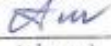
 <p>МАУП</p>	<p>ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»</p> <p><b>ПІВНІЧНОУКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ГЕРОЇВ КРУТ</b></p> <p>Кафедра: Управління персоналом, економіки праці та публічного управління</p>
<p>Затверджую: Директор Північноукраїнського Інституту імені Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»</p> <p>Н.Л. Літвінова (П.І.Б.)</p> <p>«05» березня 2024 р.</p>	<p>Схвалено на засіданні кафедри <u>управління персоналом, економіки праці та публічного управління</u> (назва кафедри)</p> <p>Протокол № 7 від 28.02.2024 р.</p> <p>Завідувач кафедри  Г.Ю. Попова (підпис) (П. І. Б.)</p>



## СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### «Мотивація персоналу»

спеціальності:

051 Економіка

*(шифр і назва спеціальності)*

освітнього рівня:

Магістр

*(назва освітнього рівня)*

освітньої програми:

«Економіка»

*(назва освітньої програми)*

спеціалізації:

-

*(за наявності)*

*(назва спеціалізації)*

**Розробник (-и) силабусу навчальної дисципліни:**

Положенцев Д.В., старший викладач кафедри управління персоналом, економіки праці та публічного управління

  
(підпис)

**Викладач:**

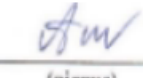
Положенцев Д.В., старший викладач кафедри управління персоналом, економіки праці та публічного управління

  
(підпис)

Силабус розглянуто і затверджено на засіданні кафедри Управління персоналом, економіки праці та публічного управління

Протокол від 28.02.2024 р. №7

Завідувач кафедри

  
(підпис)

Г.Ю. Попова

Силабус погоджено з гарантом (керівником) освітньої програми «Економіка»

28. 02. 2024 р.

Гарант (керівник) освітньої програми

  
(підпис)

К.Л. Положенцева

Силабус перевірено

05.03.2024 р.

Заступник директора з науково-педагогічної роботи

  
(підпис)

К.Л. Положенцева

Пролонговано:

на 20\_\_/20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), «\_\_» 20\_\_ р., протокол №\_\_  
(підпис) (ПІБ)

на 20\_\_/20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), «\_\_» 20\_\_ р., протокол №\_\_  
(підпис) (ПІБ)

на 20\_\_/20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), «\_\_» 20\_\_ р., протокол №\_\_  
(підпис) (ПІБ)

на 20\_\_/20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), «\_\_» 20\_\_ р., протокол №\_\_  
(підпис) (ПІБ)

## Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва навчальної дисципліни	Мотивація персоналу
Шифр та назва спеціальності	051 Економіка
Рівень вищої освіти	Другий (магістерський) рівень вищої освіти
Статус дисципліни	обов'язкова
Кількість кредитів і годин	4 кредити/120 год. Лекції: 20 год. Практичні заняття: 14 год. Самостійна робота: 86 год.
Термін вивчення дисципліни	I семестр
Мова викладання	українська
Вид підсумкового контролю	іспит
Сторінка дисципліни на сайті	<a href="https://chern.maup.com.ua/obov-jazkovi-navchalni-disciplini-ekonomika-drugij-magisterskij-riven/">https://chern.maup.com.ua/obov-jazkovi-navchalni-disciplini-ekonomika-drugij-magisterskij-riven/</a>

## Загальна інформація про викладача. Контактна інформація. Комунікація.

П.І.Б. викладача	Положенцев Дмитро Валентинович
Науковий ступінь	-
Вчене звання	-
Посада	Старший викладач кафедри управління персоналом, економіки праці та публічного управління
Дисципліни, які викладає НПП	Мотивація персоналу, Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу, Менеджмент персоналу, Розвиток персоналу, Управління кадровим потенціалом, Сучасні персонал-технології, Інтелектуальний бізнес, Діджитал-управління персоналом, Управління бізнесом, Система забезпечення якості
Напрями наукових досліджень	Управління персоналом, Правові засади бізнесу, Управління суб'єктами освітньої діяльності, Економіка
Посилання на реєстри ідентифікаторів для науковців	ORCID: 0000-0002-9622-8645 Профіль Google Академія: <a href="https://scholar.google.com.ua/citations?hl=uk&amp;user=VuXyr0gAAAAJ">https://scholar.google.com.ua/citations?hl=uk&amp;user=VuXyr0gAAAAJ</a> Scopus Author ID: <a href="https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=58834474900">https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=58834474900</a>

