

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ



**"ЗАТВЕРДЖУЮ"**

Заступник керівника  
(профектор з науково-педагогічної роботи)

№ 07/71211  
*Микола Афанасьєв*  
Микола АФАНАСЬЄВ

Мотивування персоналу

**робоча програма навчальної дисципліни**

Галузь знань **05 "Соціальні та поведінкові науки"**  
Спеціальність **051 "Економіка"**  
Освітній рівень **перший (бакалаврський)**  
Освітня програма **Управління персоналом та економіка праці**

Статус дисципліни **базова**  
Мова викладання, навчання та оцінювання **українська**

Завідувач кафедри  
економіки та соціальних наук

*Галина Назарова* — Галина НАЗАРОВА

Харків  
2020

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри *економіки та соціальних наук*

Протокол № 1 від 26.08.2020 р.

Розробник:

Семенченко Аліна Володимирівна, к.е.н., доц. кафедри економіки та соціальних наук.

**Лист оновлення та перезатвердження  
робочої програми навчальної дисципліни**

Навчальний рік	Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри

## Анотація навчальної дисципліни

Сформована до теперішнього часу соціально-економічна ситуація, яка відрізняється глибокою інтеграцією України у світову економіку обумовлює необхідність забезпечення стійкого розвитку й конкурентоспроможності в умовах жорсткої конкуренції, економічної кризи, невизначеності й динамічних змін зовнішнього середовища, що істотно актуалізує проблему пошуку реальних шляхів адаптації персоналу до ринкових відносин, посилення їхньої зацікавленості в досягненні високих результатів праці та формування адекватного мотиваційного механізму.

В умовах ринкової економіки управління персоналом визнається однією з найбільш важливих сфер життя підприємства, і правильна організація трудового процесу дозволяє підвищити соціально-економічну ефективність будь-якого виробництва. Метою діяльності будь-якого підприємства є досягнення найкращих виробничих результатів (тобто прибутку), і активізація людського фактора дуже важлива. Вирішальним причинним фактором результативності діяльності людей є їхня мотивація.

Ефективне функціонування підприємства неможливе без створення раціональної системи мотивування персоналу, методів та видів її здійснення на підприємстві. Ця необхідність обумовила актуальність розробки і впровадження навчальної дисципліни "Мотивування персоналу".

Навчальна дисципліна "Мотивування персоналу" належить до базових навчальних дисциплін професійного циклу.

Мета навчальної дисципліни: 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. Завдання навчальної дисципліни: вивчення теорії і світового досвіду мотивування персоналу; набуття навичок і вмінь самостійно аналізувати стан мотивації персоналу, розробляти та обґрунтовувати науково-практичні рекомендації щодо її посилення.

## Характеристика навчальної дисципліни

Курс	<b>4</b>
Семестр	<b>7</b>
Кількість кредитів ECTS	<b>5</b>
Форма підсумкового контролю	<b>Іспит</b>

## Структурно-логічна схема вивчення дисципліни

Пререквізити	Постреквізити
Інформатика	Управління персоналом
Філософія	Управління трудовим потенціалом
Мікроекономіка	Стратегічне управління
Макроекономіка	Соціальна економіка
Бухгалтерський облік	Креативна економіка та менеджмент
Організація праці	
Економіка праці	
Нормування праці	

