

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

Методичні рекомендації
до самостійної роботи
з навчальної дисципліни
"МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ"
для студентів напряму підготовки
6.030505 "Управління персоналом
та економіка праці"
всіх форм навчання

Харків. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці.

Протокол № 10 від 02.03.2015 р.

Самостійне електронне текстове мережне видання

Укладач Лаптев В. І.

М 54 Методичні рекомендації до самостійної роботи з навчальної дисципліни "Мотивування персоналу" для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" всіх форм навчання : [Електронне видання] / уклад. В. І. Лаптев. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 31 с. (Укр. мов.)

Подано методичні рекомендації до самостійної роботи із зазначенням питань і завдань для самоопрацювання. Вміщено тести та контрольні запитання для самодіагностики.

Рекомендовано для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці".

Вступ

Самостійна робота студента – форма організації навчального процесу, у ході якого заплановані завдання виконуються студентами під методичним керівництвом викладача, але без його особистої участі.

Самостійна робота студентів є специфічним видом діяльності навчання, головною метою якого є забезпечення засвоєння в повному обсязі навчальної програми шляхом свідомого закріплення, поглиблення і систематизації набутих теоретичних знань, а також формування навичок роботи з навчальною і науково-методичною літературою, вміння вільно орієнтуватися в інформаційному просторі.

Формування компетентностей із навчальної дисципліни "Мотивування персоналу" здійснюється під час аудиторних занять, але для закріплення знань та розвитку компетентностей необхідна самостійна робота з боку студента.

Вивчення навчальної дисципліни включає самостійну підготовку студентами навчальних матеріалів до поточних аудиторних занять: семінарів, практичних занять, контрольних робіт, а також проведення самостійної пошуково-аналітичної та наукової роботи. Крім того, згідно з програмою навчальної дисципліни окремі питання тем студенти вивчають самостійно.

Самостійна робота студента із освоєння навчального матеріалу з конкретної дисципліни може виконуватись у бібліотеці, навчальних кабінетах, а також у домашніх умовах. У необхідних випадках ця робота проводиться відповідно до заздалегідь складеного графіка, що гарантує можливість індивідуального доступу студента до потрібних дидактичних засобів. Графік доводиться до відома студентів на початку поточного семестру.

Самостійна робота з навчальної дисципліни передбачена навчальним планом підготовки студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці".

Виконання самостійної роботи студентів забезпечується такими навчально-методичними засобами, необхідними для вивчення даної навчальної дисципліни:

робочою програмою даної дисципліни, яка розроблена відповідно до нормативної програми Міністерства освіти і науки України;

конспектом лекцій із навчальної дисципліни;

методичними рекомендаціями для виконання практичних завдань, які базуються на конкретних реальних ситуаціях;

опорно-логічним конспектом лекцій, який надається викладачем у вигляді мультимедійних презентацій лекцій, які розміщені на сайті дистанційного навчання ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

Для самостійного опрацювання студентам також рекомендується спеціальна література, періодичні видання, а також посилання на інформаційні ресурси.

Самостійна робота студента може бути ефективною за наявності контролю з боку викладача. Зворотний зв'язок дозволяє викладачу своєчасно отримати інформацію про ступінь засвоєння студентами програмного матеріалу, допомагає отримати додатковий матеріал, який характеризує індивідуальні властивості кожного студента, що позитивно впливає на об'єктивність підсумкової оцінки знань студентів.

Основними формами організації контролю за самостійною роботою студентів є: поточний контроль знань студентів, модульний контроль знань, семестровий контроль, тестування, аналіз індивідуальних та групових завдань, аналіз графічного матеріалу, прослуховування реферативних виступів, обговорення окремих проблем, визначених самостійною роботою. Особливе значення для здійснення контролю за виконанням студентами самостійної роботи мають консультації.

Основні компетентності, які закріплюються в процесі самостійної роботи наведено в табл. 1.

Навчальна дисципліна складається з 11 тем.

Конкретні рекомендації щодо вивчення кожної з цих тем, перелік запитань для самоконтролю, тестові завдання, форми контролю і рекомендована література викладені в методичних рекомендаціях. Слід звернути увагу, що не можна обмежуватися вивченням тільки рекомендованої літератури. Для виконання завдань самостійної роботи студенту необхідно ознайомитися з відповідною темою, спрямованою на формування певних компетентностей.

Види самостійної роботи студента (СРС) та форми її контролю наведено в табл. 2.

**Основні компетентності, що закріплюються
у процесі самостійної роботи**

Теми	Закріплені в процесі самостійної роботи компетентності
1	2
Змістовий модуль 1	
Методичні засади мотивування персоналу	
<i>Тема 1. Мотивування персоналу як складова ринкових відносин</i>	Здатність до використання категоріального апарату мотивування персоналу в практичній діяльності; здатність до визначення відмінностей між мотивом, стимулом та потребою; здатність до визначення відмінностей між мотивацією та стимулюванням; здатність до аналізу структури мотивації персоналу як процесу; здатність до аналізу функцій, які виконує мотивування персоналу на підприємстві
<i>Тема 2. Змістовні теорії мотивування персоналу</i>	Здатність до визначення ключових ознак змістовних теорій мотивування персоналу; здатність до використання основних змістовних теорій мотивації персоналу в практичній діяльності; здатність до аналізу відмінностей між змістовними та процесуальними теоріями
<i>Тема 3. Процесуальні теорії мотивації</i>	Здатність до визначення ключових ознак процесуальних теорій мотивування персоналу; здатність до використання основних процесуальних теорій мотивації персоналу в практичній діяльності; здатність до аналізу відмінностей між змістовними та процесуальними теоріями; здатність до аналізу ключових ознак цілі, як однієї зі складових процесу мотивації
<i>Тема 4. Види мотивації за основними групами потреб</i>	Здатність до критичного осмислення видів мотивування персоналу; здатність до аналізу методів матеріального мотивування персоналу; здатність до аналізу методів трудового мотивування персоналу; здатність до аналізу методів статусного мотивування персоналу; здатність до використання видів мотивування персоналу у практичній діяльності

