



МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	<i>Перший (бакалаврський)</i>
Галузь знань	<i>05 Соціальні та поведінкові науки</i>
Спеціальність	<i>051 Економіка</i>
Освітня програма	<i>Економіка бізнес-підприємства</i>
Статус дисципліни	<i>Вибіркова, цикл професійної підготовки</i>
Форма навчання	<i>очна(денна)</i>
Рік підготовки, семестр	<i>2024/25 н.р., 4 курс, 8 семестр</i>
Обсяг дисципліни	<i>4 кредити ECTS / 120 год</i>
Семестровий контроль/ контрольні заходи	<i>МКР, Залік</i>
Розклад занять	<i>http://rozklad.kpi.ua/</i>
Мова викладання	<i>Українська</i>
Інформація про керівника курсу / викладачів	<i>Лектор: к.е.н. Дергалюк Марта Олексіївна marta17.06@ukr.net, 066 3268632 (telegram, viber) Практичні: к.е.н. Дергалюк Марта Олексіївна</i>
Розміщення курсу	<i>https://ecampus.kpi.ua/</i>

Програма навчальної дисципліни

1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

Для сучасних фахівців з вищою освітою сьогодні існують широкі можливості самореалізації як у ролі найманого працівника, так і у ролі роботодавця. Саме тому цікавим й цінним для них стане набуття теоретичних знань і практичних навичок щодо можливостей ефективного використання трудового потенціалу найманих працівників шляхом їх мотивування до продуктивної трудової діяльності, що є одним з головних чинників забезпечення високої економічної ефективності та конкурентоспроможності усіх форм бізнесу. Навчальна дисципліна «Мотивація персоналу» зорієнтована на формування у здобувачів вищої освіти теоретичних знань і прикладних навичок у галузі мотивування персоналу, компетентності вирішувати управлінські завдання щодо стимулювання ефективного використання потенціалу людських ресурсів на мікрорівні.

Метою вивчення дисципліни є формування системи знань у галузі посилення ефективності трудової активності людських ресурсів, умінь і навичок поліпшення якісних показників роботи працівників за допомогою сучасних методів матеріального і соціально-психологічного мотивування персоналу. **Предметом дисципліни** є теоретичні і прикладні аспекти основ мотивування персоналу.

Викладання навчальної дисципліни орієнтоване на формування у здобувачів вищої освіти ряду **компетентностей**:

ЗК 3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК 4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 5. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.

ЗК 8. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ФК 1. Здатність виявляти знання та розуміння проблем предметної області, основ функціонування сучасної економіки на мікро-, мезо-, макро- та міжнародному рівнях.

ФК 5. Розуміння особливостей сучасної світової та національної економіки, їх інституційної структури, обґрунтування напрямів соціальної, економічної та зовнішньоекономічної політики держави.

ФК 8. Здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудова відносин.

ФК 11. Здатність обґрунтовувати економічні рішення на основі розуміння закономірностей економічних систем і процесів та із застосуванням сучасного методичного інструментарію.

Вивчення дисципліни дозволить сформувати у здобувача вищої освіти наступні програмні результати навчання:

ПРН 3. Знати та використовувати економічну термінологію, пояснювати базові концепції мікро- та макроекономіки.

ПРН 21. Вміти абстрактно мислити, застосовувати аналіз та синтез для виявлення ключових характеристик економічних систем різного рівня, а також особливостей поведінки їх суб'єктів.

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Пререквізити. Економічна теорія, мікроекономіка, економіка підприємства.

Постреквізити. Написання бакалаврської дипломної роботи.

3. Зміст навчальної дисципліни

Розділ 1. Теоретичні аспекти мотивації персоналу та вибору системи оплати праці.

Тема 1. Сутність мотивації персоналу. Тема 2. Прикладні аспекти використання теорій мотивації. Тема 3. Технології мотиваційного моніторингу. Тема 4. Формування компенсаційного пакета на підприємстві. Тема 5. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи. Тема 6. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів.

Розділ 2. Формування додаткових та компенсаційних платежів у системі мотивації персоналу.

Тема 7. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці. Тема 8. Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів. Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників. Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування. Тема 11. Програми участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі. Тема 12. Нематеріальна мотивація персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку.

