



## СИЛАБУС ДИСЦИПЛІНИ «МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Ступінь вищої освіти – Бакалавр  
Спеціальність 073 «Менеджмент»  
Освітня програма «Менеджмент»  
Рік навчання 4, семестр 8  
Форма навчання денна  
Кількість кредитів ЄКТС 3  
Мова викладання українська

Лектор дисципліни

Контактна інформація  
лектора (e-mail)

Ільчук Микола Максимович, доктор економічних наук,  
професор кафедри менеджменту та аграрної економіки  
[organizing\\_chair@nubip.edu.ua](mailto:organizing_chair@nubip.edu.ua)

### ОПИС ДИСЦИПЛІНИ

**Метою** викладення дисципліни «Мотиваційний менеджмент» є формування компетентності щодо розкриття теоретичних основ мотивації праці, детальний розгляд матеріальних, духовних, виробничо-побутових та соціальних елементів системи мотивації, аналізу мотиваційного потенціалу менеджера, засвоєння методик оцінювання персоналу, розкриття зв'язку оцінки працівника та оплати праці; вивчення практичного досвіду мотивації персоналу, нагромадженого в кращих вітчизняних підприємствах та зарубіжних компаніях.

Основними **завданнями**, що мають бути вирішені в процесі викладення курсу, є надання здобувачам вищої освіти:

- усвідомлення сутності та необхідності мотивації, її місця в системі управління, зв'язку з іншими функціями менеджменту;
- визначення місця мотивації в соціально-психологічній структурі особистості, змісту мотиваційного процесу, основних мотиваційних характеристик особистості;
- засвоєння положень початкових, змістовних і процесійних мотиваційних теорій і особливостей їх застосування в практиці управління;
- оволодіння основними методами мотивації різних категорій робітників, управління мотивацією колективу на різних стадіях їх формування і розвитку.

Навчальна дисципліна формує такі міждисциплінарні зв'язки: дисципліни, що передують: менеджмент, операційний менеджмент, управління персоналом; дисципліни, що забезпечуються: діловий протокол і ведення переговорів, методи прийняття управлінських рішень.

Вивчення навчальної дисципліни передбачає формування та розвиток у здобувачів вищої освіти компетентностей та програмних результатів навчання відповідно до освітньої програми «Менеджмент» спеціальності 073 «Менеджмент».

**Інтегральна компетентність (ІК).** Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук.

#### **Загальні компетентності (ЗК):**

ЗК 4 Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 5 Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК 12. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

#### **Спеціальні (фахові) компетентності (СК):**

СК 3. Здатність визначати перспективи розвитку організації.

СК 7. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту.

СК 14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.

СК 15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

**Програмні результати навчання (ПРН):**

ПРН 34 Демонструвати здатність управління матеріальними, інформаційними та людськими потоками з метою їх оптимізації.

ПРН 35 Демонструвати вміння використовувати сучасні методи управління запасами, складськими та транспортними операціями.

**СТРУКТУРА ДИЦИПЛІНИ**

Тема	Години (лекції/ практичні)	Результати навчання	Завдання	Оцінювання
<b>Модуль 1 Теоретичні аспекти мотиваційного менеджменту</b>				
<b>Тема 1. Мотиваційний менеджмент як складова управління персоналом.</b>	1/2	Здатність розуміти мотивацію як складову управління персоналом та чинник конкурентних переваг. Здатність розуміти сутність понять «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання» та їх взаємозв'язок. Здатність розуміти сутність та основні положення мотиваційного процесу. Здатність урахувати вплив типів мотивації на працівників.	Питання, практичні завдання, дискусійні питання, тести	<b>12</b>
<b>Тема 2. Прикладні аспекти використання теорій мотивації.</b>	1/2	Здатність розуміти еволюцію концепцій мотивації. Здатність володіти прикладними аспектами використання теорій мотивації в управлінні. Здатність здійснювати порівняльний аналіз українського та зарубіжного підходів до мотивації персоналу.	Питання, практичні завдання, дискусійні питання, тести	<b>12</b>
<b>Тема 3. Психологічні особливості мотивації персоналу.</b>	1/2	Здатність володіти знаннями з теорій атрибуції. Здатність застосовувати на практиці мотивування персоналу за даними LAB-profile. Здатність вирізняти особливості мотивації різних типів людей. Здатність володіти знаннями щодо темпераменту, інтелекту співробітника і мотиваторів.	Питання, практичні завдання, дискусійні питання, тести	<b>12</b>