1	2
Змістовий модуль 2 Традиційні та нетрадиційні методи мотивування персоналу	
<i>Тема 5.</i> Заробітна плата, її місце в мотиваційному механізмі	Здатність до критичного осмислення сутності заробітної плати; здатність до аналізу функцій заробітної плати; здатність до аналізу структури заробітної плати; здатність до критичного осмислення місця заробітної плати в мотиваційному механізмі
<i>Тема 6.</i> Мотивуюча роль системи оплати праці. Організація преміювання персоналу	Здатність до критичного осмислення існуючих форм і систем оплати праці; здатність до визначення оптимальних форм і систем оплати праці на підприємстві; здатність до визначення основних принципів та вимог до формування системи преміювання персоналу на підприємстві
<i>Тема 7.</i> Доплати і надбавки до заробітної плати	Здатність до критичного осмислення сутності надбавок і доплат; здатність до аналізу існуючих надбавок і доплат у структурі заробітної плати
<i>Тема 8.</i> Нетрадиційні методи мотивування персоналу. Контрактна форма оплати праці	Здатність до критичного осмислення нестандартних методів мотивування персоналу; здатність до критичного осмислення контрактної форми оплати праці; здатність до використання нестандартних методів мотивування персоналу в практичній діяльності підприємства
<i>Тема 9.</i> Методи нематеріального мотивування персоналу	Здатність до критичного осмислення існуючих видів і методів нематеріального мотивування персоналу; здатність до використання методів нематеріального мотивування персоналу в практичній діяльності підприємства; здатність до формування корпоративної культури підприємства
<i>Тема 10.</i> Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль	Здатність до критичного осмислення сутності ділового оцінювання персоналу; здатність до аналізу існуючих видів та методів оцінювання персоналу; здатність до розуміння мотивуючої ролі ділового оцінювання персоналу
<i>Тема 11.</i> Методи оцінювання персоналу	Здатність до критичного осмислення методів оцінювання персоналу; здатність до використання методів оцінювання персоналу в практичній діяльності підприємства

Самостійна робота як важливий елемент вивчення дисципліни оцінюється за наведеними в табл. 2 формами контролю.

Таблиця 2

Види самостійної роботи студента та форми контролю

Види та форми СРС	Форми контролю
1. Підготовка до поточних аудиторних занять	
1. Вивчення літератури, текстів лекцій	1. Тестування під час лекцій за результатами вивчення кожної теми
2. Виконання домашнього завдання	2. Перевірка правильності виконання домашнього завдання
3. Підготовка до семінарських занять	3. Доповіді та презентації на семінарських заняттях, активна участь під час обговорення
4. Підготовка до контрольних робіт	4. Написання контрольної роботи
5. Підготовка до ПМК	5. Написання письмового заліку (ПМК)
2. Пошуково-аналітична робота	
1. Пошук інформації для оцінювання стану корпоративного управління в Україні, рівня нормативно-законодавчої бази, здійснення порівняльного аналізу особливостей вітчизняного та закордонного досвіду	1. Розгляд підготовлених матеріалів під час аудиторних занять, презентація робіт
2. Аналіз виробничих ситуацій та кейсів	2. Розгляд підготовлених матеріалів, участь у тренінгових вправах
3. Наукова робота	
1. Участь у наукових студентських конференціях, семінарах	1. Доповіді на студентських конференціях, семінарах
2. Підготовка наукових публікацій	2. Обговорення з викладачем матеріалів видання

Інструментарій забезпечення самостійної роботи студентів (СРС) із навчальної дисципліни наведений у табл. 3.

Інструментарій забезпечення СРС із навчальної дисципліни

Змістові модулі та теми	Інформаційна база	Форма проведення (виконання)	Форма контролю	Термін контролю
1	2	3	4	5
Змістовий модуль 1. Методичні засади мотивування персоналу				
Тема 1. Мотивування персоналу як складова ринкових відносин	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів	Огляд основної та додаткової літератури	Доповіді та презентації на семінарських заняттях, активна участь під час обговорення	1 – 2 тиждень
Тема 2. Змістовні теорії мотивування персоналу	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів. Банк завдань	Огляд основної та додаткової літератури	Доповіді та презентації на семінарських заняттях, активна участь під час обговорення, тестування під час лекцій за результатами вивчення кожної теми	3 – 4 тиждень
Тема 3. Процесуальні теорії мотивації	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів. Банк завдань	Огляд основної та додаткової літератури	Проведення семінарського заняття за питаннями, поданими на самостійне опрацювання	5 – 6 тиждень
Тема 4. Види мотивації за основними групами потреб	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів. Банк завдань	Огляд основної та додаткової літератури	Доповіді та презентації на семінарських заняттях, написання колоквіуму	7 тиждень

