

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту та адміністрування

СИЛАБУС

нормативного освітнього компонента

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ

підготовки бакалавра

галузі знань 07 Управління та адміністрування

спеціальності 073 Менеджмент

освітньо-професійної програми Менеджмент

Силабус освітнього компонента «МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ» підготовки бакалавра, галузі знань 07 Управління та адміністрування, спеціальності 073 Менеджмент, за освітньо-професійною програмою Менеджмент.

Розробник: Рейкін В. С., професор кафедри менеджменту та адміністрування, д.е.н., професор

Погоджено

Гарант освітньо-професійної програми:



Ірина ВОЛИНЕЦЬ

Силабус освітнього компонента затверджено на засіданні кафедри менеджменту та адміністрування

протокол № 8 від 11.01.2023 р.

Завідувач кафедри менеджменту та адміністрування:



Лариса ЧЕРЧИК

I. Опис освітнього компонента

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітній ступінь	Характеристика освітнього компонента
Заочна форма навчання	07 Управління та адміністрування, 073 Менеджмент, Менеджмент, Перший (бакалаврський)	Нормативна
Кількість годин/кредитів 120 / 4		Рік навчання <i>2-ий</i>
		Семестр <i>4-ий</i>
ІНДЗ: <u>немає</u>		Лекції <i>10</i> год.
		Практичні (семінарські) <i>12</i> год.
		Самостійна робота <i>82</i> год.
		Консультації <i>16</i> год.
		Форма контролю: <u>екзамен</u>
Мова навчання		Українська
Сторінка курсу в Microsoft Teams: https://teams.microsoft.com/l/team/19%3a6ZUiShkK-НОНJTNY2uEy_hsBOxGC9TgkUfv4mQrV93s1%40thread.tacv2/conversations?groupId=3cf108be-09f8-473c-9fb5-fe8987af43e7&tenantId=79cf2153-dcef-4e36-ab8c-89480b2366aa		

II. Інформація про викладача

Рейкін Віталій Самсонович, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та адміністрування

Контактна інформація викладача:

Телефон *0509262369*

Електронна пошта: Reikin.Vitaliy@vnu.edu.ua

Адреса викладання курсу: вул. Винниченка, 28, корпус G

ВНУ імені Лесі Українки

Дні занять розміщено на <http://194.44.187.20/cgi-bin/timetable.cgi>

1. Анотація курсу. Освітній компонент «Мотивація персоналу» належить до нормативних, спрямований на формування фахових компетенцій здобувачів щодо системи мотивації персоналу, а також його універсальних принципів та управлінського інструментарію. Особлива увага приділяється вибору форм та методів мотивування персоналу з метою підвищення продуктивності праці працівників, а також формування практичних навичок майбутніх фахівців.

2. Мета і завдання освітнього компонента.

Мета вивчення освітньої компоненти – формування системи теоретичних і прикладних знань щодо підвищення продуктивності праці персоналу та поліпшення якісних показників його роботи засобами матеріальної, трудової та статусної мотивації, а також набуття практичного досвіду щодо формування системи мотивації персоналу.

Основні завдання освітньої компоненти: набуття здобувачами сучасних знань з теорії та світового досвіду мотивації, формування в них навиків і вмінь самостійно аналізувати процес мотивування та розробляти науково-практичні рекомендації щодо підвищення ефективності роботи персоналу підприємства; розвиток здібностей до самостійності та відповідальності в обґрунтуванні та прийнятті рішень з мотиваційного менеджменту.

3. Результати навчання (компетентності).

Інтегральна компетентність: здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук.

Загальні компетентності:

ЗК5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

Фахові компетентності:

СК4. Вміння визначати функціональні області організації та зв'язки між ними.

СК7. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту.

СК9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.

СК10. Здатність оцінювати роботи, що виконуються, та забезпечувати їх якість, мотивувати персонал організації.

СК14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.

