



Силабус курсу Мотиваційний менеджмент

Ступінь вищої освіти – бакалавр

Освітньо-професійна програма «Екологічна
безпека та охорона навколишнього середовища»
Рік навчання: III, Семестр: 6

Кількість кредитів: 5 Мова викладання: українська

Керівник курсу

ПІП д.е.н., доц. Шушпанов Дмитро Георгійович

Контактна інформація d.shushpanov@wunu.edu.ua,

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.

Структура курсу

Години (лек. /прак.)	Тема	Результати навчання
2/1	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
2/1	Прикладні аспекти використання теорії мотивації	використовувати основні положення змістових теорій мотивації у практиці управління; використовувати прикладні аспекти процесуальних теорій мотивації у практиці управління.;

2/1	Психологічні особливості мотивації персоналу	Будувати психологічний портрет працівника з метою визначення напрямків його стимулювання.
2/1	Формування компенсаційного пакета на підприємстві	визначати оптимальну структуру компенсаційного пакета; давати характеристику чинникам, які впливають на рівень задоволення працівників матеріальною винагородою
2/1	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;
2/1	Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників	здійснювати індексацію заробітної плати працівників; визначати суму компенсації втрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати; розробляти умови й порядок надання гарантій за невідпрацьований час і визначати розмір виплат за цей час; установлювати гарантії працівникам та обчислювати заробітну плату за час щорічної відпустки.
2/1	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 брэнда роботодавця та соціальної відповідальності підприємства; вибирати страхову компанію для укладання договору страхування; обґрунтовувати доцільність надання відповідного виду матеріальної допомоги та визначати розмір виплат.
2/1	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.

2/1	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).
2/1	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.
2/1	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
2/1	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; □ обґрунтовувати доцільність запровадження індивідуалізованих умов оплати праці працівників.
2/1	Технології мотиваційного моніторингу	Критичне осмислення сутності мотиваційного моніторингу; здатність до аналізу існуючих видів та методів мотиваційного моніторингу; розуміння мотивуючої моніторингу

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. Сторожук, О. В. Заярнюк О. В. Мотивація персоналу як основа талант-менеджменту в інноваційно-інтегрованих структурах. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки.* № 2. 2019. С. 115–123.
7. 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.
8. 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.
9. 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.

10. Fratričová J. et al. Barriers to work motivation of generation Z. /Journal of human resource management. 2018.

Т. 21. №. 2. С. 28-39.

11. Herzberg F. Motivation to work. – Routledge, 2017. 218 p.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. Russo G. Skill utilization at work: Opportunity and motivation IZA World of Labor. 2017. P. 1–11.

Політика оцінювання

Політика щодо дедлайнів і перескладання. Для виконання індивідуальних завдань і проведення контрольних заходів встановлюються конкретні терміни. Перескладання модулів відбувається з дозволу дирекції інституту за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

Політика щодо академічної доброчесності. Використання друкованих і електронних джерел інформації під час контрольних заходів заборонено.

Політика щодо відвідування. Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання. За об'єктивних причин (наприклад, карантин, воєнний стан, хвороба, закордонне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу з дозволу дирекції інституту.

Оцінювання

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

Заліковий модуль 1	Заліковий модуль 2	Заліковий модуль 3
30%	40%	30%
1. Опитування (тестування) на заняттях: 7 тем по 5 балів - тах 35 балів. 2. Письмова робота - тах 65 балів.	1. Усне опитування (тестування) на заняттях: 6 теми по 5 балів - тах 30 балів. 2. Письмова робота - тах 70 балів.	1. Підготовка КПІЗ - тах 40 балів. 2. Захист КПІЗ - тах 40 балів. 3. Участь у тренінгах - тах 20 балів.

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