<b>Контактна інформація викладача:</b>	
Е-mail:	dmytro.maup@ukr.net
Контактний тел.	0954897745
Портфоліо викладача на сайті кафедри	<a href="https://chern.maup.com.ua/wp-content/uploads/2024/09/2024-25_polozhencev_d.v.-portfolio.pdf">https://chern.maup.com.ua/wp-content/uploads/2024/09/2024-25_polozhencev_d.v.-portfolio.pdf</a>

## 1. Структура курсу

### 1.1 Анотація курсу

Дисципліна «Мотивація персоналу» вивчає теоретичні та практичні підходи до розуміння, формування й підтримки мотиваційних механізмів у працівників. Курс охоплює основні теорії мотивації, аналізує фактори, що впливають на ефективність праці, і розглядає стратегії підвищення залученості та продуктивності співробітників.

**1.2 Предмет вивчення курсу:** процеси й методи мотивації персоналу, спрямовані на підвищення продуктивності праці, покращення організаційного клімату й розвиток професійного потенціалу співробітників.

**1.3 Мета курсу** - сформувати знання і навички, необхідні для розробки й впровадження ефективних мотиваційних систем, що забезпечують високий рівень продуктивності, задоволеності та розвитку персоналу в організації.

### 1.4 Завдання навчальної дисципліни:

1. Ознайомити студентів із сучасними теоріями мотивації та їх практичним застосуванням у менеджменті.

2. Вивчити основні мотивуючі фактори, що впливають на поведінку працівників.

3. Розвинути навички аналізу й оцінки мотиваційних потреб персоналу.

4. Навчити розробляти мотиваційні програми, які враховують специфіку організації та індивідуальні особливості працівників.

5. Опанувати інструменти й методи оцінювання ефективності мотиваційних систем.

### 1.5 Пререквізити і постреквізити навчальної дисципліни

#### Пререквізити:

ОК5 Людський розвиток

ОК7 Стратегічне управління

#### Постреквізити:

ОК9 Креативна економіка

ОК10 Управління проєктами

ОК12 Переддипломна практика

ОК13 Кваліфікаційна робота

### 1.6 Програмні компетентності (загальні (ЗК); спеціальні (СК)):

ЗК3 Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК5 Здатність працювати в команді.

ЗК7 Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

СК5 Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку.

СК11 Здатність планувати і розробляти проекти у сфері економіки, здійснювати її інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення.

### **1.7 Очікувані (програмні) результати навчання (ПРН).**

ПРН2 Розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління суб'єктами економічної діяльності.

ПРН5 Дотримуватися принципів академічної доброчесності.

ПРН6 Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді.

ПРН15 Організовувати розробку та реалізацію соціально-економічних проектів із врахуванням інформаційного, методичного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення.

## **2. Зміст навчальної дисципліни**

### **Змістовий модуль 1. Концептуальні аспекти мотивації персоналу**

#### **Тема 1. Сутність і зміст мотиваційного менеджменту**

Дана тема розкриває основні принципи та цілі мотиваційного менеджменту, його значення для підвищення ефективності організації. Вона включає визначення мотиваційного менеджменту, його завдання, функції та вплив на залученість і продуктивність працівників. Розглядаються підходи до управління персоналом, які спрямовані на створення мотиваційного середовища в компанії.

#### **Тема 2. Мотиваційний процес**

Вивчення мотиваційного процесу включає етапи виникнення мотивації, від потреби до конкретної дії, а також циклічність цього процесу. Розглядаються моделі мотиваційного процесу та ключові фактори, що впливають на мотивацію працівників на різних етапах їхньої професійної діяльності.

#### **Тема 3. Поняття про мотиви і стимули діяльності**

Ця тема пояснює різницю між мотивами та стимулами. Мотиви визначають внутрішні спонукання людини до дії, а стимули – зовнішні фактори, що впливають на поведінку. Тема охоплює класифікацію мотивів і стимулів, а також їхній вплив на вибірковість та інтенсивність трудової діяльності.

#### **Тема 4. Теорія і практика мотивації**

У рамках цієї теми розглядаються дві основні групи мотиваційних теорій: змістовні та процесуальні. Змістовні теорії (теорія Маслоу, теорія двох факторів

Герцберга, теорія потреб Мак Клееланда) пояснюють, що саме мотивує людей. Процесуальні теорії (теорія очікувань Врума, теорія справедливості Адамса, модель Портера-Лоулера) аналізують, як саме відбувається процес мотивації та якими шляхами можна впливати на поведінку працівників. Тема об'єднує теоретичні знання та їхнє практичне застосування для ефективного управління мотивацією.