Програмні результати навчання:

ПРН8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.

ПРН9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

ПРН10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.

4. Структура освітнього компонента.

Назви змістових модулів і тем	Усього	Лек.	Практ.	Сам. роб.	Конс.	Форма контролю / Бал
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи мотивації персоналу						
Тема 1. Зміст мотивації та мотиваційного процесу	10	0	1	7	2	ФО, Т / 10
Тема 2. Змістові теорії мотивації	11	1	1	7	2	ФО, Т / 8
Тема 3. Процесуальні теорії мотивації	10	1	1	7	1	ФО, Т, ТЕ / 8
Тема 4. Трудові доходи персоналу	10	1	1	7	1	ФО, Т, ТЕ / 8
Тема 5. Формування соціального пакету	9	1	1	6	1	ФО, Т, ТЕ / 8
Тема 6. Нематеріальна мотивація	8	0	1	6	1	Д, Т, ТЕ / 8
Разом за модулем 1	58	4	6	40	8	50
Змістовий модуль 2. Практичні аспекти мотивації персоналу						
Тема 7. Підходи до формування тарифної системи заробітної плати	11	1	1	7	2	ФО, Т / 8
Тема 8. Доплати та надбавки до тарифних ставок та посадових окладів	10	1	1	7	1	ФО, Т / 8
Тема 9. Оцінка персоналу в системі мотивації праці	11	1	1	7	2	ФО, Т / 8
Тема 10. Узгодження заробітної плати з результативністю праці	10	1	1	7	1	Д, Т, ТЕ / 8
Тема 11. Гарантії та компенсації в системі	10	1	1	7	1	Д, Т, ТЕ /

мотивації персоналу						8
Тема 12. Зарубіжний досвід мотивації персоналу	10	1	1	7	1	ФО, Т, ТЕ / 10
Разом за модулем 2	62	6	6	42	8	50
Види підсумкових робіт						Бал
Екзамен						100
Всього годин / Балів	120	10	12	82	16	100

Форма контролю: поточне оцінювання (фронтальне опитування (ФО), тести (Т), написання тез (ТЕ), дискусія (Д)); підсумковий контроль у письмовій формі: два теоретичних питання (по 30 балів за правильну відповідь) та тестування (по 1 балу за кожен із 40 тестів).

5. Завдання для самостійного опрацювання

Самостійна робота здобувачів передбачає: підготовку до практичних занять, опрацювання рекомендованої літератури, написання есе, тез доповідей, підготовку до контрольних робіт та екзамену. Завдання самостійної роботи здобувачів вважаються виконаними, якщо вони: здані у визначені терміни; повністю виконані (розкривають тему завдання); не мають логічних і розрахункових помилок. Прийом і консультування щодо виконання завдань самостійної роботи здобувачів проводяться викладачем згідно встановленого графіку.

Питання та завдання для самостійної роботи визначені відповідними темами освітнього компонента та містяться в електронному курсі Microsoft Teams:

<https://teams.microsoft.com/l/team/19%3a6ZUiShkK->

[NOHJTNY2uEy_hsBOxGC9TgkUfv4mQrV93s1%40thread.tacv2/conversations?groupId=3cf108be-09f8-473c-9fb5-fe8987af43e7&tenantId=79cf2153-dcef-4e36-ab8c-89480b2366aa](https://teams.microsoft.com/l/team/19%3a6ZUiShkK-NOHJTNY2uEy_hsBOxGC9TgkUfv4mQrV93s1%40thread.tacv2/conversations?groupId=3cf108be-09f8-473c-9fb5-fe8987af43e7&tenantId=79cf2153-dcef-4e36-ab8c-89480b2366aa)

IV. Політика оцінювання

Політика щодо відвідувань занять. Відвідування занять дає можливість отримати задекларовані загальні та фахові компетентності, вчасно і якісно виконати завдання. Пропущені заняття можна відпрацьовувати у визначений час згідно графіка. За умови індивідуального навчального графіка здобувач має можливість отримати позитивну оцінку завдяки виконанню планових та контрольних завдань. У будь-якому випадку здобувачі зобов'язані дотримуватися термінів, визначених для виконання усіх видів робіт, передбачених курсом.

