



## СИЛАБУС ДИСЦИПЛІНИ «Мотиваційний менеджмент»

Ступінь вищої освіти - Бакалавр  
Спеціальність: 073 « Менеджмент»  
Освітньо-професійна програма « Менеджмент»

Рік навчання: 4, семестр: 8  
Форма навчання: денна  
Кількість кредитів ЄКТС: 4  
Мова викладання: українська

Лектор курсу

Контактна інформація  
лектора (e-mail)  
Сторінка курсу в eLearn

Артюх Тетяна Олександрівна, кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту ім. проф. Й. С. Завадського

e-mail: [tad1tad2@ukr.net](mailto:tad1tad2@ukr.net)  
<https://elearn.nubip.edu.ua/course/view.php?id=3037>

### ОПИС ДИСЦИПЛІНИ

Дисципліна “Мотиваційний менеджмент” спрямована на формування системи теоретичних знань про мотиваційний механізм трудової діяльності персоналу в сфері управління та адміністрування, 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; розкриття змісту мотиваційного процесу; розгляд сучасних мотиваційних теорій та їх застосування у практиці управління, методів і форм оплати праці та мотивації різних категорій працівників.

### СТРУКТУРА КУРСУ

Години (лек. / сем.)	Тема	Результати навчання	Завдання
2 / 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	Ситуаційні завдання, перегляд уривку фільму
2 / 2	2. Основні категорії науки. Суть і особливості процесу наукового пізнання	Використовувати основні положення змістових теорій мотивації у практиці управління; використовувати прикладні аспекти процесуальних теорій мотивації у практиці управління.; аналіз відмінностей між змістовними та процесуальними теоріями	Ситуаційні завдання, перегляд уривку фільму

2 / 2	Психологічні особливості мотивації персоналу	Будувати психологічний портрет працівника з метою визначення напрямків його стимулювання. Уміти організувати колективну роботу, працювати в команді, толерантно сприймаючи соціальні, етнічні, конфесійні та культурні відмінності, особисто діяти відповідно до етичних норм та цінностей	Ситуаційні завдання, перегляд уривку фільму
1 / 1	Формування компенсаційного пакета на підприємстві	визначити оптимальну структуру компенсаційного пакета; давати характеристику чинникам, які впливають на рівень задоволення працівників матеріальною винагородою; Уміти критично оцінювати явища та події, здійснювати рефлексію своєї професійної діяльності	Тести, задачі
1 / 1	Проектування основної заробітної плати за різних підходів	Критичне осмислення суті заробітної плати. аналіз заробітної плати аналіз структури заробітної плати; критично обмірковувати місце заробітної плати в мотиваційному механізмі	ести, задачі
1 / 1	Технологія оцінювання посад і формування грейдів	аналізувати роботи з метою отримання інформації, необхідної для визначення цінності посад і робіт і формування грейдів; визначити фактори, розробляти їх описові рівні та встановлювати вагомість вибраних факторів оцінювання посад і робіт; оцінювати посади й роботи за ключовими факторами; установлювати відповідність посадових окладів і тарифних ставок цінності посад і робіт, визначити причини невідповідності та вносити корективи у формування параметрів основної заробітної плати; формувати грейди та встановлювати міжкваліфікаційні співвідношення в оплаті праці;	Тести, задачі, кейси
1 / 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;	Тести, задачі
1 / 1	Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів	обґрунтовувати доцільність вибору різних варіантів установлення надбавок до тарифних ставок і посадових окладів з метою посилення їх мотиваційної ролі; установлювати порядок нарахування та розміри доплат до тарифних ставок і посадових окладів для компенсації працівникові додаткових фізичних і розумових зусиль, пов'язаних з особливим характером роботи та умовами праці, що відхиляються від нормальних.	Тести, задачі

1 / 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.	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 брэнда 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	Нематеріальне мотивування персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку	Критичне осмислення існуючих видів і методів нематеріального мотивування персоналу; 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; відобразити основні умови оплати праці в індивідуальному трудовому договорі; □ 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

### ПОЛІТИКА ОЦІНЮВАННЯ

<b>Політика щодо дедлайнів та перескладання:</b>	Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання модулів відбувається із дозволу викладачів, які забезпечують курс за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
<b>Політика щодо академічної доброчесності:</b>	Списування (копіювання тексту) під час виконання письмових контрольних робіт та екзаменів заборонені. Самостійні роботи у вигляді рефератів, доповідей, презентацій повинні мати коректні текстові посилання на використані інформаційні джерела.
<b>Політика щодо відвідування:</b>	Відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування), що підтверджується документально, навчання може відбуватись індивідуально в дистанційному режимі (у формі онлайн за погодженням із деканом факультету і лектора курсу).

### ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ СТУДЕНТІВ

Рейтинг здобувача вищої освіти, бали	Оцінка національна за результати складання екзаменів
90-100	відмінно 3
74-89	добре
60-73	задовільно
0-59	незадовільно