## Компетентності та результати навчання за дисципліною

Компетентності	Результати навчання
Здатність розрізняти та характеризувати основні категорії мотивування персоналу (потреба, інтерес, мотив, стимул тощо)	Використовувати категоріальний апарат з мотивування персоналу
Здатність розрізняти та характеризувати основні змістовні та процесуальні теорії мотивації, а також аналізувати можливість їх використання у вітчизняній практиці	Вміння аналізувати та критично осмислювати чинники, які впливають на мотивування персоналу
Здатність класифікувати основні процесуальні теорії мотивації, а також аналізувати можливість їх використання у вітчизняній практиці	Аналізувати теорії мотивації та робити необхідні висновки
Здатність визначати чинники, які впливають на вибір певного виду мотивації	Здійснювати розрахунки показників, які характеризують стан системи мотивації
Здатність визначити доцільність використання певних системи оплати праці на підприємстві	Формувати ефективну систему мотивації персоналу на підприємстві
Здатність формувати систему преміювання персоналу	Розробляти ефективну систему преміювання персоналу на підприємстві
Здатність визначати економічну доцільність впровадження та використання певних доплат і надбавок на підприємстві	Впроваджувати елементи системи оплати праці та преміювання персоналу
Здатність обґрунтовувати використання нетрадиційних методів мотивації на вітчизняних підприємствах	Вміння формувати кадрові документи, які регламентують положення системи мотивації праці на підприємстві
Здатність обирати та формувати перелік методів нематеріальної мотивації персоналу	Застосовувати методи нематеріальної мотивації з метою підвищення продуктивності праці
Здатність проводити ділову оцінку персоналу	Вміння проводити ділову оцінку персоналу підприємства
Здатність обирати доцільний метод оцінювання певних працівників	Обґрунтовувати ефективні методи оцінки персоналу підприємства

### Програма навчальної дисципліни

#### Змістовний модуль 1. Методичні засади мотивування персоналу

##### Тема 1. Мотивування персоналу як складова ринкових відносин

###### *1.1. Мотиваційна структура. Мотиваційний процес та його схема*

Сутність і поняття мотивації, мотивування. Чинники, що визначають вплив мотивації на людину. Потреби, мотив, мотиваційна структура, мотивування. Стимули і стимулювання. Характеристики діяльності людини, на які впливає мотивація: зусилля, старання, наполегливість. Основні вимоги щодо побудови системи мотивації.

Мотиваційний процес. Схема мотиваційного процесу. Мотиваційні чинники, їх класифікація. Роль мотивування персоналу у розвитку ринкових відносин та підвищення ефективності діяльності підприємств.

###### *1.2. Формування та функціонування систем мотивації*

Методи мотивування. Узагальнена класифікація методів мотивації трудової діяльності за різними класифікаційними ознаками. Основні засади формування ефективної мотивації поведінки працівників.

## **Тема 2. Змістовні теорії мотивування персоналу**

### *2.1. Змістові теорії мотивації праці в сучасних умовах розвитку ринкової економіки*

Сутність та характерні особливості змістових теорій праці. Теорія ієрархії потреб Маслоу. Теорія ERQ Альфреда. Теорія набутих потреб МакКлелланда. Теорія двох чинників Герцберга. Використання змістовних теорій мотивування в практичній діяльності.

### *2.2. Змістові теорії мотивації праці в дослідженнях зарубіжних вчених і у практичній діяльності*

Співвідношення груп потреб у теоріях мотивації. Їх відмінності і спільність. Змістові теорії мотивації праці в сучасних умовах розвитку ринкової економіки.

## **Тема 3. Процесуальні теорії мотивації праці**

### *3.1. Сутність та характерні особливості процесуальних теорій мотивування персоналу.*

Теорія очікування, її основні положення. Теорія постановки цілей, її основні положення. Теорія справедливості та її використання для практики управління людьми в організації. Комплексна процесуальна теорія Портера-Лоулера, її характерні особливості, переваги та недоліки.

### *3.2. Концепція партисипативного управління. Синтетична модель мотивації*

Концепція партисипативного управління. Синтетична модель мотивації.

### *3.3. Процесуальні теорії мотивації в дослідженнях зарубіжних вчених і у практичній діяльності*

Використання процесуальних теорій в практичній діяльності підприємств.

## **Тема 4. Види мотивації за основними групами потреб**

### *4.1. Регулювання критеріїв, форм та методів мотиваційного механізму*

Формування та функціонування мотивації. Класифікація мотивування за різними ознаками.