1	2	3	4	5
Змістовий модуль 2. Традиційні та нетрадиційні методи мотивування персоналу				
Тема 5. Заробітна плата, її місце в мотиваційному механізмі	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів. Банк завдань	Огляд основної та додаткової літератури, законодавчої бази	Розгляд підготовлених матеріалів, участь у тренінгових вправах, доклади та презентації на семінарських заняттях	8 – 9 тиждень
Тема 6. Мотивуюча роль системи оплати праці. Організація преміювання персоналу	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів. Банк завдань	Огляд основної та додаткової літератури, законодавчої бази	Розгляд підготовлених матеріалів, участь у тренінгових вправах	10 – 11 тиждень
Тема 7. Доплати і надбавки до заробітної плати	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів. Банк завдань	Огляд основної та додаткової літератури, законодавчої бази	Розгляд підготовлених матеріалів, участь у тренінгових вправах	12 тиждень
Тема 8. Нетрадиційні методи мотивування персоналу. Контрактна форма оплати праці	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів. Банк завдань	Огляд основної та додаткової літератури, законодавчої бази	Розгляд підготовлених матеріалів, участь у тренінгових вправах	13 тиждень
Тема 9. Методи нематеріального мотивування персоналу	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів. Банк завдань	Огляд основної та додаткової літератури	Проведення семінарського заняття за питаннями, поданими на самостійне опрацювання	14 – 15 тиждень
Тема 10. Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів. Банк завдань	Огляд основної та додаткової літератури	Розгляд підготовлених матеріалів, участь у тренінгових вправах	16 тиждень
Тема 11. Методи оцінювання персоналу	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів	Огляд основної та додаткової літератури	Доповіді та презентації на семінарських заняттях, написання колоквиуму	17 тиждень

Змістовий модуль 1. Методичні засади мотивування персоналу

Тема 1. Мотивування персоналу як складова ринкових відносин

- 1.1. Сутність і роль мотивування персоналу як функції менеджменту.
- 1.2. Класифікація методів мотивації.
- 1.3. Структура мотивації як процесу.

Питання для самостійного опрацювання

1. Мотиваційна структура. Мотиваційний процес та схема його здійснення.
2. Формування та функціонування системи мотивації персоналу на підприємстві.
3. Основні напрями удосконалення мотиваційного механізму на підприємстві.

Література:

основна [1 – 5]; додаткова [6 – 30].

Контрольні запитання для самодіагностики

1. Поняття потреб, інтересів, мотивів та стимулів як ключових ознак мотивування персоналу.
2. Сутність і поняття мотивації, мотивування та стимулювання персоналу.
3. Чинники, що визначають вплив мотивації на людину.
4. Основні вимоги щодо побудови системи мотивації персоналу на підприємстві.
5. Види мотивації трудової діяльності.
6. Класифікація методів мотивування персоналу.
7. Мотиваційні чинники та їх класифікація.
8. Особливості мотивування персоналу в умовах сучасних економічних відносин.

Тестові завдання для перевірки знань

1. Потреба – це:

- а) усвідомлена потреба у чомусь необхідному;
- б) потреба в чомусь об'єктивно необхідному;
- в) мотив, який спонукає до певних дій.

2. *Стимул – це:*

- а) певне благо;
- б) прагнення отримати певне благо;
- в) внутрішня рушійна сила.

3. *Мотив – це:*

- а) внутрішня рушійна сила, яка спонукає до певних дій;
- б) зовнішня рушійна сила, яка спонукає до певних дій;
- в) внутрішня та зовнішня рушійні сили, які спонукають до певних дій.

Тема 2. Змістовні теорії мотивування персоналу

2.1. Сутність змістовних теорій мотивації.

2.2. Теорія ієрархії потреб Маслоу.

2.3. Теорія ERQ Альдерфера.

2.4. Двофакторна теорія Герцберга.

2.5. Теорія набутих потреб МакКлелланда.

Питання для самостійного опрацювання

1. Змістовні теорії мотивації праці в сучасних умовах розвитку ринкової економіки.
2. Змістовні теорії мотивації праці в дослідженнях зарубіжних учених і у практичній діяльності.
3. Використання змістовних теорій у практичній діяльності вітчизняних підприємств.

Література:

основна [1 – 5]; додаткова [6; 15; 25].

Контрольні запитання для самодіагностики

1. Теорія ієрархії потреб Маслоу, її сутність та можливість застосування.
2. Теорія ERQ Альдерфера, її сутність.
3. Теорія набутих потреб МакКлелланда.
4. Теорія двох чинників Герцберга.
5. Змістовні теорії мотивації праці та сучасність.

Тестові завдання для перевірки знань

1. До змістовних теорій відносяться:

- а) теорія Х, Y, Z;
- б) теорія ієрархії потреб, теорія гігієнічних потреб та теорія набутих потреб;
- в) теорія справедливості, теорія очікувань та теорія постановки цілей.

2. У теорії МакКлелланда виокремлено наступні потреби:

- а) влада, зростання, співучасть;
- б) фізіологічні, безпека, визнання, самовираження;
- в) існування, зв'язок, зростання;
- г) чинники мотиватори та чинники підтримки.