Політика щодо зарахування результатів формальної, неформальної та інформальної освіти. Результати навчання, здобуті шляхом формальної, неформальної та/або інформальної освіти, визнаються в ВНУ імені Лесі Українки шляхом валідації (https://vnu.edu.ua/sites/default/files/2021-02/Polozhennia_%20vyznannia_rezultatuv_navchannia_formalnoi.pdf)

Визнанню можуть підлягати такі результати навчання, отримані в неформальній освіті, які за тематикою, обсягом вивчення та змістом відповідають як освітньому компоненту загалом, так і його окремому розділу, темі (темам), індивідуальному завданню, контрольній роботі тощо, які передбачені силабусом освітнього компонента.

Визнання результатів навчання, отриманих у неформальній та/або інформальній освіті, відбувається в семестрі, що передусє семестру початку вивчення освітнього компонента, або першого місяця від початку семестру, враховуючи ймовірність не підтвердження здобувачем результатів такого навчання.

Політика щодо академічної доброчесності: виконані завдання здобувачів в мають бути їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикавання джерел, списування, втручання в роботу інших осіб є прикладами можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі здобувача є підставою для її незарахування, незалежно від масштабів плагіату, що регламентовано Положенням ВНУ ім. Лесі Українки "Про

систему запобігання та виявлення академічного плагіату".

Політика щодо дедлайнів та перескладання: роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Складання модулів відбувається лише раз, відповідно до встановленого терміну, оскільки є можливість отримати бали на екзамені.

Політика виставлення балів. Оцінювання знань здобувачів освіти здійснюється під час поточного контролю за результатами виконання видів робіт, які передбачені силабусом. Враховуються бали поточного (40 балів), модульного або підсумкового оцінювання (60 балів). При цьому береться до уваги присутність на заняттях та активність здобувача під час занять; вимоги академічної доброчесності; своєчасність виконання завдань. Підсумкова семестрова оцінка з освітнього компонента виставляється без складання іспиту, якщо здобувач успішно виконав усі завдання, передбачені силабусом і набрав при цьому не менше 75 балів. Така оцінка виставляється та заноситься до екзаменаційної відомості у день проведення екзамену.

V. Підсумковий контроль

Підсумковий контроль (екзамен) для денної форми навчання проводиться у письмовій формі: два теоретичні питання (по 20 балів за правильну відповідь) та тестування (по 1 балу за кожен із 20 тестів) відповідно до програми курсу. Максимальна оцінка – 60 балів.

Підсумковий контроль (екзамен) для заочної форми навчання проводиться у письмовій формі: два теоретичних питання (по 30 балів за правильну відповідь) та тестування (по 1 балу за кожен із 40 тестів) відповідно до програми курсу. Максимальна оцінка – 100 балів.

Перелік питань до екзамену

1. Зміст мотиву та мотивації.
2. Стимулювання та винагорода.
3. Стадії мотивації.
4. Управлінські проблеми в контексті мотивації.
5. Теорія ієрархії потреб Маслоу.
6. Теорія Альдерфера.
7. Теорія двох факторів Герцберга.
8. Теорія набутих потреб Мак-Клелланда.
9. Теорія очікувань.
10. Теорія справедливості.
11. Концепція партисипативного (спільного) управління.
12. Модель Портера–Лоулера.
13. Використання теорій мотивації в менеджменті персоналу.
14. Ретроспектива та теорії нематеріальної мотивації.
15. Планування кар'єри як чинник мотивації.
16. Корпоративна культура як чинник нематеріальної мотивації.
17. Трудові доходи: види, місце в структурі сукупних доходів.
18. Стратегія і політика трудових доходів.
19. Матеріальна винагорода: основні положення та значення.
20. Диференціація трудових доходів.
21. Тарифне нормування та його призначення.
22. Характеристика основних підходів до побудови тарифних умов оплати праці.
23. Сутність і переваги гнучких тарифних моделей оплати праці.
24. Сутність і переваги вилкової моделі оплати праці та плаваючих окладів.
25. Технологія розроблення показників преміювання.
26. Визначення розмірів премій та встановлення періодичності преміювання.
27. Преміювання робітників за основні результати діяльності.
28. Колективне преміювання працівників.

