

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Навчально-науковий інститут інноватики, природокористування
та інфраструктури

Затверджую

Директор Навчально-наукового інституту інноватики, природокористування та інфраструктури

Василь БРИЧ

“ 30 ” 08 2024 р.



Затверджую

Проректор з науково-педагогічної роботи

Віктор ОСТРОВЕРХОВ

“ 30 ” 08 2024 р.



Затверджую

Директор Навчально-наукового інституту новітніх освітніх технологій

Святослав ПИТЕЛЬ

“ 30 ” 08 2024 р.



РОБОЧА ПРОГРАМА

з дисципліни «Мотиваційний менеджмент»

ступінь вищої освіти – бакалавр

Галузь знань 20 Аграрні науки та продовольство

Спеціальність 201 «Агрономія»

Освітня програма «Агрономія»

кафедра екології та охорони здоров'я

| Форма навчання | Курс | Семестр | Лекції (год.) | Практ. (семін.) (год.) | ІРС (год.) | Тренінг (год.) | Самост. робота студ. (год.) | Разом (год.) | Залік |
|----------------|------|---------|---------------|------------------------|------------|----------------|-----------------------------|--------------|-------|
| Денна | 3 | 6 | 32 | 14 | 3 | 6 | 95 | 150 | 6 |
| Заочна | 3 | 6 | 8 | 4 | – | – | 138 | 150 | 7 |

30.08.2024
[Signature]

Тернопіль – ЗУНУ
2024

Робочу програму склав д-р. екон. наук, проф., проф. кафедри екології та охорони здоров'я Дмитро Шушпанов

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри екології та охорони здоров'я, протокол № 1 від 26.08.2024 р.

В. о. завідувача кафедри,
к. е. н., ст. викладач



Леонід БИЦЮРА

Розглянуто та схвалено групою забезпечення спеціальності 201 "Агрономія", протокол № 1 від 30.08.2024 р.

Керівник групи забезпечення спеціальності,
д-р.с/г.наук, с.н.с.



Антін ШУВАР

Гарант ОП,
д-р.с/г.наук, с.н.с.



Антін ШУВАР

**СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Мотиваційний менеджмент»**

4 Опис дисципліни «Мотиваційний менеджмент»

| Дисципліна «Мотиваційний менеджмент» | Галузь знань, спеціальність, СВО | Характеристика навчальної дисципліни |
|---|--|---|
| Кількість кредитів – 5 | Галузь знань: «Аграрні науки та продовольство» | Статус дисципліни: вибіркова Мова навчання: українська |
| Кількість залікових модулів – 3 | Спеціальність 201 «Агрономія» | Рік підготовки: <i>Денна – 3</i> <i>Заочна – 3</i> Семестр: <i>Денна – 6</i> <i>Заочна – 6</i> |
| Кількість змістових модулів – 3 | Ступінь вищої освіти – бакалавр | Лекції: <i>Денна - 32 год.</i> <i>Заочна — 8 год.</i> Практичні заняття: <i>Денна - 14 год.</i> <i>Заочна - 4 год.</i> |
| Загальна кількість годин – 150 | | Самостійна робота: <i>Денна – 95 год.</i> <i>Заочна - 138 год.</i> Тренінг – 6 год. Індивідуальна робота – 3 год. |
| Тижневих годин – 10, з них аудиторних – 3 | | Вид підсумкового контролю – екзамен |

2. Мета і завдання дисципліни «Мотиваційний менеджмент»

2.1. Мета вивчення дисципліни.

Мета – набуття теоретичних і прикладних знань щодо трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи засобами сучасних методів матеріальної, трудової і статусної мотивації.

2.2. Завдання вивчення дисципліни

Отримання студентами стійких сучасних знань з теорії мотивації, формування у них навиків 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 мотивації персоналу.

2.3. Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує вивчення дисципліни.