### *4.2. Принципи формування матеріальної та трудової мотивації праці*

Матеріальне мотивування персоналу. Сутність та чинники, що його визначають. Складові матеріальної мотивації праці.

Трудове мотивування персоналу. Сутність та чинники, що його визначають. Складові трудової мотивації праці.

### *4.3. Принципи формування та функціонування статусної мотивації праці*

Статусне мотивування. Сутність та чинники, що його визначають. Складові статусної мотивації праці.

Взаємозв'язок та взаємодія між різними видами мотивування персоналу.

## **Тема 5. Заробітна плата, її місце в мотиваційному механізмі**

### *5.1. Фонд оплати праці, його складові*

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.

Сутність, основні функції і складові елементи організації заробітної плати. Державне та договірне регулювання заробітної плати.

Види і функції заробітної плати. Складові заробітної плати та її структура. Роль мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. Середня заробітна плата.

### *5.2. Заробітна плата і продуктивність праці*

Заробітна плата і продуктивність праці. Механізм їх регулювання. Об'єктивна необхідність реформування організації заробітної плати з розвитком в Україні нових економічних відносин під впливом інтеграційних процесів.

### *5.3. Зарубіжний досвід організації заробітної плати*

Зарубіжний досвід організації заробітної плати.

## **Тема 6. Мотивуюча роль систем оплати праці. Організація преміювання персоналу**

### *6.1. Нові форми та системи оплати праці, об'єктивна необхідність їх реформування*

Форми і системи оплати праці, їх сутність. Критерії, що визначають структурну побудову системи оплати праці. Вимоги щодо форм оплати праці. Умови застосування систем оплати праці, їх переваги і недоліки. Особливості оплати праці керівників, фахівців, службовців та робітників.

### *6.2. Системи оплати праці в країнах з розвинутою ринковою економікою*

Нові форми оплати праці. Реформування системи оплати праці в Україні. Оплата праці в країнах з розвинутою ринковою економікою.

### *6.3. Організація преміювання персоналу на підприємствах*

Функції преміювання. Класифікація систем преміювання, їх сутність і призначення.

Принципи та умови побудови ефективної системи преміювання персоналу. Організація преміювання персоналу на підприємствах. Індивідуальне і колективне преміювання. Обґрунтування і визначення розміру премій робітникам, фахівцям, службовцям і керівникам. Зміст і послідовність розрахунків. Елементи преміювання. Види стимулювання праці. Взаємозв'язок оплати праці і ефективність виробництва. Форми матеріального стимулювання працівників, які використовуються в країнах з розвинутою ринковою економікою.

## **Змістовний модуль 2. Традиційні та нетрадиційні методи мотивування персоналу**

### **Тема 7. Доплати і надбавки до заробітної плати**

#### *7.1. Класифікація доплат і надбавок за ознаками сфери трудової діяльності*

Доплати та надбавки як самостійні елементи заробітної плати. Умови застосування та розміри доплат та надбавок персоналу в ринкових умовах. Класифікація доплат і надбавок за ознаками сфери трудової діяльності.

#### *7.2. Роль доплат і надбавок за ринкових умов господарювання*

Роль доплат і надбавок за ринкових умов господарювання. Обставини, що зумовлюють важливість застосування доплат і надбавок до заробітної плати спеціалістів.

#### *7.3. Складові доплат і надбавок.*

Джерела коштів, які направляються на оплату праці працівників підприємств і бюджетних організацій. Доплати і надбавки в країнах з розвинутою економікою.

### **Тема 8. Нетрадиційні методи мотивування персоналу. Контрактна форма оплати праці**

#### *8.1. Поняття трудових правовідносин.*

Умови виникнення трудових правовідносин. Підстави виникнення трудових відносин. Зміст трудових правовідносин. Поняття працевлаштування та його правові форми.

#### *8.2. Поняття трудового договору, контракту та трудової угоди.*

Зміст та умови трудового договору і контракту, їх і відмінність, переваги і недоліки. Сфера застосування контракту. Сутність та характерні особливості трудової угоди. Умови укладання контракту. Строк його дії, умови припинення та розірвання.

