

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Західнодонбаський інститут



МАУП

Кафедра економіки та менеджменту

«Затверджую»

Директор


Житник Н.В.

«28» червня 2024 р.



Схвалено на засіданні кафедри
економіки та менеджменту

Протокол № 5 від 26.06.2024 р.

Завідувач кафедри  Тищенко Т.І.

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мотивування персоналу

спеціальності: 051 Економіка
(шифр і назва спеціальності)

освітнього рівня: бакалавр
(назва освітнього рівня, ОКР)

освітньої програми: Економіка
(назва освітньої програми)

Павлоград ЗІ МАУП 2024

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

Назва дисципліни	Мотивування персоналу
Викладач	Бензарь Анатолій Сергійович
Контактний тел.	095-40-76-715
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 «Мотивування персоналу» спрямована на формування у майбутніх економістів та фахівців з управління персоналом знань і вмінь з мотивації трудової діяльності персоналу організації. Знання основних економічних і психологічних законів і закономірностей мотиваційного механізму дозволять фахівцю визначити шляхи і методи мотиваційного впливу на працівників з метою формування в них потреби у високопродуктивній праці, посилення зацікавленості в підвищенні результатів трудової діяльності.

2. Мета навчальної дисципліни — формування системи теоретичних і прикладних знань у галузі посилення трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи засобами сучасних методів матеріальної, трудової та статусної мотивації, а також формування у менеджерів з персоналу знань, умінь і навичок оцінювання результативності мотиваційних програм та раціонального використання кадрового потенціалу суб'єктів господарської діяльності

3. Завдання навчальної дисципліни: отримання студентами сучасних знань з теорії мотивації персоналу, формування в них навичок і вмінь самостійно аналізувати стан мотивації персоналу, розробляти науково-практичні рекомендації щодо її посилення, впроваджувати сучасні мотиваційні механізми активізації трудової діяльності персоналу.

4. Програмні результати навчання: після вивчення дисципліни «Мотивування персоналу» студент має **набути такі знання:** теоретичні засади мотивації трудової діяльності як складової соціально-трудова відносин; змістові характеристики сучасних теорій мотивації; сутність мотиваційного процесу та механізми мотиваційного моніторингу; традиційні та нетрадиційні підходи до організації матеріального стимулювання персоналу; змістові характеристики нематеріальної мотивації трудової діяльності; сутність, види, функції, методи оцінювання персоналу як складової мотивації трудової діяльності.

В результаті опанування цієї дисципліни студент **повинен уміти:** організувати проведення мотиваційного моніторингу, що є умовою ефективного впливу на поведінку персоналу; оцінювати стан матеріальної мотивації в організації та проектувати заходи щодо її посилення; обґрунтовувати найбільш раціональні підходи до організації заробітної плати в організації з урахуванням зарубіжного досвіду; оцінювати стан трудової і статусної мотивації праці; проектувати заходи щодо посилення трудової та статусної мотивації трудової діяльності; розробляти комплексні програми активізації трудової діяльності персоналу організації на основі задіяння сучасних методів мотивації трудової діяльності.

5. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика дисципліни за формами навчання	
	денна	заочна
«Мотивування персоналу»		
Курс	3	3
Семестр	6	6
Обсяг кредитів	5	5
Обсяг годин, в тому числі:	150	150
Аудиторні	70	6
Модульний контроль	4	-
Семестровий контроль	2	2
Самостійна робота	78	142
Форма семестрового контролю	<i>іспит</i>	<i>іспит</i>

6. Статус дисципліни: обов'язкова.

7. **Перереквізити:** Успішне оволодіння дисципліною «Мотивація персоналу» передбачає використання знань з навчальних дисциплін «Управління персоналом», «Основи менеджменту», «Економіка підприємства», «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Управління оплатою праці».

8. **Політика курсу:** студент має дотримуватися у навчальній діяльності правил академічної доброчесності, які ґрунтуються на фундаментальних цінностях: чесності, довіри, справедливості, поваги та відповідальності. 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.

9. Зміст навчальної дисципліни:

Змістовний модуль 1. Теоретичні засади мотивування персоналу

Тема 1. Мотивація персоналу як складова соціально-трудова відносин.

Тема 2. Змістовні теорії мотивації персоналу.

Тема 3. Процесуальні теорії мотивації персоналу.

Тема 4. Матеріальна, трудова і статусна мотивація персоналу.

Змістовний модуль 2. Організація мотиваційного механізму трудової діяльності.

Тема 5. Заробітна плата, її місце в мотиваційному механізмі.

Тема 6. Мотивуюча роль систем оплати праці, організація преміювання персоналу.