У результаті засвоєння навчальної дисципліни у студентів мають бути сформовані безпосередньо такі компетентності:

- ✓ здатність володіти теоретико-методологічними знаннями для покращення мотивації трудової діяльності, використовувати сучасні теорії мотивації в практиці управління;
- ✓ здатність володіти сучасними методами управлінського впливу на трудовий потенціал, у т.ч. через систему мотивації;
- ✓ здатність формувати методологічні підходи до оцінювання стану матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу організації;
- ✓ здатність володіти технологією розроблення компенсаційного пакету на підприємстві з оптимальною структурою та індивідуальною мотиваційною спрямованістю;
- ✓ здатність проектування основної заробітної плати, а також застосувати гарантійні і компенсаційні виплати, встановлювати порядок доплат і надбавок до тарифних ставок посадових окладів;
- ✓ здатність використовувати технологію оцінювання посад і робіт, формування грейдів з оплати праці;
- ✓ здатність визначати порядок формування соціального пакету на підприємстві;
- ✓ здатність передбачати наслідки структурних та інших зрушень в виробничому процесі для стану мотивації та розробляти технологію проведення мотиваційного моніторингу.

2.4. Передумови для вивчення дисципліни.

Вивчення дисципліни «Мотиваційний менеджмент» ґрунтується на положеннях таких дисциплін: економічна теорія, управління трудовим потенціалом, менеджмент, управління персоналом, організація праці.

2.5. Результати навчання.

Після вивчення дисципліни «Мотиваційний менеджмент» фахівець з управління персоналом зможе:

- ✓ аналізувати стан матеріальної мотивації працівників;
- ✓ оцінювати рівень диференціації трудових доходів працівників;

- ✓ формувати корпоративну політику трудових доходів;
- ✓ проектувати основну заробітну плату з використанням грейдів;
- ✓ проводити ринкові огляди заробітних плат;
- ✓ розробляти порядок установлення та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів;
- ✓ розробляти порядок установлення та розміри гарантійних і компенсаційних виплат;
- ✓ формувати компенсаційний і соціальний пакети на підприємстві;
- ✓ розробляти програми соціального страхування;
- ✓ розробляти програми участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі;
- ✓ розробляти засоби нематеріальної мотивації персоналу;
- ✓ розробляти програми інформування працівників для посилення їхньої мотивації;
- ✓ розробляти методи заохочення працівників вільним часом та гнучким режимом праці;
- ✓ здійснювати мотиваційний моніторинг.

3. Програма навчальної дисципліни: «Мотиваційний менеджмент»

Змістовий модуль 1. Прикладні аспекти теоретичних основ мотивації персоналу.

Тема 1. Мотивація праці як складова управління персоналом.

Мотивація як складова управління персоналом та чинник конкурентних переваг. Зміст і взаємозв'язок категорій «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання». Мотивування персоналу та мотиваційний процес: сучасне розуміння, основні положення. Типи мотивації працівників. Співвідношення вмотивованості та компетентності працівників.

Література: 1, 7, 8, 15.

Тема 2. Прикладні аспекти використання теорій мотивації.

Еволюція концепцій мотивації.

Прикладні аспекти використання теорій мотивації в управлінні

Порівняльний аналіз українського та зарубіжних підходів до мотивації персоналу.

Література: 1, 7, 8, 15.

Тема 3. Психологічні особливості мотивації персоналу.

Теорії атрибуції.

Мотивування персоналу за даними LAB-profile.

Мотивація різних типів людей.

Темперамент співробітника і мотиватори.

Інтелект співробітника і мотиватори.

Література: 1, 7, 8, 15.

Змістовий модуль 2. Використання матеріальних стимулів мотивації персоналу.

Тема 4. Формування компенсаційного пакету на підприємстві.

Компенсаційний пакет: поняття, вимоги до формування. Структура компенсаційного пакета. Технологія проектування компенсаційного пакета.

Література: 1, 7, 8, 15.

Тема 5. Проектування основної заробітної плати.

Тарифне нормування та його призначення. Характеристика основних елементів та підходів до побудови тарифних умов оплати праці. Сутність і переваги гнучких тарифних моделей оплати праці. Сутність і переваги вилкової моделі оплати праці та плаваючих окладів. Безтарифна (пайова) модель оплати праці: сфера застосування, переваги. Методологія та прикладні аспекти побудови єдиної тарифної сітки для оплати праці всіх категорій персоналу

Література: 1, 7, 8, 15.

Тема 6. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці.

Преміальне положення: структура, вимоги до побудови. Технологія розроблення показників преміювання. Визначення розмірів премій та встановлення періодичності преміювання. Організація преміювання робітників за основні результати діяльності. Організація преміювання керівників, професіоналів, Колективне преміювання працівників. Преміювання на основі системи управління ефективністю та системи збалансованих показників. Бонусні програми: особливості застосування. Одноразові премії і винагороди: призначення, структура і мотиваційна роль.