3. У теорії К. Альдерфера виокремлено наступні потреби:

- а) влада, зростання, співучасть;
- б) фізіологічні, безпека, визнання, самовираження;
- в) існування, зв'язок, зростання;
- г) чинники мотиватори та чинники підтримки.

Тема 3. Процесуальні теорії мотивації праці

3.1. Сутність процесуальних теорій мотивації.

3.2. Теорія постановки цілей.

3.3. Теорія очікувань.

3.4. Теорія справедливості.

3.5. Комплексна теорія Портера – Лоулера.

3.6. Концепція партисипативного управління.

Питання для самостійного опрацювання

1. Концепція партисипативного управління. Синтетична модель мотивації.

2. Процесуальні теорії мотивації праці в сучасних умовах розвитку ринкової економіки.

3. Процесуальні теорії мотивації в дослідженнях зарубіжних вчених і у практичній діяльності.

Література:

основна [1 – 5]; додаткова [6; 14; 15; 25].

Контрольні запитання для самодіагностики

1. Процесуальні теорії мотивації праці, їх сутність.
2. Теорія очікувань, її сутність та основні положення.
3. Теорія справедливості, її сутність та основні положення.
4. Теорія постановки цілей, її сутність.
5. Теорія Портера – Лоулера, її сутність.
6. Використання процесуальних теорій мотивації праці у практичній діяльності організацій щодо управління людьми.

Тестові завдання для перевірки знань

1. *Головними характерними рисами мети відповідно до теорії постановки цілі є:*
 - а) першочерговість, системність та ієрархічність;
 - б) складність, допустимість та схильність;
 - в) об'єктивність, справедливість та складність.
2. *Найбільш повною процесуальною теорією, яка враховує позитивні риси інших є:*
 - а) теорія Врума;
 - б) теорія Адамса;
 - в) теорія Портера – Лоулера.
3. *До процесуальних теорій належать:*
 - а) теорія Х, Y, Z;
 - б) теорія ієрархії потреб, теорія гігієнічних потреб та теорія набутих потреб;
 - в) теорія справедливості, теорія очікувань та теорія постановки цілей.

Тема 4. Види мотивації за основними групами потреб

- 4.1. Вплив потреб на мотивування персоналу. Класифікація видів мотивації згідно з основними групами потреб.
- 4.2. Матеріальна мотивація праці.
- 4.3. Трудова мотивація праці.
- 4.4. Статусна мотивація праці.

Питання для самостійного опрацювання

1. Визначення чинників впливу на різні види мотивування персоналу.

2. Правове забезпечення та практична реалізація матеріальної, трудової та статусної мотивації в умовах розвитку нових економічних відносин.

Література:

основна [1 – 5]; додаткова [6; 14; 15; 25].

Контрольні запитання для самодіагностики

1. Матеріальне мотивування персоналу підприємства, його сутність та складові.

2. Трудове мотивування персоналу підприємства, його сутність та складові.

3. Статусне мотивування персоналу підприємства, його сутність та складові.

4. Основні напрями регулювання матеріальної, трудової та статусної мотивації праці.

Тестові завдання для перевірки знань

1. *Ефективна мотивація сприяє:*

- а) зростанню продуктивності праці;
- б) зростанню трудомісткості праці;
- в) збільшенню плинності кадрів.

2. *За основними групами потреб мотивування персоналу підприємства поділяється на:*

- а) нормативне, примусове та стимулююче;
- б) позитивне та негативне;
- в) матеріальне, статусне та трудове;
- г) внутрішнє та зовнішнє.

3. *За спрямованістю на досягнення цілей мотивація персоналу ділиться на:*

- а) нормативну, примусову та стимулюючу;
- б) позитивну та негативну;
- в) матеріальну, статусну та трудову;
- г) внутрішню та зовнішню.

Змістовий модуль 2. Традиційні та нетрадиційні методи мотивування персоналу

Тема 5. Заробітна плата, її місце в мотиваційному механізмі

5.1. Вартість і ціна робочої сили.

5.2. Сутність, основні функції і складові елементи організації заробітної плати.

5.3. Види і функції заробітної плати.

5.4. Заробітна плата і продуктивність праці.

Питання для самостійного опрацювання

1. Фонд оплати праці, його складові відповідно до законодавчих та нормативних актів.

2. Взаємозв'язок заробітної плати і продуктивності праці.

3. Зарубіжний досвід організації заробітної плати.

Література:

основна [1 – 5]; додаткова [6; 8; 14; 15; 20; 23; 25; 28].

Практичне завдання для самостійного виконання

Розрахувати заробіток робітника за місяць, якщо відомо, що він виконав завдання на 102 %, отримав економію матеріальних ресурсів на 178 грн, його відрядний заробіток складається з фактичного виробітку (280 одиниць продукції) та розцінки за одиницю (5,0 грн), за цих умов згідно з діючим положенням робітнику нараховується премія за виконання завдання 25 %, за кожний відсоток перевиконання 2 %, а також за економію матеріальних ресурсів 35 % від досягнутої економії.