4. Навчальні матеріали та ресурси

Базова література

1. Гриненко А. М. Мотивація персоналу: соціально-економічний аспект / А.М.Гриненко // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2016. – № 1. – С. 99-106. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016_1_12.

2. Дяків О.П. *Управління персоналом: навчально-методичний посібник* / О.П.Дяків, В.М.Острроверхов. – Тернопіль: ТНЕУ, 2019. – 288 с.
3. Колот А.М. *Мотивація персоналу: підручник* / А.М.Колот, С.О.Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2015. – 397 с.
4. Кравець І.М. *Мотиваційні аспекти управління персоналом в сучасних умовах* / І.М.Кравець // *Економіка і суспільство*. 2019. Вип. 20. С. 574-581.
5. Криворучко О.М. *Управління персоналом підприємства: навч. посібник* / О.М.Криворучко, Т.О.Водолажська. – Х.: ХНАДУ, 2016. – 200 с.
6. *Методичні вказівки до самостійного вивчення та виконання практичних завдань з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів усіх освітньо-професійних програм спеціальностей НУВГП всіх форм навчання [Електронне видання]* / Мазур Н. О. – Рівне : НУВГП, 2022. – 33 с.
7. *Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб.* / Дяків О. П., Коцур А. С., Острроверхов В. М., Надвичиний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
8. Лютко О. М. *Запровадження мотиваційного менеджменту в закладі освіти*. Рівне : РОІППО, 2018. 180 с.
9. Палеха Ю.І. *Менеджмент персоналу: навч. посібник.* / Ю.І.Палеха. – К.: Вид-во Ліра-К. – 2015. – 338 с. 7. Тужилкіна О. *Сучасні підходи до мотиваційного управління людськими ресурсами* // *Економіка і організація управління*. 2016. № 3 (23). С. 340–346.
10. Устіловська А.С. *Мотивація персоналу як один з основних інструментів успішного управління персоналом* / А. С. Устіловська // *Молодий вчений*. – 2017. – № 4.4. – С. 112-115. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_4.

Додаткова література

1. Гончаренко Т. І. *«Мотивація» як предмет економічного дослідження*. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2019. Вип. 25. С. 257-259.
2. *Механізми та функціонально-структурні інструменти забезпечення конкурентоспроможності національної економіки в умовах сучасних загроз економічної безпеки : монографія* / за ред. Васильціва Т. Г., Лупака Р. Л. – Львів : Вид-во ННБК «АТБ», 2019. – 552 с.
3. Педько А. Б. *Основи підприємництва і бізнес культури : навч. посіб.* / А. Б. Педько. – К. : ЦУЛ, 2019. – 168 с. 21.
4. Рейкін В. С. *Features of Intangible Motivation of Organization Staff*. *Наук. журнал «Економічний часопис ВНУ імені Лесі Українки»*. 2022. № 4.
5. Денисенко, М. П., Мельник, Л. С. (2019). *Міжнародний досвід мотивації персоналу в умовах сучасної економіки*. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2019. № 3 (55). С. 94–100.
6. 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. No. 7-8. P. 19–34. 9.
7. 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. No. 6.
8. Цимбалюк І.О, Хомюк Н.Л, Зелінська О.З. *Міграція робочої сили в Україні: виклики для управління та мотивації персоналу під час війни*. *Економіка та суспільство*. 2023. № 54. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2783>

Інформаційні ресурси

1. Законодавча база України у сфері праці й управління персоналом: Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про державний бюджет на ... рік», Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про колективні договори і угоди», Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про прожитковий мінімум», Наказ Міністерства статистики України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати», Податковий кодекс України та інші URL: <http://www.rada.gov.ua>.