Література: 1, 7, 8, 14, 15.

Тема 7. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників.

Соціально-економічна природа та функції надбавок і доплат. Характеристика та порядок нарахування надбавок. Доплати за особливий режим праці, порядок їх нарахування. Доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних, порядок їх нарахування.

Гарантійні та компенсаційні виплати: загальна характеристика, роль у мотивації персоналу. Порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати працівників. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Гарантії, що надаються працівникам на період відпусток.

Література: 1, 7, 14, 15.

Тема 8. Соціальний пакет: структура, підходи до формування. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі.

Соціальний пакет: сутність, значення. Підходи до формування соціального пакета на підприємстві. Програми соціального страхування персоналу. Матеріальна допомога: види й особливості надання.

Програми участі персоналу в прибутку підприємства: призначення та особливості використання. Характеристика окремих схем участі персоналу в прибутку. Програми участі в акціонерному капіталі: характеристика та мотиваційний потенціал. Порядок виплати доходів від участі працівників у власності підприємства.

Література: 1, 7, 15.

Тема 9. Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних умов.

Мотивування персоналу в умовах змін: загальна характеристика. Мотивація праці торгових агентів. Мотивація проектних груп. Мотивація працівників до інноваційної діяльності. Особливості мотивації керівників вищого рівня управління.

Література: 1, 7, 14, 15.

Тема 10. Мотивація колективів.

Суть і класифікація колективів, стадії їх формування і розвитку. Форми творчого співробітництва. Мотиваційний аспект взаємодії людини і колективу. Особливості мотивації колективів. Організаційна культура як основа мотивації колективу фірми. Мотивація колективу при організації нововведень.

Література: 1, 7, 14, 15.

Змістовий модуль 3. Організаційно-правові засади мотивації персоналу.

Тема 11. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві.

Положення про оплату праці персоналу як основний правовий документ підприємства. Питання оплати праці в колективному договорі підприємства. Індивідуалізація умов оплати праці у трудовому договорі.

Література: 1, 7, 14, 15.

Тема 12. Нематеріальна Мотивування персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку.

Чинники трансформації мотивів та підвищення ролі нематеріальної мотивації. Корпоративна культура як чинник нематеріальної мотивації. Організація корпоративних заходів і конкурсів. Програми професійного розвитку персоналу. Внутрішні комунікації та інформування як чинники посилення мотивації персоналу. Стимулювання працівників вільним часом та гнучким режимом праці. Мотивування персоналу з використанням примусових заходів.

Література: 1, 7, 14, 15.

Тема 13. Технології мотиваційного моніторингу.

Завдання та етапи проведення мотиваційного моніторингу. Дослідження конкурентоспроможності системи мотивації. Технології оцінювання мотиваційного профілю працівників. Використання результатів мотиваційного моніторингу.

Література: 1, 7, 14, 15.

4. Структура залікового кредиту з дисципліни «Мотиваційний менеджмент»

(денна форма навчання)

| | Кількість годин | | | | |
|--|-----------------|-------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| | Лекції | Практичні заняття | Самостійна робота | Індивідуальна робота | Контрольні заходи |
| Змістовний модуль 1. Прикладні аспекти теоретичних основ мотивування персоналу. | | | | | |
| Тема 1. Мотивація праці як складова управління персоналом | 2 | 2 | 7 | - | |
| Тема 2. Прикладні аспекти використання теорії мотивації | 4 | 2 | 7 | - | |
| Тема 3. Психологічні особливості мотивації персоналу | 4 | 2 | 7 | 1 | тестування |
| Змістовний модуль 2. Використання матеріальних стимулів мотивації персоналу. | | | | | |
| Тема 4. Формування компенсаційного пакета на підприємстві | 4 | 2 | 8 | - | |
| Тема 5. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці | 2 | - | 8 | - | |
| Тема 6. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників | 2 | - | 7 | - | |
| Тема 7. Соціальний пакет: структура, підходи до формування. | 2 | 2 | 8 | - | |
| Тема 8. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі | 2 | - | 7 | - | |
| Тема 9. Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних умов | 2 | - | 7 | 1 | |
| Тема 10. Мотивація колективів | 2 | | 7 | - | |
| Змістовний модуль 3. Організаційно-правові засади мотивації персоналу. | | | | | |
| Тема 11. Нематеріальне мотивування персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку | 2 | - | 8 | - | |
| Тема 12. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві | 2 | 2 | 7 | - | |
| Тема 13. Технології мотиваційного моніторингу | 2 | 2 | 7 | 1 | |
| Тренінг | | | 4 | | |
| Разом | 32 | 14 | 95 | 3 | |