## **Змістовий модуль 2. Управління мотивацією персоналу**

### **Тема 5. Особистість як об'єкт мотивації персоналу**

У цій темі розглядається особистість працівника як ключовий елемент у системі мотивації. Вивчаються мотиваційні характеристики особистості, зокрема потреби працівників, персональні мотиватори, індивідуальні особливості, що впливають на вибірковість стимулів. Обговорюється оцінка персоналу як інструмент для розуміння мотиваційних потреб і можливостей для розвитку. Також розглядається колективна мотивація та особливості формування мотиваційного клімату в групах і командах.

### **Тема 6. Сучасні методи і персонал-технології**

Тема зосереджена на сучасних методах мотивації та персонал-технологіях, що застосовуються в управлінні. Розглядаються інструменти стимулювання, такі як система оплати праці, бонуси, соціальні пакети, а також нематеріальні способи мотивації, що включають розвиток організаційної культури. Вивчається комплексний підхід до управління мотивацією, що враховує різноманітні чинники, як-от кар'єрний ріст, можливості навчання і особистого розвитку.

### **Тема 7. Досвід мотивації персоналу в провідних країнах світу**

Ця тема знайомить студентів із досвідом мотивації персоналу в провідних країнах світу, таких як США, Японія, Німеччина та Швеція. Аналізуються підходи до мотивації, що базуються на культурних, соціальних і економічних особливостях цих країн. Обговорюються успішні мотиваційні практики, які можна застосувати в різних організаційних умовах для підвищення продуктивності та задоволеності працівників.

## **3. Технічне й програмне забезпечення/обладнання**

Вивчення курсу не потребує використання програмного забезпечення крім загальнонавчаних програм та операційних систем, таких, як програми презентацій Microsoft PowerPoint, Open Office Impress, мультимедійний проєктор та комп'ютер для проведення аудиторних занять, доступ здобувачів вищої освіти до Інтернету.

## **4. Форми і методи навчання**

Основними видами навчальних аудиторних занять є **лекції, семінарські заняття, практичні заняття, проведення модульних контрольних робіт, консультації.**

При викладанні *лекційного матеріалу* передбачено поєднання таких форм і методів навчання, як лекції-дискусії, лекції-аналіз конкретної ситуації.

*Лекція-дискусія* - метод групового обговорення проблеми з метою з'ясування істини шляхом зіставлення різних думок, способів організації спільної діяльності з метою інтенсифікації процесу ухвалення рішення в групі.

*Лекція-аналіз конкретної ситуації* нагадує лекцію-дискусію: на обговорення викладач виносить не питання, а конкретну ситуацію (т. зв. мікроситуації, які демонструються аудиторії усно або у вигляді відео-запису тощо). Викладач активізує діалог за допомогою спеціально спрямованих запитань, підказок, зіставленням різних поглядів, а іноді й їх зіткненням.

*Семінарські/практичні заняття* присвячуються виконанню кейсів, розгляду конкретних ситуацій, роботі в командах (малих групах) з презентацією результатів (у тому числі із застосуванням рольових ігор з демонстрацією набутих навичок).

Ви працюєте з інформацією вдома, зокрема з використанням мережі Інтернет (*див. рекомендовану літературу*), під час занять виконуєте усні та письмові завдання, виступаєте з доповідями і презентаціями, підготовленими як групою так і індивідуально, моделюєте поведінку у конкретних професійних ситуаціях. Програмою курсу передбачено такі проекти:

виступ за темою індивідуального завдання у формі презентації або реферату;

виступ-інформування за темами семінарських занять;

семінар з індивідуальною та груповою роботою.

