
| Тема 1. Сутність і роль мотивації в управлінні. | 10 | 2 | | | | 8 |
| Тема 2. Історія розвитку управління мотивацією. | 8 | | 2 | | | 6 |
| Тема 3. Мотиваційні теорії. | 10 | 4 | 2 | | | 4 |
| Тема 4. Мотиваційний процес | 10 | 2 | 2 | | | 6 |
| Тема 5. Матеріальна, трудова й статусна мотивація. | 12 | 2 | | 2 | | 8 |
| МКР | 2 | | | 2 | | |
| Разом за змістовим модулем 1 | 52 | 10 | 6 | 4 | | 32 |
| Змістовий модуль 2. Практика мотивації в менеджменті | | | | | | |
| Тема 6. Методи мотивації | 12 | 2 | 2 | | | 8 |
| Тема 7. Мотиваційні аспекти організації праці. | 12 | 4 | 2 | | | 6 |
| Тема 8. Оплата праці та мотивація | 12 | 4 | | 4 | | 4 |
| Тема 9. Мотивація первинних колективів | 10 | 2 | | 2 | | 6 |
| Тема 10. Особливості мотивації персоналу на підприємствах різної форми власності | 14 | 2 | 2 | | | 10 |
| Тема 11. Мотиваційний аудит | 6 | 2 | | 2 | | 2 |
| МКР | 2 | | | 2 | | |
| Разом за змістовим модулем 2 | 68 | 16 | 6 | 10 | 0 | 36 |
| Усього годин | 120 | 26 | 12 | 14 | 0 | 68 |

8. Форми і методи навчання.

Основними видами навчальних аудиторних занять є лекції, семінарсько-практичні заняття, консультації

9. Модульний контроль здійснюється у вигляді тестування.

Студентами пропонуються тестові завдання у кількості 25 питань.

Види тестових завдань:

- Із вибором однієї правильної відповіді;
- На встановлення відповідності запропонованих наборів тверджень;
- Завдання на розпізнавання та відтворення правильної відповіді по пам'яті;
- Завдання на відтворення правильної відповіді (формулювань понять) по пам'яті;
- Завдання відкритого типу, що передбачає розгорнуту відповідь.

Критерії оцінювання:

- виконання тестових завдань – максимум 25 балів.

Критеріями оцінки правильності виконання модульних контрольних завдань є:

| № п\п | Критерії оцінки знань студента виявлених під час проведення модульного контролю | кількість балів |
|-------|--|-----------------|
| 1. | студент в процесі письмової відповіді дає правильні відповіді на всі поставлені запитання , виявляє високий рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу. Викладає свою відповідь системно та логічно, упевнено і правильно аргументує власну позицію, робить висновки, тощо; або відповідає на тестові завдання з використанням комп'ютерної техніки на відповідну кількість | 25 балів |
| 2. | студент має належний рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу, на поставлені запитання відповіді дає, переважно, правильні, однак допускає певні неточності у визначеннях правових категорій, не завжди належно (коректно) аргументує відповідь або правильно відповідає лише на половину поставлених запитань , тощо; або відповідає на тестові завдання з використанням комп'ютерної техніки на відповідну кількість балів | 15 бали |
| 3 | студент має задовільний рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу, на поставлені запитання відповідає, але не на всі, допускає певні неточності у визначеннях базових категорій, не завжди належно (коректно) аргументує або правильно дає відповідь на 1/3 (одну третину) поставлених запитань тощо. Або відповідає на тестові завдання з використанням комп'ютерної техніки на відповідну кількість балів | 10 бали |
| 4. | студент дає неправильні відповіді на поставлені запитання, виявляє неналежний рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу, неспроможний послідовно і правильно аргументувати свою відповідь або взагалі не в змозі відповісти на поставлені запитання , тощо. | 0 балів |

10. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання: екзамен Екзамен проводиться в письмовій формі (тестові завдання, теоретичне питання, практичне завдання) за відповідь на які максимально можливо отримати **30 балів**.

Перерахування у традиційну систему:

- 1) **30** балів – правильні та повні відповіді на всі завдання - «відмінно», А, 100-90 балів;
- 2) **20** балів – студент виконав всі завдання, однак допускає певні неточності у визначеннях базових категорій, які не впливають на правильність відповіді в цілому – «добре», В-С, 89-75 балів;
- 3) **10** балів - студент відповів недостатньо повно і конкретно на поставлені запитання, хоч і відобразив знання основного програмного матеріалу – «задовільно», D-E, 74-60 балів;
- 4) **0** балів – дає неправильні відповіді на поставлені запитання, виявляє неналежний рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу, неспроможний послідовно і правильно аргументувати свою відповідь або не надає відповіді взагалі - «незадовільно», F-FX, 59-0.

Загальна підсумкова оцінка (в балах) = результати поточної роботи для студентів денної та заочної форми навчання + результати іспиту у для студентів денної та заочної форми навчання.

11. 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 | |
| 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 |

12. Рекомендована література:

1. Закон України «Про оплату праці» URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95>
2. Колот А.М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент: практикум Київ, 2013. 348 с.
3. Колот А.М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент. Київ, 2014. 479 с.
4. Лоулер Е. та ін. Мотиваційний менеджмент: теоретичний аспект. Київ, 2019. 160 с.
5. ПеретяткоМ.О Компенсаційний пакет, як засіб стимулювання працівників в КомпаніїURL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.3/157.pdf>.
6. 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.
7. Шушпанов Д. Оплата праці та Мотивація працівників в Україні: сучасний стан та напрямки вдосконалення. Економічний аналіз: зб. наук. праць. Тернопіль. 2011. Вип. 9, ч. 3. С. 347–350.
8. Шушпанов, Д., Литвинюк А. Інновації у сфері мотивації та стимулювання персоналу: досвід провідних країн світу. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки : матеріали доп. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. з між нар. участю, Ч. 1 [м. Тернопіль, 15 травня 2020 р.] / редкол. : Р. Р.

Августин, А. Ю. Васіна, Т. Л. Желюк [та ін.] ;відпов. за вип. М. М. Шкільняк. Тернопіль: ТНЕУ, 2020. С. 218-222.

9. Fratričová J. etal. Barriers to work motivation of generation Z. /Journal of human resource management. 2018. Т. 21. №. 2. С. 28-39.

10. Herzberg F. Motivation to work. – Routledge, 2017. 218 p.

11. Andriani S., Kesumawati N., Kristiawan M. The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. International Journal of Scientific & Technology Research. 2018. Т. 7. №. 7. С. 19-29.

12. Hanim F., Nurdyansyah N., Ruchana S. Effect of Pedagogical Competence and Work Motivation on the Performance of Educators in SMP Muhammadiyah 4 Gempol. Proceedings of TheICECRS. 2020. Т. 6.