Методичні рекомендації щодо виконання практичного завдання

Для виконання даного завдання необхідно:

1) визначити систему оплати праці, яка застосовується;

2) визначити розмір основної заробітної плати, що розраховується за формулою:

$$ЗП_{\text{осн}} = P \cdot N, \quad (1)$$

де P – розцінка за одиницю продукції;

N – кількість виробленої продукції.

3) визначити розмір премії:
за виконання плану – нараховується на основну заробітну плату;
за перевиконання плану – нараховується на основну заробітну плату;
за економію ресурсів – нараховується на суму досягнутої економії ресурсів.

Контрольні запитання для самодіагностики

1. Вартість і ціна робочої сили та чинники, що їх визначають.
2. Основні функції заробітної плати. Місце її в мотиваційному механізмі.
3. Принципи організації заробітної плати.
4. Державне та договірне регулювання заробітної плати.
5. Структура заробітної плати.
6. Об'єктивна необхідність реформування організації заробітної плати щодо посилення її мотивуючої ролі.

Тестові завдання для перевірки знань

1. Яка функція заробітної плати реалізує можливість оновлення робітничої сили країни:

- а) розподільна;
- б) стимулювальна;
- в) відтворювальна;
- г) соціальна?

2. Яка функція заробітної плати реалізує можливість диференціації доходу від сфери:

- а) розподільна;
- б) стимулювальна;
- в) відтворювальна;
- г) соціальна?

3. Яка функція заробітної плати забезпечує реалізацію соціальних гарантій, рівного розподілу винагороди за рівну працю:

- а) розподільна;
- б) стимулювальна;
- в) відтворювальна;
- г) соціальна?

4. Яка з груп теорій мотивації враховує важливість справедливого розподілу винагороди (заробітної плати):

- а) первинні теорії;
- б) процесуальні теорії;
- в) змістовні теорії;
- г) матеріальні теорії?

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

- 6.1. Форми і системи оплати праці.
- 6.2. Сучасні форми оплати праці.
- 6.3. Організація преміювання.
- 6.4. Принципи і умови преміювання.

Питання для самостійного опрацювання

1. Нові форми та системи оплати праці, об'єктивна необхідність їх реформування.
2. Системи оплати праці в країнах із розвинутою ринковою економікою.
3. Організація преміювання персоналу на вітчизняних підприємствах.
4. Форми матеріального стимулювання праці у країнах із розвинутою ринковою економікою.

Література:

основна [1 – 5]; додаткова [6; 8; 14; 15; 20; 23; 25; 28].

Практичне завдання для самостійного виконання

Проаналізуйте та зробіть висновок щодо доцільності переходу на інше підприємство менеджера з персоналу, якщо на підприємстві, де він працює зараз його посадовий оклад складає 3 000 грн із премією 40 %. Тоді як на іншому підприємстві йому пропонують: 2 500 грн, середній розмір премії 30 %, а також компенсацію наступних витрат: комунальні платежі – 50 %; оплата дитячих установ – 50 %; транспортні витрати – 100 %; харчування в кафетерії підприємства (20 талонів на місяць).

Визначте розмір фонду оплати праці працівника в грошовому вираженні, у тому числі величину непрямих доплат, якщо відомо, що комунальні платежі складають 300 грн на місяць; оплата дитячих установ – 250 грн; витрати на проїзд – 100 грн; вартість одного талона на харчування – 20 грн.

Наведіть стимулюючі чинники для обґрунтування обох варіантів рішень працівника.

Методичні рекомендації щодо виконання практичного завдання

Для виконання даного завдання необхідно:

- 1) визначити фактичний розмір заробітної плати (сума окладу та премії) на першому підприємстві;
- 2) визначити фактичний розмір заробітної плати (сума окладу та премії) на другому підприємстві;
- 3) визначити розмір непрямих доплат, які передбачені на другому підприємстві;
- 4) визначити максимальний рівень доходу працівника на обох підприємства з урахуванням усіх елементів додаткової заробітної плати;
- 5) зробити висновок стосовно доцільності переходу працівника на інше підприємство;
- 6) навести стимулюючі чинники, що сприятимуть руху працівника.

Контрольні запитання для самодіагностики

1. Мотивуюча роль систем оплати праці.
2. Форми і системи оплати праці та умови їх застосування в практичній діяльності підприємства.
3. Особливості оплати праці керівників, службовців, фахівців та робітників.
4. Функції преміювання, класифікація систем преміювання.
5. Принципи та умови побудови ефективної системи преміювання персоналу сучасного підприємства.
6. Реформування системи оплати праці в Україні з урахуванням закордонного досвіду.

Тестові завдання для перевірки знань

1. Прагнення до певного рівня добробуту відображає:

- а) матеріальна мотивація;
- б) трудова мотивація;
- в) статусна мотивація;
- г) нематеріальна мотивація.

2. Заробітна плата складається з:

- а) основної, постійної і змінної частин;
- б) основної, фіксованої і додаткової частин;

- в) основної, додаткової та інших компенсаційних виплат;
- г) основної, надбавок та інших компенсаційних виплат.

3. Створення сприятливих умов праці, організація ергономічного робочого місця є елементом:

- а) матеріальної мотивації;
- б) трудової мотивації;
- в) статусної мотивації;
- г) нормативної мотивації.

Тема 7. Доплати і надбавки до заробітної плати

7.1. Доплати і надбавки як самостійні елементи заробітної плати.