## **5. Система оцінювання та вимоги (критерії оцінювання результатів навчання здобувачів освіти та розподіл балів, які вони отримують)**

### **Оцінювання знань здійснюється відповідно до:**

1. Критеріїв оцінювання знань і умінь студентів у ПрАТ «ВНЗ «МАУП» [https://chern.maup.com.ua/wp-content/doc/4/ocinka\\_znan.pdf](https://chern.maup.com.ua/wp-content/doc/4/ocinka_znan.pdf)

2. «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП» <https://chern.maup.com.ua/wp-content/uploads/2024/03/polozhennja-pro-ocinjuvannja-navchalnih-dosjagnen-zdobuvachiv.pdf>

### **Система оцінювання навчальних досягнень студентів**

<b>Вид діяльності студента</b>	<b>Максимальна к-сть балів за одиницю</b>	<b>Кількість одиниць</b>	<b>Максимальна кількість балів</b>
Відвідування та робота на лекційних заняттях	1	7	7
Відвідування та робота на семінарських (практичних) заняттях	2	7	14

Виконання завдань для самостійної роботи	2	7	14
Виконання модульної роботи	20	2	40
Виконання ІНДЗ	30	1	30
Іспит	1		40
<b>Разом:</b>			<b>145</b>
145:100 = 1,45. Студент набрав X балів; Розрахунок: X:1,45 = загальна кількість балів			

### 5.1 Відвідування та робота на семінарських (практичних) заняттях та критерії їх оцінювання

Під час вивчення курсу виконується *робота на семінарських (практичних) заняттях по кожній з 7 тем.*

#### Критерії оцінювання:

- правильність відповідей та розрахунків – від 0 до 1 балу;
- аудиторна присутність – 0,5 бали (враховуються лише за умови нарахування балів за правильність відповідей та розрахунків);
- відповідність оформлення практичних робіт вимогам – 0,5 бали (враховуються лише за умови нарахування балів за правильність відповідей та розрахунків).

Максимальна кількість балів за одну роботу – **2 бали.**

Максимальна кількість балів за семінарські (практичні) заняття по курсу – **14 балів.**

### Зміст практичних завдань

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	<p><b>Тема 1. Сутність і зміст мотиваційного менеджменту</b>  <b>Практичне заняття: Аналіз мотиваційного менеджменту в конкретній організації.</b>  Завдання: Проаналізувати структуру мотиваційного середовища в різних типах організацій (державних, приватних, міжнародних).  Вправа: Студенти розробляють концепцію мотиваційного менеджменту для обраного типу компанії, описуючи завдання, функції та інструменти, що забезпечують мотивацію.  Дискусія: Вплив мотиваційного менеджменту на залученість і продуктивність працівників.</p>	2
2	<p><b>Тема 2. Мотиваційний процес</b>  <b>Практичне заняття: Моделювання мотиваційного процесу.</b>  Завдання: Розробити схему мотиваційного процесу, визначивши ключові етапи та фактори, що впливають на мотивацію працівників.  Результати: Студенти навчаються розрізняти етапи мотиваційного процесу, зокрема від потреби до реалізації дії, і аналізувати вплив різних факторів на цей процес.</p>	2



3	<p><b>Тема 3. Поняття про мотиви і стимули діяльності</b>  <b>Практичне заняття: Класифікація мотивів і стимулів у робочому середовищі.</b></p> <p>Завдання: На прикладах з реальних ситуацій і кейсів визначити внутрішні мотиви та зовнішні стимули, їхній вплив на вибірковість і інтенсивність трудової діяльності.</p> <p>Результати: Застосування класифікації мотивів і стимулів на практиці та розуміння їхнього впливу на ефективність роботи працівників.</p>	2
4	<p><b>Тема 4. Теорія і практика мотивації</b>  <b>Практичне заняття: Аналіз змістовних і процесуальних теорій мотивації.</b></p> <p>Завдання: Провести дослідження та обговорення щодо застосування теорій Маслоу, Герцберга, Врума та інших у різних робочих умовах.</p> <p>Результати: Засвоєння принципів застосування змістовних та процесуальних теорій мотивації для управління працівниками з різними мотиваційними потребами.</p>	2
5	<p><b>Тема 5. Особистість як об'єкт мотивації персоналу</b>  <b>Практичне заняття: Оцінка мотиваційних характеристик особистості.</b></p> <p>Завдання: Використовуючи методики оцінки особистості, скласти профіль мотиваційних потреб одного з учасників групи або умовного працівника.</p> <p>Результати: Розуміння індивідуальних мотиваційних характеристик особистості, а також навички розробки індивідуальних мотиваційних програм.</p>	2
6	<p><b>Тема 6. Сучасні методи і персонал-технології</b>  <b>Практичне заняття: Розробка комплексного підходу до мотивації персоналу.</b></p> <p>Завдання: Створити модель мотиваційної програми для організації, що враховує систему оплати праці, бонуси, розвиток організаційної культури, можливості кар'єрного росту.</p> <p>Результати: Навички використання сучасних методів мотивації та створення програм, які сприяють підвищенню продуктивності та залученості персоналу.</p>	2
7	<p><b>Тема 7. Досвід мотивації персоналу в провідних країнах світу</b>  <b>Практичне заняття: Порівняльний аналіз мотиваційних практик у провідних країнах.</b></p> <p>Завдання: Дослідити та порівняти мотиваційні практики США, Японії, Німеччини та Швеції, визначити спільні та унікальні риси.</p> <p>Результати: Вміння аналізувати міжнародний досвід мотивації та адаптувати успішні практики до різних організаційних та культурних умов.</p>	2
Усього за навчальною дисципліною		14