(Заочна форма навчання)

| № теми | Назва теми | лекції | практичні | інд. робота | Самостійна робота |
|---|--|--------|-----------|-------------|-------------------|
| Змістовний модуль 1. Прикладні аспекти теоретичних основ мотивування персоналу | | | | | |
| 1 | Мотивація праці як складова управління персоналом | 2 | – | – | 10 |
| 2 | Прикладні аспекти використання теорії мотивації | | – | – | 10 |
| 3 | Психологічні особливості мотивації персоналу | – | 2 | – | 10 |
| Змістовний модуль 2. Використання матеріальних стимулів мотивації персоналу. | | | | | |
| 4 | Формування компенсаційного пакета на підприємстві | 4 | – | – | 10 |
| 5 | Проектування основної заробітної плати за різних підходів | | – | – | 10 |
| 6 | Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці | – | – | – | 12 |
| 7 | Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників | – | – | – | 12 |
| 8 | Соціальний пакет: структура, підходи до формування. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі | – | – | – | 10 |
| 9 | Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних умов | – | – | – | 12 |
| 10 | Мотивація колективів | – | – | – | 10 |
| Змістовний модуль 3. Організаційно-правові засади мотивації персоналу | | | | | |
| 11 | Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві | 2 | – | – | 10 |
| 12 | Нематеріальна Мотивування персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку | – | – | – | 12 |
| 13 | Технології мотиваційного моніторингу | – | 2 | – | 10 |
| | Всього годин | 8 | 4 | – | 138 |

5. Тематика практичних занять

Практичне заняття №1

Тема: Мотивація праці як складова управління персоналом. Прикладні аспекти використання теорії мотивації.

Мета: з'ясувати поняття “мотивація”, її трактування. Вивчити сучасні трактування мотивації праці, мотиваційний механізм управління трудовою поведінкою, проаналізувати вплив мотивації на ефективність трудової діяльності.

Питання для обговорення:

1. Зміст і взаємозв'язок категорій «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання»
2. Мотивування персоналу та мотиваційний процес: сучасне розуміння, основні положення
3. Типи мотивації працівників.

4. Співвідношення мотивованості та компетентності працівників.
Література: 1, 7, 8, 15.

Практичне заняття №2

Тема: Формування компенсаційного пакета на підприємстві.

Мета: проаналізувати становлення і розвиток теорії і практики мотивації праці, вивчити змістовні теорії мотивації праці та можливість їх використання в менеджменті персоналу.

Питання для обговорення:

1. Прикладні аспекти використання теорій мотивації в управлінні
2. Еволюція концепцій мотивації.
3. Порівняльний аналіз українського та зарубіжних підходів до мотивації персоналу.

Література: 1, 7, 8, 15.

Практичне заняття №3

Тема: Психологічні особливості мотивації персоналу.

Мета: визначити психологічні аспекти мотивації персоналу, встановлення стимулів-мотиваторів залежно від типу, темпераменту та інтелекту працівника.

Питання для обговорення:

1. Теорії атрибуції.
2. Мотивування персоналу за даними LAB-profile.
3. Мотивація різних типів людей.
4. Темперамент співробітника і мотиватори.
5. Інтелект співробітника і мотиватори

Література: 1, 7, 8, 15, 29, 31.

Практичне заняття №4

Тема: Формування компенсаційного пакету на підприємстві.

Мета: розробляти конкурентоспроможний компенсаційний пакет для різних категорій персоналу; визначати оптимальну структуру компенсаційного пакета для різних категорій персоналу.

Питання для обговорення:

1. Компенсаційний пакет: поняття, вимоги до формування.
2. Структура компенсаційного пакета.
3. Технологія проектування компенсаційного пакета

Література: 1, 7, 8, 15.

