

**Силабус навчальної дисципліни**  
**«Мотивування персоналу»**

**Галузь знань:** 07 Управління та адміністрування

**Спеціальність:** 073 Менеджмент

**Освітня програма:** Менеджмент

**Рівень вищої освіти:** перший (бакалаврський)

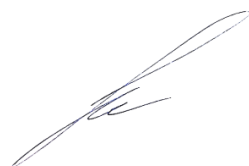
**Курс:** 4

**Семестр:** 8

|  |   |
|--|---|
| <b>Факультет</b>   | Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти  |
| <b>Кафедра</b>   | Кафедра маркетингу, менеджменту та управління бізнесом  |
| <b>Викладач(-і)</b>                                      | <b>ПІБ:</b> Пачева Наталія Олександрівна<br><b>Посада:</b> доцент кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом<br><b>E-mail:</b> nataliapacheva@udpu.edu.ua   |
| <b>Лінк на освітній контент дисципліни</b>               | <a href="https://moodle.dls.udpu.edu.ua/course/index.php?categoryid=159">https://moodle.dls.udpu.edu.ua/course/index.php?categoryid=159</a>   |
| <b>Статус дисципліни</b>                                 | Навчальна дисципліна вибіркового компонента   |
| <b>Загальний обсяг дисципліни: кредити ЄКТС / години</b> | 3/90  |
| <b>Обсяг дисципліни (години) та види занять</b>          | <b>Денна форма:</b> лекції (20 год.), семінарські (22 год.), самостійна робота (48 год.)  |
|  | <b>Заочна форма:</b> лекції (6 год.), семінарські (6 год.), самостійна робота (78 год.)   |
| <b>Політика дисципліни</b>                               | <b>Академічна доброчесність.</b> Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлюючи наслідки її порушення, що визначається Кодексом академічної доброчесності Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. <b>Відвідування занять.</b> Відвідування занять є важливою складовою освітнього процесу. Очікується, що здобувачі освіти відвідають всі лекції і семінарські (практичні) заняття курсу. Пропуски семінарських (практичних) занять відпрацьовуються в обов'язковому порядку. Здобувач освіти зобов'язаний відпрацювати пропущене заняття упродовж двох тижнів з дня пропуску його.<br><b>Креативна ініціатива здобувача вищої освіти.</b> Здобувачі освіти мають можливість за власною ініціативою підготувати доповіді до визначених робочою програмою тем семінарських (практичних) занять на основі пошуку та огляду наукових публікацій за заданою проблематикою дисципліни, поглибленому опрацюванні окремих лекційних тем або питань; при виконанні ІНДЗ самостійно вибирають його тему та творчо підходять до його вирішення.  |
| <b>Що будемо вивчати?</b>                                | Сутність і поняття мотивації, мотивування; чинники, що визначають вплив мотивації на людину; потреби, мотив, мотиваційна структура, мотивування; методи мотивування; сутність та характерні особливості змістових теорій праці; використання змістовних теорій мотивування в практичній діяльності; сутність та характерні особливості процесуальних теорій мотивування персоналу; використання процесуальних теорій у практичній діяльності підприємств; формування та функціонування мотивації; класифікація мотивування за різними ознаками; матеріальне мотивування персоналу; трудове мотивування персоналу; статусне мотивування; вартість і ціна робочої сили; чинники, які впливають на вартість робочої сили та її ціну в умовах глобального ринку; складові витрат на утримання робочої сили; форми і системи оплати праці, їх сутність; принципи та умови побудови ефективної системи преміювання персоналу; організація преміювання персоналу на підприємствах; доплати та надбавки як самостійні елементи заробітної плати; умови застосування та розміри доплат та надбавок персоналу в ринкових умовах; поняття трудових правовідносин; умови виникнення трудових правовідносин; нетрадиційні методи матеріального стимулювання; сутність нематеріальної мотивації трудової діяльності; сутність ділового оцінювання персоналу; процес ділової оцінки персоналу. |
| <b>Чому це треба вивчати?</b>                            | Метою даної дисципліни є формування у майбутнього фахівця системи професійних і особистісних компетентностей у галузі посилення трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи за допомогою сучасних методів матеріальної, трудової і статусної мотивації.   |

|  |  |
|--|--|
| <b>Яких результатів можна досягнути?</b>                                       | Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.<br>Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень.<br>Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації.<br>Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.<br>Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.<br>Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.          |
| <b>Як можна використати набуті знання та уміння?</b>                           | Здатність визначати та описувати характеристики організації. Здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища. Здатність визначати перспективи розвитку організації.<br>Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту.<br>Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.<br>Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення.   |
| <b>Зміст дисципліни</b>  | Мотивування персоналу як складова ринкових відносин.<br>Змістовні теорії мотивування персоналу.<br>Процесуальні теорії мотивації праці.<br>Види мотивації за основними групами потреб.<br>Заробітна плата, її місце в мотиваційному механізмі.<br>Мотивуюча роль систем оплати праці. Організація преміювання персоналу.<br>Доплати і надбавки до заробітної плати.<br>Нетрадиційні методи мотивування персоналу. Контрактна форма оплати праці.<br>Методи нематеріального мотивування персоналу.<br>Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль.<br>Методи оцінювання персоналу.                     |
| <b>Обов'язкові завдання</b>  | Планується виконання здобувачами вищої освіти обов'язкових та додаткових декількох видів завдань: підготовці доповідей за заданою проблематикою дисципліни; підготовка до поточного контролю знань, що полягає в опрацюванні контрольних запитань, питань для самодіагностики, самостійному опрацюванні теоретичного матеріалу за зазначеною тематикою, письмових індивідуальних навчально-дослідних завдань (за вибором студента).  |
| <b>Міждисциплінарні зв'язки</b>  | Менеджмент, Управління персоналом, Економіка праці і соціально-трудова відносини   |
| <b>Інформаційне забезпечення (з репозитарію, фонду бібліотеки УДПУ та ін.)</b> | 1. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія. Х. : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2007. 184 с.<br>2. Жилін О. І. Мотивація персоналу. Х. : Вид-во ХНЕУ, 2005. 132 с.<br>3. Кір'ян Т. М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці. К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2008. 416 с.<br>4. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2002. 337 с.<br>5. Організація праці : навч. посіб. / уклад. О.М. Царенко, О.М. Сердюкова. Умань : УДПУ, 2013. 105 с.<br>6. Ткаченко О. А. Організація виробництва : навч.-метод. посібник. Умань : УДПУ. 2011. 229 с. |
| <b>Поточний контроль</b>   | Виконання завдань семінарських (практичних) занять, тестування, ІНДЗ. Загальна система оцінювання за навчальною дисципліною визначається розділом 7 Положення про порядок організації освітнього процесу в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини – <i>види та критерії оцінювання відображені в робочій програмі з дисципліни.</i>   |
| <b>Підсумковий контроль</b>  | Залік.<br>Порядок та організація контроль знань здобувачів вищої освіти, зокрема умови допуску до підсумкового контролю визначаються розділом 7 Положення про порядок організації освітнього процесу Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.  |

Розробник



Пачева Наталія Олександрівна