#### *8.3. Нетрадиційні методи матеріального стимулювання.*

Розподіл методів матеріального мотивування на грошові та негрошові. Фактори, які впливають на вибір методу мотивування. Використання різних методів нетрадиційного мотивування в залежності від категорії персоналу. Бонуси, участь працівників у прибутках підприємств, участь у акціонерному капіталі, плани додаткових виплат, пільгове харчування, доплати за стаж, пільгове користування житлом, транспортом, програми виплат з тимчасової непрацевдатності, медичне обслуговування та страхування, програми навчання персоналу, пенсійне страхування тощо.

## **Тема 9. Методи нематеріального мотивування персоналу**

### *9.1. Сутність нематеріальної мотивації трудової діяльності.*

Моральне, організаційне, соціально-економічне, нормативне та інші види мотивування.

Стимулювання вільним часом. Регулювання щодо часу зайнятості шляхом: надання працівникові додаткових вихідних, відпустки, можливості вибрати час відпусток, організації гнучкого графіка роботи, скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності праці тощо.

### *9.2. Трудове та організаційне (статусне) стимулювання.*

Регулювання поведінкою працівника на основі вимірювання почуття його задоволеності роботою і передбачення наявності творчих елементів в його праці, можливість участі в управлінні, просування по службі у межах однієї посади, творчі відрядження тощо.

### *9.3. Нормативне мотивування персоналу.*

Розробка та впровадження в практику вітчизняних підприємств комплексної системи нормативних документів, які регламентують різні сфери трудової діяльності персоналу та їх вплив на вмотивованість працівників.

## **Тема 10. Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль**

### *10.1. Сутність ділового оцінювання персоналу.*

Завдання ділової оцінки працівників. Оцінювання персоналу як цілеспрямоване порівняння особливих характеристик працівників з відповідними параметрами, вимогами, етапами, посадами.

Види оцінки. Самооцінка, зовнішня оцінка. Поточне оцінювання та оцінки при прийомі на роботу.

### *10.2. Основні функції ділового оцінювання персоналу.*

Орієнтувальна, стимулююча. Принципи ділової оцінки персоналу.

### *10.3. Напрямки використання оцінки персоналу на підприємствах і організаціях.*

Особливості оцінки працівника при прийомі на роботу (ротації кадрів). Процедура процесу підбору персоналу. Критерії ділової оцінки працівника. Основні показники, що впливають на підбір і розстановку кадрів. Взаємозв'язок між оцінкою працівника і винагородою за працю.

## **Тема 11. Методи оцінювання персоналу**

### *11.1. Процес ділової оцінки персоналу.*

Етапи ділової оцінки. Показники ділового оцінювання персоналу; результативність праці, умови досягнення результативності праці, професійна поведінка, особисті якості.

### *11.2. Методи ділової оцінки персоналу.*

Метод шкалювання (графічне шкалювання рейтингів); метод альтернативного ранжирування; метод анкет; метод попарного порівняння; метод заданого розподілу оцінок; метод управління за цілями.

### *11.3. Новітні методи ділового оцінювання.*

Метод 360%. Ессесмент метод. Методи оцінки результатів праці персоналу організації: робітників, керівників, фахівців.

Методи оцінки результатів діяльності підрозділів управління персоналом та організації в цілому.

Атестація кадрів та робочих місць. Мета, завдання та процедура проведення. Використання результатів атестації в діяльності підприємства.

## **Методи навчання та викладання**

Серед методів навчання, спрямованих на активізацію та стимулювання навчально-пізнавальної діяльності здобувачів вищої освіти використовуються: проблемні лекції, дискусії, презентації, робота в малих групах, ділові ігри, міні-лекції, міні-тренінги, індивідуальна дослідницька робота під час виконання творчого завдання.