2. Ресурси мережі Internet:

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL: <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp>
Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <https://www.rada.gov.ua/>
Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. URL: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/index>
Офіційний сайт Федерації профспілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua/>
Офіційний сайт Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. URL: <http://www.social.org.ua/>

Навчальний контент

5.Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Методи навчання і форми оцінювання

Викладання та опанування освітньої компоненти ґрунтується на ряді методів навчання:

основні методи навчання: лекції, практичні заняття, консультації, написання модульної контрольної роботи, індивідуальне завдання у вигляді розрахункової роботи, робота з навчально-методичною літературою і інформаційними ресурсами;

загальні методи навчання: евристичного (запитального) — бесіда; та акроматичного (викладального) — пояснення, розповідь, лекція, робота з підручником; проблемного викладу, інформаційно-рецептивний, проблемно-пошуковий;

спеціальні методи навчання: робота в малих групах, методи вирішення творчих завдань, аналітичні завдання, презентації, дискусія.

Опанування здобувачами вищої освіти дисципліни передбачає вивчення теоретичного матеріалу, що викладається на лекціях та матеріалу, що пропонується здобувачам вищої освіти для самостійної підготовки. Ознайомлення з новою темою передбачає короткий виклад теоретичних відомостей (нагадування студентам потрібної інформації з лекційного матеріалу, роз'яснення незрозумілих моментів тощо), розгляд особливостей кожного завдання, які супроводжуються поясненнями викладача. Під час вивчення матеріалу та при виконанні індивідуальних завдань застосовуються інформаційно-комунікаційні технології, що забезпечують проблемно-дослідницький характер процесу навчання та активізацію самостійної роботи студентів (електронні презентації до лекційних занять, використання аудіо-, відео-підтримки навчальних занять), доповнення традиційних навчальних занять засобами взаємодії на основі мережевих комунікаційних можливостей (інтернет-лекції, інтернет-семінари під час дистанційного навчання). Засвоєння освітньої компоненти передбачає відповідні методи навчання та оцінювання, які забезпечать досягнення програмних результатів навчання:

Відповідність програмних результатів, методів навчання і форм оцінювання.

Програмні результати навчання	Методи навчання	Форми оцінювання
ПРН 3. Знати та використовувати економічну термінологію, пояснювати базові концепції мікро- та макроекономіки	Лекції, практичні заняття, консультації, написання модульної контрольної роботи, індивідуальне завдання у вигляді розрахункової роботи, робота з	Рейтингова система оцінювання, яка передбачає накопичення балів за: тести, модульну

<p>ПРН 21. Вміти абстрактно мислити, застосовувати аналіз та синтез для виявлення ключових характеристик економічних систем різного рівня, а також особливостей поведінки їх суб'єктів</p>	<p>навчально-методичною літературою і інформаційними ресурсами.</p> <p>Загальні методи навчання: проблемного викладу, інтерактивний, проблемно-пошуковий.</p> <p>Спеціальні методи навчання: презентації, аналітична доповідь, дискусія, індивідуальні навчально-дослідницькі завдання</p>	<p>контрольну роботу, розрахункову роботу. Підсумковий контроль - екзамен</p>
---	--	---

Тематика та структурно-логічна побудова курсу

Навчальним планом передбачено проведення 36 годин лекцій та 18 годин практичних занять, модульний контроль.

Тижд ень навча ння	Назва розділів, тем	Розподіл годин			Опис занять	Навчальна діяльність та оцінюванн я
		Л	ПЗ	СР		
Розділ 1. Теоретичні аспекти мотивації персоналу та вибору системи оплати праці						
1	Тема 1. Сутність мотивації персоналу	2	1	2	Л: Сутність мотивації персоналу. Потреби як базова категорія мотивації трудової діяльності. Зміст і взаємозв'язок категорій «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання». Мотивація персоналу та мотиваційний процес: сучасне розуміння, основні положення. Співвідношення мотивованості та компетентності працівників. Мотивація як складова управління персоналом та чинник конкурентних переваг. (2).	Н: аналітичні завдання. О: індивідуал ьне
2	Тема 2. : Прикладні аспекти використання теорій мотивації	2	1	2	Л: : Прикладні аспекти використання теорій мотивації. (2). ПЗ Історичні аспекти становлення та розвитку теорії і практики мотивації персоналу. Сутність основних змістових теорій мотивації персоналу та їх вплив на практику управління. Процесуальні теорії мотивації персоналу: загальна характеристика та прикладні аспекти використання їх в управлінні. (1).	Н: аналітичні завдання, робота в малих групах дискусія. О: індивідуал ьне, опитуванн я

