



Силабус курсу Мотиваційний менеджмент

Ступінь вищої освіти – бакалавр
Галузь знань. 28 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність – 281 Публічне управління та адміністрування
Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»

Рік навчання: II, Семестр: IV

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.

Завданням дисципліни є набуття студентами стійких сучасних знань з теорії мотиваційного менеджменту, формування в них навиків і вмінь самостійно аналізувати стан мотиваційного менеджменту та розробляти практичні рекомендації; 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 та його місце в системі формування конкурентних переваг	Визначати пріоритетність мотивів працівника; вирізняти основні складові мотиваційного механізму управління трудовою поведінкою працівників	Презентації поточне опитування, дискусійні питання
2.	Організаційне забезпечення мотиваційного менеджменту	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.	Презентації поточне опитування

3.	Компенсаційна політика на підприємстві	Формувати основні контури компенсаційної політики та стратегії; визначати суб'єктів формування та реалізації компенсаційної політики; визначати чинники під час формування компенсаційного пакета	Тестові завдання, презентації
4.	Трудові доходи	Вміти визначати основні чинники диференціації заробітної плати різних категорій працівників та враховувати їх під час розроблення тарифних умов й інших складових заробітної плати.	Поточне опитування презентації
5.	Нарахування основної заробітної плати за різних підходів.	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.	Ситуаційні завдання, Презентації дискусійні питання
6.	Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівників	Розуміти особливості нарахування доплат та надбавок для різних категорій працюючих	Поточне опитування практичні завдання
7.	Гарантії та компенсації в системі мотиваційного менеджменту	Визначати роль гарантійних та компенсаційних виплат у мотиваційному менеджменті	Поточне опитування презентації
8.	Соціальний пакет: структура, підходи до формування.	Демонструвати навички формування соціального пакета	Поточне опитування презентації ситуаційні завдання
9.	Мотивація колективів та персоналу.	Розуміти особливості мотивації колективів; опанувати внутрішні комунікації як чинники посилення мотивації персоналу, вивчити роль стимулювання працівників вільним часом та гнучким режимом праці	Поточне опитування ситуаційні завдання
10.	Нематеріальна мотивація: сутність, форми, тенденції розвитку	Вміти аналізувати ефективність нематеріальної мотивації трудової діяльності в організації та проектувати заходи з її посилення; розробляти заходи посилення мотивації з використанням особливостей корпоративної культури.	Поточне опитування ситуаційні завдання

Літературні джерела

1. Закон України «Про оплату праці» URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю України URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>
3. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П., Винничук Р. О. Мотивування й розвиток персоналу: культурологічний аспект [Текст] : монографія; Нац. ун-т "Львів. політехніка". Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2015. 282 с.
4. Колот А.М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент. Київ, 2014. 479 с.

5. Лівощко Т. В. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_4_059.pdf.
6. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств: монографія. Хмельницький, 2011. 210 с.
7. Прохоровська С. А. Гідна праця як чинник регулювання соціально-трудоких 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.: КНЕУ, 2017. с. 77–80
8. 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
9. 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.
10. Прохоровська С. А. Вплив соціально-трудоких 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.
11. 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. 73-79 URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/440>
12. Прохоровська С., Островерхов В., Запорожан Л. Винагорода за працю в мотивації персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2018. №. 22. С. 92–97.
13. 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
14. Прохоровська С. А. Формування компенсаційної політики підприємств /Маркетинг 4.0: Стратегічні імперативи та сучасні тенденції. колективна монографія, 2021. С. 172-193
15. 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>.
16. Шкільняк М. Менеджмент у системі корпоративного управління. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2018. №. 2. С. 7–20.
17. Семенова Л. Ю., Татарінова К. С. Розробка ефективного мотиваційного механізму діяльності підприємства. *Молодий вчений*. 2019. Т. 65. №. 1. С. 239–241.
18. 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.
19. 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.
20. Ярмош В.В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопіль, 2014. Том 15. № 3. С. 263–268.
21. Herzberg F. *Motivation to work*. Routledge, 2017. 218 p.
22. 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

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «Мотиваційний менеджмент» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Модуль 1		Модуль 2	Модуль 3
40%	40%	5%	15%
Поточне оцінювання	Модульний контроль	Тренінги	Самостійна робота
Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих на практичних заняттях. Оцінювання за 100-бальною шкалою	Модульний контроль проводиться за 1-10 темами і включає 2 теоретичних питання по 20 балів. Практичне завдання 60 балів	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання тренінгових завдань. Оцінювання за 100-бальною шкалою	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання індивідуальних завдань. Оцінювання за 100-бальною шкалою

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