## Порядок оцінювання результатів навчання

Оцінювання результатів вивчення навчальної дисципліни "Мотивування персоналу" здійснюється за накопичувальною (100-бальною) системою оцінювання.

Оцінювання здійснюється за такими видами контролю:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних, семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту скласти іспит, – 35 балів);

підсумковий/семестровий контроль, що проводиться у формі семестрового іспиту, відповідно до графіку навчального процесу (максимальна кількість балів – 40, мінімальна кількість балів – 25, за якої іспит вважається складеним).

**Поточний контроль** включає оцінювання роботи студентів під час:

*лекцій:* активна робота на парі (0,5 бали за кожне заняття) за умови відповіді студентом на поставлені викладачем питання, які свідчать про ступінь засвоєння лекційного матеріалу. Загальна кількість балів 6.

*практичних та семінарських занять:*

активна робота на парі (0,5 та 1 бали відповідно за кожне заняття) за умови виконання студентом практичних завдань, участі студентів в обговореннях, дискусіях. Загальна кількість балів 9.

презентація, що має бути виконана в середовищі PowerPoint. Максимальна оцінка ставиться за умови наявності не менше, ніж 20 слайдів, які у повній мірі розкривають зміст її теми, та відповідного представлення матеріалів презентації у групі. Загальна кількість презентацій – 1. Максимальна оцінка за презентацію – 4 бали.

опитування, максимальна оцінка за яке складає 5 балів. Опитування кожного студента включає 5 запитань, правильна відповідь на кожне з яких оцінюється в 1 бал, неповна відповідь в 0,5 бали;

поточна контрольна робота, яка буде проводитися 2 рази упродовж семестру, кожна з яких максимально оцінюється в 6 балів. Це тестові контрольні роботи, які виконуються в ПНС і містять по 20 тестів. Правильна відповідь на кожен з тестів оцінюється в 0,3 бали;

колоквіум. Протягом семестру студенти пишуть 2 колоквіуми. Максимальна оцінка за кожен з колоквіумів 12 балів. Максимальна кількість балів за обидва колоквіуми – 24. Перший колоквіум включає теми 1 – 6, а другий колоквіум – теми 7 – 11. Структура колоквіуму: 1) три теоретичних питання (максимальна оцінка за кожне теоретичне завдання – 2 бали); 2) три практичних завдання (максимальна оцінка за кожне практичне завдання – 2 бали).

**Підсумковий контроль:**

Формою підсумкового контролю є іспит. Екзаменаційний білет охоплює програму дисципліни і передбачає визначення рівня знань та ступеня опанування студентами компетентностей. Кожен екзаменаційний білет складається із 20 тестів та 3 практичних завдань (стереотипного, діагностичного та евристичного).

**Критерії оцінювання екзаменаційних робіт:**

*тести.* Максимальна кількість балів – 20. Кожен тест закритої форми з одиничним вибором, тест закритої форми з множинним вибором, а також тест відкритої форми на доповнення оцінюються в 1 бал;

*стереотипне завдання.* Максимальна оцінка завдання – 5 балів, із них: 1 – правильний методичний підхід, знання формули для розрахунку; 1 – правильний арифметичний розрахунок показника; 1 – оформлення рішення завдання: розв'язання, одиниці виміру, відповідь; 2 – наявність обґрунтованих висновків та відповіді;

*діагностичне завдання.* Максимальна оцінка завдання – 7 балів, із них: 2 – правильний методичний підхід, знання формул для розрахунку; 2 – правильний арифметичний розрахунок показників; 2 – оформлення рішення завдання: хід розрахунків, одиниці виміру, необхідні пояснення; 3 – наявність обґрунтованих висновків та відповіді;



*евристичне завдання.* Максимальна оцінка завдання – 8 балів, із них: 2 – володіння теоретичними знаннями та їх застосування для вирішення поставленої проблеми; 2 – послідовність та аргументованість викладення матеріалу; 2 – застосування творчого підходу до вирішення поставленої проблеми; 2 – оригінальність підходу до виконання завдання та подання результату; 4 – наявність обґрунтованих висновків щодо вирішення поставленої проблеми.