7.2. Класифікація доплат і надбавок за ознаками сфери трудової діяльності.

7.3. Складові доплат і надбавок.

Питання для самостійного опрацювання

1. Класифікація доплат і надбавок за ознаками сфери трудової діяльності.

2. Роль доплат і надбавок до заробітної плати у сучасних умовах господарювання.

3. Чинники, що зумовлюють застосування доплат і надбавок.

Література:

основна [1 – 5]; додаткова [6; 8; 14; 15; 20; 23; 25; 28].

Контрольні запитання для самодіагностики

1. Доплати та надбавки до заробітної плати, їх сутність та складові.

2. Правове забезпечення і захист доплат і надбавок.

3. Доплати та надбавки в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Тестові завдання для перевірки знань

1. *Оплата роботи в нічний час є:*

- а) премією;
- б) надбавкою;
- в) доплатою;
- г) компенсацією.

2. *Оплата працівнику за досвід роботи є:*

- а) премією;
- б) надбавкою;

- в) доплатою;
- г) компенсацією.

3. На скільки видів (груп) поділяються доплати до заробітної плати залежно від їх застосування в тій чи іншій сферах?

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
- г) 5?

4. Оплата працівнику за професійну майстерність є:

- а) премією;
- б) надбавкою;
- в) доплатою;
- г) компенсацією.

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

8.1. Умови виникнення трудових правовідносин.

8.2. Сутність та призначення трудового договору, контракту та трудової угоди.

8.3. Особливості укладання контракту.

8.4. Нетрадиційні методи матеріального мотивування персоналу підприємств.

Питання для самостійного опрацювання

1. Правове забезпечення контрактної форми найму й оплати праці.
2. Зарубіжний досвід найму й оплати праці персоналу.
3. Нетрадиційні методи стимулювання в країнах із розвинутою економікою.

Література:

основна [1 – 5]; додаткова [6; 8; 14; 15; 20; 23; 25; 28].

Контрольні запитання для самодіагностики

1. Поняття трудового договору і контракту.
2. Зміст та умови трудового договору і контракту. Сфера застосування контракту.

3. Мотивуюча роль контракту.

4. Нетрадиційні методи матеріального стимулювання, їх сутність, основні положення та складові.

Тестові завдання для перевірки знань

1. *Більш ширшим є поняття:*

а) стимулювання;

б) мотивування;

в) управління.

2. Відмінністю контракта від трудового договору є:

а) обов'язкова письмова форма;

б) обов'язкова усна форма;

в) застосування як письмової, так і усної форми.

3. *Відмінністю контракта від трудового договору є:*

а) його строковість;

б) його безстроковість;

в) невизначеність терміну дії;

г) можливість вибору зазначити або не зазначити термін дії.

Тема 9. Методи нематеріального мотивування персоналу

9.1. Сутність нематеріальної мотивації трудової діяльності працівників.

9.2. Сутність корпоративної культури як елемента мотивування персоналу.

9.3. Трудове, організаційне та нормативне стимулювання персоналу.

Питання для самостійного опрацювання

1. Посилення ролі нематеріальної мотивації в сучасних умовах господарювання.

2. Зарубіжний досвід нематеріальної мотивації трудової діяльності.

3. Роль корпоративної культури в мотивуванні персоналу сучасних підприємств.

Література:

основна [1 – 5]; додаткова [6 – 30].

Контрольні запитання для самодіагностики

1. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності.

2. Види нематеріальної мотивації трудової діяльності, їх сутність.

Тестові завдання для перевірки знань

1. Прагнення до досягнення певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя є елементом:

- а) матеріальної мотивації;
- б) трудової мотивації;
- в) статусної мотивації;
- г) нормативної мотивації.

2. Визнання заслуг і результатів праці працівника належить до:

- а) матеріальної мотивації;
- б) трудової мотивації;
- в) статусної мотивації;
- г) нормативної мотивації.

3. Планування кар'єри належить до:

- а) матеріальної мотивації;
- б) трудової мотивації;
- в) статусної мотивації;
- г) нормативної мотивації.

Тема 10. Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль

10.1. Поняття ділового оцінювання персоналу.

10.2. Основні функції оцінювання.

10.3. Принципи оцінювання.

10.4. Види ділового оцінювання персоналу.

Питання для самостійного опрацювання

1. Особливості ділового оцінювання персоналу під час прийому на роботу та процедура підбору.

2. Ділове оцінювання та управління кар'єрою.

3. Показники, що впливають на підбір та розстановку кадрів.

Література:

основна [1 – 5]; додаткова [9 – 11; 16; 22; 27].

Контрольні запитання для самодіагностики

1. Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль.

2. Основні функції та принципи оцінювання персоналу.

Тестові завдання для перевірки знань

1. *Об'єктом оцінювання персоналу є:*

- а) працівник;
- б) результати праці;
- в) процес праці;
- г) усі відповіді є правильними.

2. *Визначення відповідності працівника (його професійних та особистих характеристик) вимогам до посади або робочого місця є:*

- а) атестацією персоналу;
- б) оцінкою персоналу;
- в) навчанням персоналу;
- г) управління персоналом.

3. *Атестація персоналу передбачає:*

- а) створення атестаційної комісії;
- б) інформування персоналу про дату проведення атестації;
- в) визначення чіткого переліку працівників, які підлягають атестації;
- г) усі відповіді є правильними.