Практичне заняття №5

Тема: Соціальний пакет: структура, підходи до формування. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі

Мета: вивчити контрактну форму найму й оплати праці, структуру контракту; охарактеризувати нетрадиційні методи матеріального стимулювання та їх мотивуючу роль.

Питання для обговорення:

1. Контракт як особлива форма найму та оплати працівників.
2. Переваги і недоліки контрактної форми найму та оплати праці.
3. Структура контракту та його основні положення.
4. Нетрадиційні методи матеріального стимулювання та їх мотивуюча роль.

5. Види оплати праці торгівельних агентів.
 6. Оцінка соціально-економічної ефективності систем мотивації.
- Література: 1, 7, 15.

Практичне заняття №6

Тема: Нематеріальна Мотивування персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку. Технології мотиваційного моніторингу.

Мета: вивчити нематеріальної мотивації персоналу та технологію мотиваційного моніторингу.

Питання для обговорення:

1. Програми професійного розвитку персоналу.
 2. Внутрішні комунікації та інформування як чинники мотивації персоналу.
 3. Стимулювання працівників вільним часом та гнучким режимом праці. Мотивування персоналу з використанням примусових заходів.
 4. Завдання та етапи проведення мотиваційного моніторингу.
 5. Дослідження конкурентоспроможності системи мотивації.
 6. Технології оцінювання мотиваційного профілю працівників. Використання результатів мотиваційного моніторингу
- Література: 1, 7, 14, 15.

Практичне заняття №7

Тема: Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві. Нематеріальна Мотивування персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку.

Мета: дослідити юридичні аспекти організації заробітної плати в організації та основи нематеріальної мотивації персоналу.

Питання для обговорення:

1. Положення про оплату праці персоналу як основний правовий документ підприємства.
 2. Питання оплати праці в колективному договорі підприємства.
 3. Індивідуалізація умов оплати праці у трудовому договорі
 4. Чинники трансформації мотивів та підвищення ролі нематеріальної мотивації. Корпоративна культура як чинник нематеріальної мотивації. Організація корпоративних заходів і конкурсів.
- Література: 1, 7, 14, 15.

6. Самостійна робота

У процесі проведення контрольних заходів викладач оцінює, в т. ч., рівень засвоєння студентом навчального матеріалу, винесеного на самостійне опрацювання, обґрунтованість та логічність викладення самостійно вивченого матеріалу, повноту розкриття теми, винесеної на самостійне вивчення, оформлення матеріалів згідно з висунутими вимогами (за необхідності).

Підсумкова кількість балів, набрана студентами за виконання завдань з самостійної роботи, є однією з складових поточної успішності студентів з дисципліни.

Самостійна робота з кожної теми за робочою навчальною програмою оцінюється в 100 балів з використанням стандартизованих узагальнених критеріїв оцінювання знань. Де:

- 90-100 балів - це коли робота виконана в повному обсязі і допускаються незначні помилки, студент володіє вільно знаннями з опрацьованої тематики, розуміє методи і підходи дослідження, які були застосовані під час виконання самостійного завдання. Здобувач добре орієнтується в предметній термінології, чітко формулює відповіді на поставлені запитання.

- 75-89 балів - студент допускає несуттєві помилки, які виправляє, відповідаючи на додаткові запитання, теоретичні і практичні блоки самостійного завдання виконані належним чином з окремими дискусійними положеннями чи недостатньо обґрунтованими пропозиціями.

- 65-74 балів - якщо обсяг виконаного самостійного завдання становить від до 74% від передбаченого. Студент відповідає не менш ніж на 64% запитань, але відповіді недостатньо точні, додатковими питаннями коригуються слабо. Не в повному обсязі виконано теретичну і практичну частину самостійної роботи.

- 60-64 бали - студент слабо опрацював і засвоїв тематику самостійного завдання, погано орієнтується в методах дослідження, оперує неточними формулюваннями і слабо володіє практичними навичками.

- 35-59 - незадовільно з можливістю повторного складання.

- 1-34 - незадовільно з обов'язковим повторним курсом.

Завдання для самостійної роботи

Самостійне завдання виконується і подається для оцінювання у формі реферату або презентації в редакторі PowerPoint і складається з трьох блоків:

1. Прив'язаний до змістового модуля 1 «Прикладні аспекти теоретичних основ мотивації персоналу».