<b>Тема 4. Формування компенсаційного пакета на підприємстві.</b>	1/2	Здатність розуміти сутність компенсаційного пакету та вимоги до його формування. Здатність володіти знаннями щодо структури компенсаційного пакету. Здатність розуміти та застосовувати технології проектування компенсаційного пакету.	Питання, практичні завдання, дискусійні питання, тести	<b>12</b>
<b>Тема 5. Проектування основної заробітної плати</b>	1/2	Здатність володіти знаннями з тарифного нормування та його призначення. Здатність розуміти основні елементи та підходи до побудови тарифних умов оплати праці. Здатність розуміти сутність та переваги гнучких тарифних моделей оплати праці.	Питання, практичні завдання, дискусійні питання, тести	<b>12</b>
<b>Тема 6. Технологія оцінювання посад і формування грейдів.</b>	1/2	Здатність розуміти сутність та етапи проектування основної заробітної плати з використанням грейдів. Здатність розуміти процедуру і методи аналізу робіт. Здатність застосовувати на практиці методи визначення цінності посад. Здатність володіти інструментарієм факторно- балового оцінювання посад..	Питання, практичні завдання, дискусійні питання, тести	<b>10</b>
<b>Тест до модуля 1</b>				<b>30</b>
<b>Разом за модулем 1</b>	<b>змістовим</b>			<b>100</b>
<b>Модуль 2. Технології мотиваційного менеджменту</b>				
<b>Тема 7. Організаційно- економічний механізм узгодження заробітної плати з Результативністю праці.</b>	1/2	Здатність розуміти структуру та вимоги до побудови преміального положення. Здатність володіти технологією розроблення показників преміювання. Здатність визначати розміри премій та встановлювати періодичність преміювання. Здатність організувати преміювання робітників за основні результати діяльності.	Питання, практичні завдання, дискусійні питання, тести	<b>12</b>
<b>Тема 8. Установлення</b>	1/2	Здатність розуміти соціально-економічну	Питання, практичні	<b>12</b>

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів.		природу та функції надбавок і доплат. Здатність розуміти сутність та порядок нарахування надбавок. Здатність розуміти сутність та порядок нарахування доплат за особливий режим праці. Здатність розуміти сутність та порядок нарахування доплат за умови праці, що відхиляються від нормальних.	завдання, дискусійні питання, тести	
<b>Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників.</b>	1/2	Здатність розуміти особливості та роль у мотивації персоналу гарантійних і компенсаційних виплат. Здатність розуміти порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати працівників. Здатність володіти знаннями з компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.	Питання, практичні завдання, дискусійні питання, тести	<b>12</b>
<b>Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування.</b>	1/2	Здатність розуміти сутність та значення соціального пакета. Здатність володіти підходами до формування соціального пакета на підприємстві. Здатність розуміти та застосовувати програми соціального страхування персоналу. Здатність вирізняти види та особливості надання матеріальної допомоги.	Питання, практичні завдання, дискусійні питання, тести	<b>12</b>
<b>Тема 11. Мотивація колективів.</b>	1/2	Здатність розуміти сутність, стадії формування і розвитку колективів. Здатність вирізняти види колективів. Здатність вирізняти форми творчого співробітництва. Здатність розуміти та застосовувати мотиваційний аспект взаємодії людини і колективу.	Питання, практичні завдання, дискусійні питання, тести	<b>12</b>

<b>Тема 12. Юридичні аспекти організації заробітної плати.</b>	1/2	Здатність розглядати Положення про оплату праці персоналу як основний правовий документ підприємства. Здатність розуміти питання оплати праці в колективному договорі підприємства. Здатність володіти знаннями з індивідуалізації умов оплати праці у трудовому договорі.	Питання, практичні завдання, дискусійні питання, тести	<b>10</b>
<b>Тест до модуля 2</b>				<b>30</b>
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>				<b>100</b>
<b>Всього за навчальну роботу</b>	<b>0,7 · (RЗМ 1 + RЗМ 2 )</b> $R_{HP} = \frac{\quad}{2}$			<b>70</b>
<b>Підсумкова атестація (екзамен)</b>				<b>30</b>
<b>Всього за курс</b>	<b>R ДИС = R HP + R АТ</b>			<b>100</b>

### ПОЛІТИКА ОЦІНЮВАННЯ

<b><i>Політика щодо дедлайнів та перескладання:</i></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><i>Політика щодо академічної доброчесності:</i></b>	Списування (копіювання тексту) під час виконання письмових контрольних робіт та екзаменів заборонені. Користування мобільними пристроями допускається лише з дозволу викладача під час онлайн-тестування та підготовки практичних завдань. Самостійні роботи у вигляді рефератів, доповідей, презентацій повинні мати коректні текстові посилання на використані інформаційні джерела.
<b><i>Політика щодо відвідування:</i></b>	Відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись індивідуально в дистанційному режимі (у онлайн формі за погодженням із деканом факультету і лектором курсу).

### ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ СТУДЕНТІВ

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