Практичні завдання передбачають вирішення типових професійних завдань фахівця на робочому місці та дозволяють діагностувати рівень підготовки і компетентності студента з навчальної дисципліни.

Результат семестрового іспиту оцінюється в балах (максимальна кількість – 40 балів, мінімальна кількість, що зараховується, – 25 балів) і проставляється у відповідній графі екзаменаційної "Відомості обліку успішності".

Студента слід **вважати атестованим**, якщо сума балів, одержаних за результатами підсумкової/семестрової перевірки успішності, дорівнює або перевищує 60. Мінімумально можлива кількість балів за поточний і модульний контроль упродовж семестру – 35 та мінімумально можлива кількість балів, набраних на іспиті, – 25.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час екзамену, та балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою. Сумарний результат у балах за семестр складає: "60 і більше балів – зараховано", "59 і менше балів – не зараховано" та заноситься у залікову "Відомість обліку успішності" навчальної дисципліни.

Виставлення підсумкової оцінки здійснюється за шкалою, наведено в таблиці "Шкала оцінювання: національна та ЄКТС".

#### **Шкала оцінювання: національна та ЄКТС**

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано

Форми оцінювання та розподіл балів наведено у таблиці "Рейтинг-план навчальної дисципліни".

### Рейтинг-план навчальної дисципліни

Тема	Форми та види навчання		Форми оцінювання	Мак бал
1	2		3	4
Тема 1. Мотивування персоналу як складова ринкових відносин	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	Лекція за питаннями: 1.1. Мотиваційна структура. Мотиваційний процес та його схема. 1.2. Формування та функціонування систем мотивації.	Активна робота на парі	0,5
	Практичне заняття	Проведення ділової гри стосовно визначення основних понять мотивації персоналу	Активна робота на парі	0,5
	<i>Самостійна робота</i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка домашніх завдань		
Тема 2. Змістовні теорії мотивування персоналу	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	Лекція за питаннями: 2.1. Змістові теорії мотивації праці в сучасних умовах розвитку ринкової економіки. 2.2. Змістові теорії мотивації праці в дослідженнях зарубіжних вчених і у практичній діяльності.	Активна робота на парі	0,5
	Семінарське заняття	Виступ з доповіддю (презентацією) стосовно сутності основних категорій мотивації, її структури та механізму здійснення в умовах ринкової економіки. Проведення ділової гри щодо визначення пріоритетності потреб та мотивів людини відповідно до змістовних теорій мотивації	Наявність доповіді, активна участь у семінарі	0,5
	<i>Самостійна робота</i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання анкетного опитування щодо пріоритетності потреб та мотивів	Перевірка домашніх завдань		
Тема 3. Процесуальні теорії мотивації праці	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	Проблемна лекція за питаннями: 3.1. Сутність та характерні особливості процесуальних теорій мотивування персоналу. 3.2. Концепція партисипативного управління. Синтетична модель мотивації. 3.3. Процесуальні теорії мотивації в дослідженнях зарубіжних вчених і у практичній діяльності.	Активна робота на парі	0,5
	Практичне заняття	Проведення ділової гри щодо визначення пріоритетності потреб та мотивів людини відповідно до змістовних теорій мотивації. Виступ з доповіддю (презентацією) стосовно застосування різних видів мотивації до різних категорій персоналу у різних сферах діяльності підприємства.	Активна робота на парі	0,5
	<i>Самостійна робота</i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за даною тематикою. Підготовка до проведення тесту серед обраної експертної групи. Підготовка до контрольної роботи	Перевірка домашніх завдань		