- **Завдання:** Підготуйте матеріал, який охоплює поняття «мотивація праці» як складову управління персоналом та її значення для конкурентоспроможності. Проведіть порівняльний аналіз понять «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання» та їхній взаємозв'язок у мотиваційному процесі. Охарактеризуйте типи мотивації працівників та роль мотиваційних чинників у підвищенні компетентності персоналу.

2. Прив'язаний до змістового модуля 2 «Використання матеріальних стимулів мотивації персоналу».

- **Завдання:** Розробіть структуру компенсаційного пакета для уявного підприємства, обґрунтуйте вибір елементів пакета з точки зору їхньої мотиваційної цінності. Проведіть аналіз підходів до побудови системи преміювання на основі збалансованих показників і розробіть пропозиції для підвищення ефективності мотиваційної політики.

3. Відповідає змістовому модулю 3 «Організаційно-правові засади мотивації персоналу».

- **Завдання:** Підготуйте матеріал на тему юридичних аспектів організації оплати праці, зокрема положень про оплату праці в колективному договорі підприємства та індивідуальних умов оплати праці у трудовому договорі. Окремо дослідіть тенденції розвитку нематеріальної мотивації та запропонуйте ефективні нематеріальні інструменти для підвищення мотивації персоналу, такі як корпоративна культура, внутрішні комунікації, професійний розвиток.

Вимоги до оформлення:

- Обсяг реферату – 10–15 сторінок, кількість слайдів презентації – 10–15.
- Використання актуальних джерел літератури за списком

Ці завдання дадуть змогу глибше ознайомитися з прикладними аспектами мотиваційного менеджменту, а також закріпити знання через практичні приклади.

7. Тренінг з дисципліни.

Тренінг з дисципліни «Мотиваційний менеджмент» виконується студентами в аудиторії.

Ось більш детальний опис для тренінгів:

Тренінг 1: Соціальний пакет як елемент мотивації: формування та структура**Практична частина:**

1. Аналіз декількох соціальних пакетів успішних компаній з різних галузей (ІТ, промисловість, роздрібна торгівля тощо). Обговорення сильних та слабких сторін цих прикладів.
2. Формування соціального пакета для різних посад: Учасники тренінгу поділяються на групи для розробки соціальних пакетів для різних посад (керівники, спеціалісти, робітничі професії) із урахуванням специфіки кожної професійної групи.
3. Виконання вправи з оцінки потенційної ефективності запропонованих компонентів соціального пакета за критеріями "залучення", "утримання" та "мотивування" персоналу.
4. Робота над створенням базових програм участі працівників у прибутку або акціонерному капіталі з урахуванням стратегічних цілей компанії та особливостей корпоративної культури.

Тренінг 2: "Мотивація різних професійних груп за умов економічних змін"**Практична частина:**

- Аналіз мотиваційних профілів професійних груп: Учасники тренінгу створюють мотиваційні профілі для різних професійних груп та визначають ключові мотиваційні фактори для кожної з них.
- На основі реальних кейсів учасники розробляють мотиваційні програми, адаптовані до потреб різних професійних груп (наприклад, спеціалістів з ІТ, робітників на виробництві тощо).
- Виконання практичного завдання з розробки антикризових заходів для підтримки мотивації працівників під час економічної кризи (наприклад, частковий перехід на нематеріальні форми заохочення або гнучке коригування соціального пакета).
- Учасники діляться своїми рішеннями та обговорюють їх сильні та слабкі сторони в контексті різних економічних ситуацій та галузевих умов.

8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

У процесі навчання дисципліни «Мотиваційний менеджмент» використовуються такі засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- стандартизовані тести;
- поточне опитування;
- модульне тестування та опитування;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- оцінювання індивідуальних завдань для самостійної роботи;

- студентські презентації та виступи на наукових заходах;
- контрольна робота;
- інші види індивідуальних та групових завдань;
- екзамен.