Тема 7. Доплати і надбавки до заробітної плати та їх мотивуюча роль.

Тема 8. Контрактна форма найму й оплати праці, нетрадиційні методи матеріального стимулювання.

Тема 9. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності.

Тема 10. Оцінка персоналу та її мотивуюча роль. Методи оцінювання персоналу.

10. **Форми і методи навчання:** основними видами навчальних аудиторних занять є лекції, семінарсько-практичні заняття, консультації.

11. Модульний контроль.

Студентами пропонуються модульна контрольна робота, яка складається з:

1. Тестових завдань (15-20);

2. Завдання відкритого типу, яке передбачає розгорнуту відповідь.

3. Практичне завдання, розв'язання якого викладається в есе.

Критерії оцінки виконання модульних контрольних завдань

№ п/п	Критерії оцінки знань студента виявлених під час проведення модульного контролю	кількість балів
1.	Студент в процесі виконання роботи дає правильні відповіді на всі тестові завдання, виявляє високий рівень знань теоретичного матеріалу. Викладає свою відповідь системно, логічно, впевнено та правильно. При виконанні практичного завдання аргументує власну позицію, робить висновки, тощо.	25 балів
2.	Студент має достатній рівень знань теоретичного матеріалу, на тестові завдання дає, переважно, правильні відповіді, однак допускає певні неточності у визначеннях. Не завжди коректно і повно аргументує відповідь на завдання відкритого типу. В практичному завданні допускає узагальнення, не конкретизуючи власну позицію, рішення тощо.	15 бали
3	Студент має задовільний рівень знань теоретичного матеріалу, нена всі поставлені запитання дає відповіді, допускає певні неточності у визначеннях базових категорій (правильно дає відповідь на 1/3 поставлених тестових завдань). Не завжди належним чином, поверхово розкриває завдання відкритого типу. В практичному завданні констатує часткову відповідь, але не аргументує.	10 бали
4.	Студент дає неправильні відповіді на тестові запитання (менше 1/3 правильних відповідей). Виявляє неналежний рівень знань теоретичного матеріалу, неспроможний послідовно і правильно аргументувати свою відповідь на запитання відкритого типу. Не орієнтується у виконанні практичного завдання, або допускає суттєві недоліки та помилкові судження при розв'язанні ситуативних завдань.	0 балів

12. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання: екзамен.

Екзамен проводиться в письмовій формі (2 теоретичних питання та практичне завдання) за відповідь на які максимально можливо отримати 30 балів.

Перерахування у традиційну систему:

- 1) **30** балів – студент дав 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 та завдання – «задовільно», D-E, 74-60 балів;
- 4) **0** балів – студент дав неправильні відповіді на поставлені запитання, виявляє неналежний рівень знань теоретичного матеріалу, неспроможний послідовно і правильно аргументувати свою відповідь або не надає відповіді взагалі - «незадовільно», F-FX, 59-0.

13. Загальна підсумкова оцінка (в балах) складається із результатів поточної роботи для студентів денної й заочної форми навчання та результатів іспиту.

14. 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

15. Рекомендована література:

1. Гриненко А. М. Мотивація персоналу: соціально-економічний аспект / А.М.Гриненко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2016. – № 1. – С. 99-106. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016.
2. Дяків О.П. Управління персоналом: навчально-методичний посібник / О.П.Дяків, В.М.Островерхов. – Тернопіль: ТНЕУ, 2018. – 288 с.
1. Жилін О. І. Мотивація персоналу. Конспект лекцій / О. І. Жилін. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2005. – 132 с.
3. Капустянський П.З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно–управлінський аспект): монографія / П.З. Капустянський. – К. : ІПКДЦЗУ, 2007. – 155с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М.Колот, С.О.Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2015. – 397 с.
4. Кравець І.М. Мотиваційні аспекти управління персоналом в сучасних умовах / І.М.Кравець // Економіка і суспільство. 2019. Вип. 20. С. 574-581.
5. Криворучко О.М. Управління персоналом підприємства: навч. посібник / О.М.Криворучко, Т.О.Водолажська. – Х.: ХНАДУ, 2016. – 200 с.
6. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу: навч. посібник. / Ю.І.Палеха. – К.: Вид-во Ліра-К. – 2015. – 338 с.
7. Тужилкіна О. Сучасні підходи до мотиваційного управління людськими ресурсами // Економіка і організація управління. 2016. № 3 (23). С. 340–346.
8. Устіловська А.С. Мотивація персоналу як один з основних інструментів успішного управління персоналом / А. С. Устіловська // Молодий вчений. – 2017. – № 4.4. – С. 112-115. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017.