1	2		3	4
<b>Тема 4. Види мотивації за основними групами потреб</b>	<i><b>Аудиторна робота</b></i>			
	Лекція	Лекція за питаннями: 4.1. Регулювання критеріїв, форм та методів мотиваційного механізму. 4.2. Принципи формування матеріальної та трудової мотивації праці. 4.3. Принципи формування та функціонування статусної мотивації праці.	Активна робота на парі	0,5
	Практичне заняття	Виступ з доповіддю (презентацією) стосовно застосування різних видів мотивації до різних категорій персоналу у різних сферах діяльності підприємства. Проведення тесту серед обраної експертної групи	Активна робота на парі	0,5
			Контрольна робота	6
	<i><b>Самостійна робота</b></i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка до опитування.	Перевірка домашніх завдань		
<b>Тема 5. Заробітна плата, її місце в мотиваційному механізмі</b>	<i><b>Аудиторна робота</b></i>			
	Лекція	Лекція за питаннями: 5.1. Фонд оплати праці, його складові. 5.2. Заробітна плата і продуктивність праці. 5.3. Зарубіжний досвід організації заробітної плати.	Активна робота на парі	0,5
	Практичне заняття	Проведення ділової гри стосовно можливої поведінки учасника з урахуванням його мотивів в контексті трудової діяльності. Проведення індивідуального опитування	Активна робота на парі	0,5
			Опитування	5
	<i><b>Самостійна робота</b></i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка до колоквиуму.	Перевірка домашніх завдань		
<b>Тема 6. Мотивуюча роль систем оплати праці. Організація преміювання персоналу</b>	<i><b>Аудиторна робота</b></i>			
	Лекція	Лекція за питаннями: 6.1. Нові форми та системи оплати праці, об'єктивна необхідність їх реформування. 6.2. Системи оплати праці в країнах з розвинутою ринковою економікою. 6.3. Організація преміювання персоналу на підприємствах.	Активна робота на парі	0,5
	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань щодо розрахунку заробітної плати за відрядною формою оплати праці Виконання колоквиуму.	Активна робота на парі	0,5
			Колоквиум	12
	<i><b>Самостійна робота</b></i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань щодо розрахунку заробітної плати за відрядною формою оплати праці	Перевірка домашніх завдань		

1	2		3	4
<b>Тема 7. Доплати і надбавки до заробітної плати</b>	<i><b>Аудиторна робота</b></i>			
	Лекція	Лекція за питаннями: 7.1. Класифікація доплат і надбавок за ознаками сфери трудової діяльності. 7.2. Роль доплат і надбавок за ринкових умов господарювання. 7.3. Складові доплат і надбавок.	Активна робота на парі	0,5
	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань щодо розрахунку заробітної плати за часовою формою оплати праці	Активна робота на парі	1
	<i><b>Самостійна робота</b></i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань щодо розрахунку заробітної плати за часовою формою оплати праці	Перевірка домашніх завдань		
<b>Тема 8. Нетрадиційні методи мотивування персоналу. Контрактна форма оплати праці</b>	<i><b>Аудиторна робота</b></i>			
	Лекція	Лекція за питаннями: 8.1. Поняття трудових правовідносин. 8.2. Поняття трудового договору, контракту та трудової угоди. 8.3. Нетрадиційні методи матеріального стимулювання.	Активна робота на парі	0,5
	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань на визначення відрядного приробітку бригади	Активна робота на парі	1
	<i><b>Самостійна робота</b></i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань на визначення відрядного приробітку бригади	Перевірка домашніх завдань		
<b>Тема 9. Методи нематеріального мотивування персоналу</b>	<i><b>Аудиторна робота</b></i>			
	Лекція	Проблемна лекція за питаннями: 9.1. Сутність нематеріальної мотивації трудової діяльності. 9.2. Трудове та організаційне (статусне) стимулювання. 9.3. Нормативне мотивування персоналу.	Активна робота на парі	0,5
	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань щодо розподілу колективної премії між членами бригади	Активна робота на парі	1
	<i><b>Самостійна робота</b></i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань на розподіл премій серед членами бригади. Підготовка до контрольної роботи	Перевірка домашніх завдань		
<b>Тема 10. Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль</b>	<i><b>Аудиторна робота</b></i>			
	Лекція	Лекція за питаннями: 10.1. Сутність ділового оцінювання персоналу. 10.2. Основні функції ділового оцінювання персоналу. 10.3. Напрямки використання оцінки персоналу на підприємствах і організаціях.	Активна робота на парі	0,5
	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань щодо ділового оцінювання персоналу та визначення його мотивуючої ролі. Проведення контрольної роботи.	Активна робота на парі	1
			Контрольна робота	6
<i><b>Самостійна робота</b></i>				
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань щодо визначення реального доходу працівника. Підготовка до колоквиуму	Перевірка домашніх завдань		