Тема 11. Методи оцінювання персоналу

11.1. Процедура здійснення ділового оцінювання персоналу.

11.2. Методи ділового оцінювання персоналу.

11.3. Методи оцінювання результатів праці.

11.4. Атестація кадрів та робочих місць.

Питання для самостійного опрацювання

1. Практичне застосування методів ділового оцінювання персоналу на підприємствах і організаціях.

2. Практичне застосування методів оцінювання результатів діяльності підрозділів та організації в цілому.

Література:

основна [1 – 5]; додаткова [9 – 11; 16; 22; 27].

Контрольні запитання для самодіагностики

1. Методи ділового оцінювання персоналу.

2. Методи оцінювання результатів праці.

3. Атестація кадрів, її роль та процедура.
4. Сучасні методи і методики ділового оцінювання персоналу.

Тестові завдання для перевірки знань

1. Методи оцінювання персоналу поділяються на:

- а) прямі та непрямі;
- б) безпосередні та опосередковані;
- в) кількісні та якісні;
- г) позитивні та негативні.

2. Письмово оформленим методом оцінювання персоналу, який передбачає створення комісії, є:

- а) атестація;
- б) спостереження;
- в) опитування;
- г) ділова оцінка.

3. За результатами атестації персоналу можливим є такий висновок:

- а) відповідає посаді;
- б) відповідає посаді за умови виконання рекомендацій комісії з повторною атестацією;
- в) не відповідає посаді;
- г) усі відповіді є правильними.

Написання наукових статей

Наукова стаття повинна мати у своїй структурі такі елементи:

вступ (ставлення проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із останніми дослідженнями та публікаціями, а також із важливими науковими та практичними завданнями з обов'язковими посиланнями в тексті на літературні джерела, що використовуються. Автор має виділити із загальної проблеми ту частину, яку він досліджує, та показати її актуальність);

ставлення завдання (формулювання цілей і методів дослідження проблеми, що розглядається);

аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не

вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується зазначена стаття;

виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів;

висновки (наукова новизна, теоретичне та практичне значення дослідження, соціально-економічний ефект від упровадження отриманих результатів, перспективи подальших наукових розробок у даному напрямі).

Теми наукових статей

1. Поняття "потреба", "інтерес", "мотив", "стимул".
2. Сутність і поняття мотивації, мотивування та стимулювання персоналу.
3. Чинники, що визначають вплив мотивації на людину.
4. Основні вимоги щодо побудови системи мотивації.
5. Види мотивації трудової діяльності.
6. Класифікація методів мотивування персоналу.
7. Мотиваційні чинники та їх класифікація.
8. Особливості мотивування персоналу в умовах сучасних економічних відносин.
9. Теорія ієрархії потреб Маслоу, її сутність та можливість застосування.
10. Теорія ERQ Альдерфера, її сутність.
11. Теорія набутих потреб МакКлелланда.
12. Теорія двох чинників Герцберга.
13. Змістовні теорії мотивації праці та сучасність.
14. Процесуальні теорії мотивації праці, їх сутність.
15. Теорія очікувань, її сутність та основні положення.
16. Теорія справедливості, її сутність та основні положення.
17. Теорія постановки цілей, її сутність.
18. Теорія Портера – Лоулера, її сутність.
19. Використання процесуальних теорій мотивації праці у практичній діяльності організацій щодо управління людьми.
20. Матеріальна мотивація праці, її сутність та складові.
21. Трудова мотивація праці, її сутність та складові.
22. Статусна мотивація праці, її сутність та складові.

23. Основні напрями регулювання матеріальної, трудової та статусної мотивації праці.
24. Вартість і ціна робочої сили та чинники, що їх визначають.
25. Основні функції заробітної плати. Місце її в мотиваційному механізмі.
26. Принципи організації заробітної плати.
27. Державне та договірне регулювання заробітної плати.
28. Структура заробітної плати.
29. Об'єктивна необхідність реформування організації заробітної плати щодо посилення її мотивуючої ролі.
30. Мотивуюча роль систем оплати праці.
31. Форми і системи оплати праці та умови їх застосування.
32. Особливості оплати праці керівників, службовців, фахівців та робітників.
33. Функції преміювання, класифікація систем преміювання.
34. Принципи та умови побудови ефективної системи преміювання персоналу сучасного підприємства.
35. Реформування системи оплати праці на Україні.
36. Доплати та надбавки до заробітної плати, їх сутність та складові.
37. Правове забезпечення і захист доплат і надбавок.
38. Доплати та надбавки в країнах з розвинутою ринковою економікою.
39. Поняття трудового договору і контракту.
40. Зміст та умови трудового договору і контракту. Сфера застосування контракту.
41. Мотивуюча роль контракту.
42. Нетрадиційні методи матеріального стимулювання, їх сутність, основні положення та складові.
43. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності.
44. Види нематеріальної мотивації трудової діяльності, їх сутність.
45. Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль.
46. Основні функції та принципи оцінювання персоналу.
47. Методи ділового оцінювання персоналу.
48. Методи оцінювання результатів праці.
49. Атестація кадрів, її роль та процедура.
50. Сучасні методи і методики ділового оцінювання персоналу.

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 ефективності) : учеб. пособ. / 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. – 155 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
5. Лукьянченко Н. Д. Мотивация персонала / Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская. – Донецк : ДонНТУ, 2004. – 324 с.