9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю:

| Модуль 1 | | Модуль 2 | Модуль 3 |
|--|----------------------|--|---|
| 40% | 40% | 5% | 15% |
| Поточне оцінювання | Модульний контроль 1 | Тренінги | Самостійна робота |
| <p>Оцінка за поточне опитування визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять (кожен здобувач має бути оцінений не рідше як раз на два заняття);</p> <p>Модульний контроль проводиться за всіма темами наприкінці вивчення курсу в аудиторії або в системі дистанційного навчання Moodle.</p> | | <p>Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час тренінгу.</p> | <p>Оцінюється рівень виконання та засвоєння індивідуального самостійного завдання як цілісного наскрізного проекту.</p> |

Шкала оцінювання:

| За шкалою університету | За національною шкалою | За шкалою ECTS |
|------------------------|------------------------|--|
| 90–100 | відмінно | A (відмінно) |
| 85–89 | добре | B (дуже добро) |
| 75–84 | | C (добре) |
| 65–74 | задовільно | D (задовільно) |
| 60–64 | | E (достатньо) |
| 35–59 | незадовільно | FX (незадовільно з можливістю повторного складання) |
| 1–34 | | F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом) |

10. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

| № | Найменування | Номер теми |
|---|---|------------|
| 1 | Електронний варіант лекцій | 1–13 |
| 2 | Тестові завдання (електронний варіант) | 1–13 |
| 3 | Контрольні роботи (у т. ч. електронний варіант) | 1–13 |

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

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. Бондар Т., Краснонос А. Сучасні методи мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 57. 2023. URL: <http://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/3235/3158/>
4. Грідін О., Заїка С., Заїка О. Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство* 42 (2022).
5. Колот А.М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент: практикум Київ, 2013. 348 с.
6. Колот А.М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент. Київ, 2014. 479 с.
7. Кулакова С. Ю., Кладченко Я. О. Мотиваційний механізм – важель підвищення продуктивності праці: японська модель. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Наукове забезпечення економічного розвитку, правового регулювання і управління в агропромисловому комплексі» (м. Полтава, 29 бер. 2019 р.)*. Полтава : ПДАА, 2019. С. 134-137.
8. Лівощко Т. В. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_4_059.pdf.
9. Лоулер Е. та ін. Мотиваційний менеджмент: теоретичний аспект. Київ, 2019. 160 с.
10. Момот В. Є. Зміна пріоритетів у мотивації персоналу в кризовий та післякризовий періоди. 2022. URL: <https://ir.duan.edu.ua/bitstream/123456789/3902/1/14%20%281%29.pdf>.
11. Мутерко Г. Особливості мотивації персоналу підприємства в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 60. 2024. URL: <http://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/3672/3602>.
12. 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>.
13. Прохоровська, С. А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. *Трансформаційна економіка* 2 (02) (2023): 45-48.
14. Овчарук О. М. Трансформація методології стимулювання та мотивації персоналу. *Економічний простір*. 166. 2021. С. 48-52.

15. Оксенюк К. Формування системи мотивації персоналу на підприємстві. Економіка та суспільство 45 2022. URL: <http://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1968/1895>
16. Сікун О. А. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *Молодий вчений*. 2019. №. 1 (2). С. 506-510.
17. Чернявська Є. І., Маслош О. В. Мотивація праці: поняття, сутність, місцев системі економічних відносин. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2018. №. 4. С. 95-99.
18. 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.
19. Шушпанов Д. Г. Інтернет-фріланс в умовах глобальних викликів: мотиваційний аспект. *Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку* : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 11–12 листоп. 2020 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. Київ : КНЕУ, 2021. С. 242–244.
20. 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.
21. Щербак В. Г., Коваленко М. Ю. Мотиваційний менеджмент в сучасних умовах підприємництва в Україні. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки*. 2018. С. 99–112.
22. Fratrièová J. et al. Barriers to work motivation of generation Z. *Journal of human resource management*. 2018. Т. 21. №. 2. С. 28-39.
23. Hadi T. P. et al. The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Innovative Behavior. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*. 2019. Т. 3. №. 2. С. 100-108.
24. Herzberg F. *Motivation to work*. Routledge, 2017. 218 p.
25. 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.
26. 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 The ICECRS*. 2020. Т. 6.
27. Olafsen A. H., Deci E. L., Halvari H. Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and Emotion*. 2018. Т. 42. №. 2. С. 178-189.
28. Rizky M. C., Ardian N. Enhance employee performance for increase work motivation on universitas pembangunan panca budi medan. *Journal Homepage: http://ijmr. net. in*. 2019. Т. 7. №. 08. С. 19-34.
29. Shkoler O., Kimura T. How does work motivation impact employees' investment at work and their job engagement? A moderated-moderation perspective through an international lens. *Frontiers in psychology*. 2020. Т. 11. С. 38.