29. Преміювання на основі управління ефективністю та збалансованих показників.
30. Характеристика та порядок нарахування надбавок.
31. Доплати за особливий режим праці, порядок їх нарахування.
32. Доплати за умови праці відмінні від нормальних.
33. Характеристика й особливості нарахування доплат заохочувального характеру.
34. Проектування основної зарплати з використанням грейдів
35. Соціальний пакет: сутність, значення.
36. Підходи до формування соціального пакета на підприємстві.
37. Матеріальна допомога: види й особливості надання
38. Програми участі персоналу в прибутку підприємства.
39. Програми участі в акціонерному капіталі.
40. Порядок виплати доходів від участі працівників у власності підприємства.
41. Складові оцінки персоналу
42. Методи оцінки персоналу
43. Атестація і змагання в контексті оцінки персоналу
44. Японська модель мотивації персоналу
45. Американська модель мотивації персоналу
46. Європейська модель мотивації персоналу
47. Стимулювання працівників вільним часом та гнучким режимом праці.
48. Особливості мотивації керівників вищого рівня управління.
49. Мотивація працівників, що здійснюють продаж продукції.
50. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві.

VI. Шкала оцінювання (екзамен)

Оцінка в балах	Лінгвістична оцінка	Оцінка за шкалою ECTS	
		оцінка	пояснення
90–100	Відмінно	A	відмінне виконання
82–89	Дуже добре	B	вище середнього рівня
75–81	Добре	C	загалом хороша робота
67–74	Задовільно	D	непогано
60–66	Достатньо	E	виконання відповідає мінімальним критеріям
1–59	Незадовільно	Fx	Необхідне перескладання

VII. Рекомендована література та інтернет-ресурси

Основна

1. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу». Хар. нац. ун-т. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. Х. : ХНУМГ, 2013. 111 с.
2. Донован А. Самомотивація. К.: Фабула, 2019. 166 с.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2011. 397 с.
4. Іллін Є. П. Мотивація і мотиви. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. 512 с.
5. Расфельд М., Брайденбах Ш. Школа на старті. Мотивація до дії. К.: Літопис, 2018. 135 с.
6. Трейси Б. Наука мотивации. М.: Попурри, 2018. 240 с.

Додаткова

7. Гончаренко Т. І. «Мотивація» як предмет економічного дослідження. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2019. Вип. 25. С. 257-259.
8. Олійник Т. Г. Мотивація як спосіб підвищення продуктивності праці на підприємствах. *Наук. журнал «Ефективна економіка»*. 2018. № 3.

9. Потьомкіна О. В., Дорош В. Ю., Биховець Н. Г. Реалізація термінів "мотивація" та "стимулювання" у ефективній діяльності персоналу. Зб. наук. пр. «Економічні науки». Серія: Економіка та менеджмент. 2018. Вип. 15. С. 211-216.

10. Рейкін В. С. Features of Intangible Motivation of Organization Staff. Наук. журнал «Економічний часопис ВНУ імені Лесі Українки». 2022. № 4.

Інтернет-ресурси:

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Інформаційні ресурси у цифровому репозиторії бібліотеки ВНУ імені Лесі Українки. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua>
3. Кабінет Міністрів України. URL: <http://www.kmu.gov.ua/>.
4. Національна бібліотека ім. В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>.