Додаткова

6. Абрамов В. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В. М. Абрамов. – Одеса : ОКФА, 1995. – 216 с.
7. Афанасьєв М. В. Економіка підприємства : навч.-метод. посібник для самостійного вивчення дисципліни / М. В. Афанасьєв, А. Б. Гончаров // за ред. проф. Афанасьєва М. В. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2003. – 412 с.
8. Андриенко В. Ф. Экономическое стимулирование трудовой активности / В. Ф. Андриенко, В. М. Данюк. – К. : Наукова думка, 1991. – 216 с.
9. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ВД "Професіонал", 2006. – 512 с.
10. Вейл П. Искусство менеджмента: Новые идеи для мира хаотичных перемен / П. Вейл; пер. с англ. И. Козыревой. – М. : Новости, 1993. – 222 с.
11. Егоршин А. П. Основы управления персоналом : учеб. пособ. для вузов по специальности "Упр. персоналом" / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 297 с.
12. Дойл П. Менеджмент: стратегия и тактика / под ред. Ю. Н. Каптуревского; пер. с англ. – СПб. : Издательство "Питер", 1999. – 550 с.

13. Иванова Т. Ю. Теория организации. Краткий курс : учеб. пособ. / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько. – СПб. : Питер, 2004. – 268 с.
14. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 1998. – 196 с.
15. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення / А. М. Колот. – К. : Фірма "Праця", 1997. – 212 с.
16. Крушельницька О. В. Управління персоналом / О. В. Крушельницька. – К. : Либідь, 2003. – 279 с.
17. Курочкін О. С. Управління підприємством (процесний аспект) : навч. посіб. / О. С. Курочкін. – К. : МАУП, 1998. – 144 с.
18. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. / Е. В. Маслов; под ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА, 2001. – 312 с.
19. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
20. Москаленко Н. О. Економіка праці в організації : навч. посіб. / Н. О. Москаленко, І. П. Отенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 232 с.
21. Одегов Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах : учебник / Ю. Г. Одегов. – М. : Академический Проект, 2005. – 1088 с.
22. Пономаренко В. С. Механизм управления предприятием : стратегический аспект / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский. – Х. : Изд. ХГЭУ, 2002. – 252 с.
23. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці : методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / М. В. Семикіна; відп. ред. В. В. Онікієнко. – Кіровоград : ПВЦ "Мавік", 2004. – 124 с.
24. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб : Питер, 2000. – 416 с.
25. Сумин В. А. Регулювання діяльності персоналу управління : монографія / В. А. Сумин. – Донецьк : ДонНТУ, 2006. – 308 с.
26. Тимош І. М. Економіка праці : навч. посіб / І. М. Тимош. – Тернопіль : Астон, 2001. – 348 с.
27. Управление персоналом организаций : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 638 с.
28. Федченко А. А. Оплата труда и доходы работников : учеб. пособ. / А. А. Федченко, Ю. Г. Одегов. – М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и Ко", 2004. – 552 с.

29. Шегда А. В. Основы менеджмента : учеб. пособ. / А. В. Шегда. – К. : Товариство "Знання", КОО, 1998. – 512 с.

30. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – М. : Бизнес–школа "Интел–Синтез", 1996. – 496 с.

Електронні ресурси

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

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

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

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

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

36. Сайт Все об управленні персоналом. – Режим доступу : <http://www.hr-expert.net>.

37. Сайт спільноти професіоналів hr-portal. – Режим доступу : <http://www.ifc.org/Ukraine/ucdp/materials/CorporateGovernancePrinciples.pdf>.

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

Зміст

Вступ.....	3
Змістовий модуль 1. Методичні засади мотивування персоналу.....	10
Тема 1. Мотивування персоналу як складова ринкових відносин.....	10
Тема 2. Змістовні теорії мотивування персоналу	11
Тема 3. Процесуальні теорії мотивації праці.....	12
Тема 4. Види мотивації за основними групами потреб	13
Змістовий модуль 2. Традиційні та нетрадиційні методи мотивування персоналу.....	15
Тема 5. Заробітна плата, її місце в мотиваційному механізмі.....	15
Тема 6. Мотивуюча роль систем оплати праці.	
Організація преміювання персоналу.....	17
Тема 7. Доплати і надбавки до заробітної плати	19
Тема 8. Нетрадиційні методи мотивування персоналу.	
Контрактна форма оплати праці	20
Тема 9. Методи нематеріального мотивування персоналу	21
Тема 10. Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль.....	22
Тема 11. Методи оцінювання персоналу	23
Рекомендована література.....	27
Основна.....	27
Додаткова.....	27
Електронні ресурси.....	29

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Методичні рекомендації
до самостійної роботи
з навчальної дисципліни
"МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ"
для студентів напряму підготовки
6.030505 "Управління персоналом
та економіка праці"
всіх форм навчання**

Самостійне електронне текстове мережне видання

Укладач **Лаптєв В'ячеслав Ігорович**

Відповідальний за випуск *Назарова Г. В.*

Редактор *Ковальчук М. А.*

Коректор *Міхно В. В.*

План 2015 р. Поз. № 38 ЕВ. Обсяг 31 с.

Видавець і виготівник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Леніна, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*