1	2		3	4
Тема 11. О Методи оцінювання персоналу	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	Лекція за питаннями: 11.1. Процес ділової оцінки персоналу. 11.2. Методи ділової оцінки персоналу.	Активна робота на парі	0,5
	Семінарське заняття	Виступ з доповіддю (презентацією) стосовно використання нестандартних методів мотивації на українських підприємствах. Проведення колоквиуму.	Активна робота на парі	1
			Колоквиум	12
	Лекція	Лекція за питанням: 11.3. Новітні методи ділового оцінювання.	Активна робота на парі	0,5
	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань щодо визначення показників оцінки діяльності підрозділів управління організації та аналіз їх ефективності	Активна робота на парі	1
			Презентація	4
	<i>Самостійна робота</i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка доповіді, презентації. Виконання практичних завдань щодо визначення реального доходу працівника	Перевірка домашніх завдань		
Іспит			40	

### Рекомендована література

#### Основна

1. Жилін О. І. Мотивація персоналу. Конспект лекцій / О. І. Жилін. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2005. – 132 с.
2. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учебное пособие / А. В. Калина. – 3-е изд. перераб. и доп. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.
3. Капустянський П.З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект): монографія / П.З. Капустянський. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – 155с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
5. Лукьянченко Н.Д., Мотивация персонала: / Н.Д. Лукьянченко, Л.Л. Бунтовская . – Донецк: ДонНТУ, 2004. – 324с.

#### Додаткова

6. Афанасьев М. В. Экономика предприятия. Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / М. В. Афанасьев, А. Б. Гончаров// За ред. проф. М. В. Афанасьєва – Х.: ВД "ІНЖЕК", 2003. – 412 с.
7. Балабанова Л.В. Управление персоналом: навч. посіб. / Л.В.Балабанова, О.В. Сардак. – К. : ВД "Професіонал", 2006. – 512с.
8. Богиня Д.П. Трудовий менталітет у системі мотивації праці / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. – Кіровоград: Поліграф-Терція, 2010. – С. 122.
9. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: [Учеб.пособие для вузов по специальности "Упр.персоналом" ]/ А.П.Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 297 с.
10. Дойл П. Менеджмент: стратегия и тактика: пер. с англ. / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб. : Издательство «Питер», 2009. – 550с.
11. Доронина М. С. Управление мотивацией: научное издание / М. С. Доронина, Е. Г. Наумик, О. В.Соловьев. – Харьков : Изд. ХНЭУ, 2006. – 240 с.

12. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2015. – 224 с.

### **Інформаційні ресурси**

13. Глосарій (Теорія Х і Y МакГрегора) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://aav.ru.glossary>.

14. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

15. Лига Бізнес Інформ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://liga.net>.

16. Портал корисних посилань. – Режим доступу : <http://www.finmarket.info.com>.

17. Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

18. Сайт Все об управленні персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.hr-expert.net>.

19. Сайт спільноти професіоналів hr-portal [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ifc.org/Ukraine/ucdp/materials/CorporateGovernancePrinciples.pdf>.

20. Сайт Standard and Poor's. – Режим доступу : <http://www.standardandpoors.ru>.

21. Сайт ПНС ХНЕУ ім. С. Кузнеця [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=259>