3	Тема 3. Технології мотиваційного моніторингу	2	1	2	Л: Технології мотиваційного моніторингу. (2) ПЗ: Завдання та етапи проведення мотиваційного моніторингу. Дослідження конкурентоспроможності системи мотивації. Технології оцінювання мотиваційного профілю працівників. Використання результатів мотиваційного моніторингу. (1).	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне
4	Тема 4. Формування компенсаційного пакета на підприємстві	2	1	2	Л: Формування компенсаційного пакета на підприємстві. (2). ПЗ: Компенсаційний пакет: поняття, вимоги до формування. Структура компенсаційного пакета.. Технологія проектування компенсаційного пакета. (1).	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне
5-6	Тема 5. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи	4	2	6	Л: Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи. (4). ПЗ: 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. (2).	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне
7-8	Тема 6. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів	4	2	6	Л: Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів. (4). ПЗ: Сутність, етапи, відмінності від класичного тарифного нормування. Процедура і методи аналізу робіт. Методи визначення цінності посад: загальна характеристика. Факторно-балове оцінювання посад. Технологія формування грейдів. Диференціація посадових окладів з використанням грейдів. Цілі та технологія проведення оглядів заробітних плат. (2).	Н: аналітичні завдання. О: тестування, індивідуальне
Розділ 2. Формування додаткових та компенсаційних платежів у системі мотивації персоналу						

9	Тема 7. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці	2	1	3	Л: Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці. (2). ПЗ: 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, фахівців і технічних службовців за основні результати діяльності. 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. (2).	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне
10	Тема 8. Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів	2	1	3	Л: Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів. (2). ПЗ: 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. Характеристика й особливості нарахування доплат заохочувального характеру. (1).	Н:аналітичні завдання. О: індивідуальне
11-12	Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників	4	1	5	Л: Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників. (4). ПЗ: 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. Порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час. Гарантії, що надаються працівникам на період відпусток. (1).	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне

13-14	Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування	4	1	5	Л: Соціальний пакет: структура, підходи до формування. (4). ПЗ: Соціальний пакет: сутність, значення. Підходи до формування соціального пакета на підприємстві. Програми соціального страхування персоналу. Матеріальна допомога: види й особливості надання. (1).	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне
15-16	Тема 11. Програми участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі	4	1	5	Л: Програми участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі. (4). ПЗ: 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. (1).	
17-18	Тема 12. Нематеріальна мотивація персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку	4	1	5	Л: Нематеріальна мотивація персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку. (4). ПЗ: 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. (1).	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне
18	Розрахункова робота			10	ПЗ: захист РР	
18	Модульна контрольна робота		2	4	Передбачає відповіді на теоретичні питання та розв'язання задач	
18	Залік		2	6	Передбачає відповіді на теоретичні питання та розв'язання задач	
Усього		36	18	66		

Примітка: Л – лекції, ПЗ – практичні заняття, Н – навчальна діяльність, О – оцінювання.

6. Самостійна робота студента

Самостійна робота здобувачів передбачає самостійне опрацювання додаткових матеріалів курсу, підготовку до практичних занять, модульної контрольної роботи, розрахункової роботи та підготовку до складання заліку. Обсяги часу на виконання самостійної роботи становлять 66 год.

Вид самостійної роботи, обсяг годин на виконання

№ з/п	Обсяг годин	Вид самостійної роботи
1	2	3
1	46	Підготовка до аудиторних занять
2	4	Підготовка до виконання модульної контрольної роботи
4	6	Підготовка до складання семестрового контролю у формі заліку
5	10	Підготовка та захист РР
Разом	66	

Політика та контроль

7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Відвідування занять та поведінка на заняттях. Відвідування лекцій та практичних занять є вільним, бали за присутність на лекціях та практикумах не додаються, але вагома частина рейтингу здобувача вищої освіти формується через активну участь на лекціях та виконання індивідуальних завдань на практичних. Тому пропуск лекцій та практикумів не дає можливість отримати здобувачу вищої освіти бали у семестровий рейтинг. На заняттях здобувачу вищої освіти дозволяється користуватись інтерактивними засобами навчання, в т. ч. виходити в інтернет із метою пошуку навчальної або довідкової інформації, якщо це передбачено тематикою завдання.

