



Силабус курсу

Мотиваційний менеджмент

Ступінь вищої освіти – третій (освітньо-науковий)
Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
Спеціальність 051 «Економіка»
Освітньо-наукова програма «Економіка»

Рік навчання: 2, Семестр: 3

Кількість кредитів: 4. Мова викладання: українська

Керівник курсу

ППП

д.е.н., проф. Шушпанов Дмитро Георгійович

Контактна інформація

shdg2011@gmail.com,

Опис 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 організацією; розкриття змісту мотиваційного процесу; розгляд сучасних мотиваційних теорій та їхнього застосування у практиці управління, методів і форм оплати праці та мотивації різних категорій працівників.

Метою навчальної дисципліни є формування теоретичних і прикладних знань у галузі посилення трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи засобами сучасних методів мотивації.

Завданням дисципліни є набуття аспірантами стійких сучасних знань з теорії мотиваційного менеджменту, формування в них навичок 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 мотиваційного менеджменту.

Предметом дисципліни є мотиваційний механізм трудової діяльності, складовими якого є потреби, інтереси, стимули, економічні, організаційні й соціально-психологічні відносини.

Структура курсу

Години (лек. / пр.)	Тема	Результати навчання	Завдання
2 / 2	Мотивація праці як складова управління персоналом	Використання категоріального апарату мотивування персоналу в практичній діяльності; визначення відмінностей між мотивом, стимулом та потребою; здатність до визначення відмінностей між мотивацією та стимулюванням; аналіз структури мотивації персоналу як процесу; аналіз функцій, які виконує мотивування персоналу на підприємстві	Ситуаційні завдання, перегляд уривку фільму
2 / 2	Прикладні аспекти використання теорії мотивації	використовувати основні положення змістових теорій мотивації у практиці управління; використовувати прикладні аспекти процесуальних теорій мотивації у практиці управління.	Ситуаційні завдання, перегляд уривку фільму
2 / 2	Психологічні особливості мотивації персоналу	Будувати психологічний портрет працівника з метою визначення напрямків його стимулювання.	Ситуаційні завдання, перегляд уривку фільму
2 / 2	Формування компенсаційного пакета на підприємстві	визначати оптимальну структуру компенсаційного пакета; давати характеристику чинникам, які впливають на рівень задоволення працівників матеріальною винагородою	Тести, задачі
2 / 2	Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці	розробляти преміальне положення; розробляти умови та показники преміювання працівників різних категорій і професійних груп; □ розробляти шкалу розмірів премій залежно від рівня виконання показників преміювання; □ обґрунтовувати періодичність преміювання різних категорій персоналу;	Тести, задачі
1 / 1	Соціальний пакет: структура, підходи до формування	визначати оптимальний підхід до установлення соціальних виплат і заохочень, формувати їх набір згідно з вибраним підходом; розробляти соціальні програми з метою формування позитивного бренду роботодавця та соціальної відповідальності підприємства; вибирати страхову компанію для укладання договору страхування; обґрунтовувати доцільність надання відповідного виду матеріальної допомоги та визначати розмір виплат.	Тести, ситуаційні задачі

1 / 1	Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі	обґрунтовувати економічну доцільність використання програм участі персоналу в прибутку й акціонерному капіталі; розробляти схеми участі персоналу в прибутку підприємства, умови й порядок виплати відповідних заохочень; розробляти програми участі персоналу в акціонерному капіталі підприємства, правила й критерії розподілу акцій між працівниками; формувати основні положення дивідендної політики підприємства; розробляти порядок виплати доходів від участі працівників у власності підприємства.	Тести, ситуаційні задачі
2 / 2	Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних умов	обґрунтовувати доцільність використання різних методів мотивації працівників під час розроблення та реалізації проекту; розробляти положення про преміювання працівників за створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, нових видів продукції; обґрунтовувати доцільність використання різних методів мотивації керівників вищого рівня управління; розробляти комісійні системи для оплати праці працівників, що здійснюють продаж продукції (послуг).	Кейси, ситуаційні задачі
2 / 2	Мотивація колективів	визначати стадії формування і розвитку колективів, форми творчого співробітництва, мотиваційний аспект взаємодії людини і колективу. Обґрунтовувати заходи з мотивування колективу при організації нововведень.	Кейси, ситуаційні задачі
2 / 2	Нематеріальне мотивування персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку	критично оцінювати існуючі види і методи нематеріального мотивування персоналу; особливості використання методів нематеріального мотивування персоналу в практичній діяльності підприємства; здатність до формування корпоративної культури підприємства	Тести, ситуаційні задачі
1 / 1	Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві	розробляти положення про оплату праці; формувати основні положення щодо оплати праці в колективному договорі; відображати основні умови оплати праці в індивідуальному трудовому договорі; <input type="checkbox"/> обґрунтовувати доцільність запровадження індивідуалізованих умов оплати праці працівників.	Тести, ситуаційні задачі
1 / 1	Технології мотиваційного моніторингу	Критичне осмислення сутності мотиваційного моніторингу; здатність до аналізу існуючих видів та методів мотиваційного моніторингу; розуміння мотивуючої моніторингу	Тести, ситуаційні задачі
20/20			

Літературні джерела .

1. Закон України «Про оплату праці» URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
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. 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>.
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. Fratrièová J. et al. 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 The ICECRS. 2020. Т. 6.
13. 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.
14. 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.
15. Russo G. Skill utilization at work: Opportunity and motivation IZA World of Labor. 2017. P. 1–11.

Політика оцінювання

- У процесі вивчення дисципліни "Мотиваційний менеджмент" використовуються такі засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання: залікове тестування та опитування; презентації результатів виконаних завдань та досліджень; презентації та виступи на наукових заходах; методи дискусійного характеру (диспути, дискусії); робота в проблемних групах, індивідуальні консультації, іспит.

- **Політика щодо академічної доброчесності:** Списування під час залікового тестування (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування – за умов дистанційної форми навчання.

- **Політика щодо відвідування:** Відвідування занять є обов'язковим компонентом навчального процесу. За об'єктивних причин (наприклад, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу та зав. аспірантурою.

Оцінювання

Остаточна оцінка за курс розраховується таким чином:

Заліковий модуль 1 (поточний контроль)	Заліковий модуль 2 (захист проекту-презентації)	Разом
50	50	100

Шкала оцінювання:

ECTS	Бали	Зміст
A	90-100	Відмінно (зараховано)
B	85-89	Добре (зараховано)
C	75-84	Добре (зараховано)
D	65-74	Задовільно (зараховано)
E	60-64	Достатньо (зараховано)
FX	35-59	незадовільно з можливістю повторного складання (незараховано)
F	1-34	незадовільно з обов'язковим повторним курсом (незараховано)