Заохочувальні та штрафні бали. Активність здобувача вищої освіти на заняттях, його готовність до дискусій та участь в обговоренні навчальних питань може бути оцінена заохочувальними балами на розсуд викладача. Заохочувальні бали здобувач вищої освіти також може отримати за поглиблене вивчення окремих тем курсу, що може бути представлене у вигляді наукових тез, наукової статті, есе, презентації тощо. Штрафні бали з дисципліни не передбачаються.

Захист індивідуального семестрового завдання передбачено у вигляді стислої доповіді за виконаним завданням, та відповідей на запитання. За форс-мажорних обставин, що зумовили нестачу часу, індивідуальне семестрове завдання зараховується за результатами представленої готової роботи та із урахуванням відповідей на запитання викладача щодо виконаної роботи, поставлених в індивідуальному порядку.

Пропущені контрольні заходи. Якщо контрольні заходи пропущені з поважних причин (хвороба або вагомій життєві обставини), здобувачу вищої освіти надається можливість додатково скласти контрольне завдання протягом найближчого часу. В разі порушення термінів і невиконання завдань з неповажних причин, здобувач вищої освіти, який не набрав 40 балів під час семестру, не допускається до складання заліку основну сесію. Детальніше за посиланням: <https://kpi.ua/files/n3277.pdf>

Процедура оскарження результатів контрольних заходів. Здобувачі вищої освіти мають можливість підняти будь-яке питання, яке стосується процедури контрольних заходів та мають право оскаржити результати контрольних заходів, але обов'язково аргументовано, пояснивши з яким критерієм не погоджуються відповідно до оціночного листа та/або зауважень.

Академічна доброчесність. Політика та принципи академічної доброчесності визначені у розділі 3 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://kpi.ua/code>.

Норми етичної поведінки. Норми етичної поведінки здобувачів вищої освіти і працівників визначені у розділі 2 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://kpi.ua/code>.

Позааудиторні заняття. В межах вивчення навчальної дисципліни за бажанням здобувача вищої освіти передбачається участь в олімпіадах, конференціях, форумах, круглих столах, написанні статей тощо.

8. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Оцінювання передбачає застосування рейтингової системи другого типу згідно Положення про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (PCO-1) (<https://osvita.kpi.ua/node/37>). Максимальний сумарний рейтинг за курс – 100 балів. Нижня межа позитивного оцінювання кожного контрольного заходу складає 60% від його рейтингового балу.

Стартовий рейтинг (протягом семестру) включає бали, які здобувач вищої освіти отримує за: виконання завдань по практичних заняттях; відповіді; виконання модульної контрольної роботи; виконання розрахункової роботи.

Контрольні заходи та критерії їх оцінювання

8.1. Поточний контроль

8.1.1. Робота на практичних заняттях (тах 36 балів)

1. Відповіді на практичних заняттях: відповіді на запитання з теми лекції, участь в дискусіях, у тому числі за результатами опрацювання кейсів, обговореннях, відповіді під час усного опитування, аналітичні доповіді (2 бали x18).

Розрахунок за одну відповідь:

2- активна робота, повні відповіді під час опитування;

1.5 -плідна робота, часткові відповіді під час опитування;

1 - робота з доповненням до відповідей інших здобувачів;

0 пасивність

2. Опрацювання аналітичних навчальних завдань: аналітичні, навчальні завдання, у тому числі, виконані під час роботи у малих групах з презентацією результатів на практичних заняттях (4 завдання – тах 20 балів).

Розрахунок за одне завдання:

5 балів - якісно виконане завдання, результати обґрунтовані і доведені;

4 балів - наявні певні недоліки у виконанні завдання, які суттєво не впливають на його результат;

3 бали - завдання виконано з неточностями, що мають вплив на обґрунтування результату;

0 балів - завдання не виконане

8.1.2. Модульна контрольна робота (тах 20 балів)

Модульна контрольна робота складається з двох частин (контрольна робота 1 (10 балів) та контрольна робота 2 (10 балів)).

Розрахунок балів за одну контрольна роботу:

– «відмінно» – повна відповідь (не менше 90 % потрібної інформації) – 9..10 балів;

– «добре» – достатньо повна відповідь (не менше 75 % потрібної інформації) або повна відповідь з незначними неточностями –7..8 балів;

– «задовільно» – неповна відповідь (не менше 60 % потрібної інформації) та незначні помилки – 5..6 балів;

– «незадовільно» – відповідь не відповідає вимогам до «задовільно» – 0..4 балів.

Результат контрольного заходу для здобувача, який не з'явився на нього, оцінюється нульовим балом.

8.1.3. Розрахункова робота (тах 24 балів).

Розрахунок балів за виконання розрахункової роботи:

23-24 балів - розрахункову роботу виконано у повному обсязі з належним аналізом та обґрунтуванням отриманих даних;

22-23 балів - розрахункову роботу виконано у повному обсязі з незначними помилками, які суттєво не впливають на її результат;

18-21 балів - розрахункову роботу виконано з помилками, які мають вплив на її результат, обґрунтування та висновки;

14-17 балів - розрахункову роботу виконано не у повному обсязі, є грубі помилки у розрахунках, отримані дані не обґрунтовано;

0 балів - розрахункову роботу не зараховано, наявний плагіат, дублювання з іншими роботами або розрахункову роботу не виконано

8.2. Календарний контроль.

Календарний контроль проводиться двічі на семестр.

7 тиждень - Умова отримання атестації: поточний рейтинг не менше 15 балів. Складено модульну контрольну роботу – частину 1, отримано завдання з розрахункової роботи, виконано не менше ніж 40 % з обсягу завдань;

14 тиждень - Умова отримання атестації: поточний рейтинг не менше 25 балів. Складено модульну контрольну роботу – частину 2 виконано розрахункову роботу та подано її на перевірку.

8.3. Семестровий контроль (залік).

Умовою допуску до заліку є виконання навчальних завдань, розрахункової роботи та модульної контрольної роботи. Залік отримується здобувачем без додаткових випробувань, якщо сума набраних балів не менша за 60. Здобувач, який у семестрі отримав більше 60 балів, але бажає підвищити свій результат, може взяти участь у заліковій контрольній роботі. У цьому разі остаточний результат складається із балів, що отримані на заліковій контрольній роботі. Здобувачі, які виконали всі умови допуску до заліку та мають рейтингову оцінку менше 60 балів складають залікову контрольну роботу. Остаточний результат складається із балів, що отримані на заліковій контрольній роботі та виконання розрахункової роботи. Залікова контрольна робота проводиться на останньому за розкладом занятті з дисципліни.

Заліковий білет містить чотири завдання, які оцінюються у 76 балів.

Кожне запитання оцінюється з 19 балів за такими критеріями:

– «відмінно» – повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації), надані відповідні обґрунтування та особистий погляд – 17-19 балів;

– «добре» – достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації), що виконана згідно з вимогами до рівня «умінь», або незначні неточності) – 14...16 балів;

– «задовільно» – неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації, що виконана згідно з вимогами до «стереотипного» рівня та деякі помилки) – 11...13 балів;

– «незадовільно» – незадовільна відповідь – 0 балів.

Максимальний бал за курс – 100 балів.

Таблиця переведення рейтингових балів до оцінок:

Бали	Оцінка
100...95	Відмінно
94...85	Дуже добре
84...75	Добре
74...65	Задовільно
64...60	Достатньо
Менше 60	Незадовільно

9. Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

Перелік рекомендованих питань для підготовки до проходження семестрового контролю:

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.

Рекомендованими є курси, пов'язані з дисципліною на платформах:

<https://prometheus.org.ua/coursea/>

<https://www.ed-era.com/courses/>

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено доц. кафедри економіки і підприємництва, к.е.н., доц. Дергалюк М.О..

Ухвалено кафедрою економіки і підприємництва (протокол № 22 від 18.06.2024 р.)

Погоджено Методичною комісією факультету менеджменту та маркетингу (протокол № 10 від 24.06. 2024 р.)