## 5.2 Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

Під час вивчення курсу виконуються завдання для самостійних робіт до кожної з 7 тем.

### Критерії оцінювання:

- змістовність – 1 бал.
- відповідність темі та вимогам оформлення – 1 бал.

Максимальна кількість балів за одиницю самостійної роботи – **2 бали**.

Максимальна кількість балів за самостійну роботу по курсу – **14 балів**.

### Зміст завдань для самостійної роботи студента (СРС)

№ з/п	Зміст самостійної роботи студента	Форми контролю СРС	Обсяг СРС (годин)
<b>Змістовий модуль 1. Концептуальні аспекти мотивації персоналу</b>			
1	<b>Тема 1. Сутність і зміст мотиваційного менеджменту</b> <b>Завдання для самостійної роботи:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Дослідити різні підходи до мотиваційного менеджменту в науковій літературі та зробити короткий огляд (письмовий звіт або презентація).</li><li>- Визначити завдання та функції мотиваційного менеджменту для конкретної організації на вибір (коротке аналітичне есе).</li><li>- Проаналізувати, як мотиваційний менеджмент впливає на ефективність праці та залученість працівників (можна на прикладі реальних або теоретичних організацій).</li></ul>	Презентація результатів	12
2	<b>Тема 2. Мотиваційний процес</b> <b>Завдання для самостійної роботи:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Описати етапи мотиваційного процесу, починаючи від формування потреби до реалізації дії, на прикладі конкретної професійної діяльності.</li><li>- Вивчити одну з моделей мотиваційного процесу та провести її аналіз, вказавши, як ця модель може бути застосована в управлінні.</li><li>- Дослідити ключові фактори, що впливають на мотиваційний процес у професійній сфері, та створити схему або діаграму мотиваційного процесу для зручного використання.</li></ul>	Презентація результатів	12
3	<b>Тема 3. Поняття про мотиви і стимули діяльності</b> <b>Завдання для самостійної роботи:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Порівняти різні мотиви та стимули, їх вплив на поведінку і продуктивність працівників (письмовий аналіз).</li><li>- Розробити список прикладів внутрішніх і зовнішніх стимулів для конкретних професій або посад.</li><li>- Зробити коротке дослідження (есе) про те, як різні</li></ul>	Презентація результатів	12

	стимули впливають на вибірковість і інтенсивність роботи працівників, зокрема молодих спеціалістів і досвідчених професіоналів.		
4	<b>Тема 4. Теорія і практика мотивації</b> <b>Завдання для самостійної роботи:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Дослідити змістовні та процесуальні теорії мотивації (теорії Маслоу, Герцберга, Врума, Адамса) та зробити порівняльний аналіз у вигляді таблиці.</li> <li>- Написати есе про можливості застосування однієї з теорій мотивації в сучасній організації.</li> <li>- Проаналізувати приклади з практики, де використовуються змістовні та процесуальні теорії мотивації для підвищення продуктивності.</li> </ul>	Презентація результатів	12
<b>Змістовий модуль 2. Управління мотивацією персоналу</b>			
5	<b>Тема 5. Особистість як об'єкт мотивації персоналу</b> <b>Завдання для самостійної роботи:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Провести аналіз мотиваційних характеристик особистості (зокрема, за допомогою короткого тестування особистості, якщо доступно) та пояснити, як вони можуть вплинути на мотивацію в роботі.</li> <li>- Підготувати опис різних типів персональних мотиваторів і створити перелік практичних рекомендацій щодо їх застосування.</li> <li>- Написати есе про вплив індивідуальних особливостей співробітників на їхню мотивацію та ефективність у команді.</li> </ul>	Презентація результатів	12
6	<b>Тема 6. Сучасні методи і персонал-технології</b> <b>Завдання для самостійної роботи:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Дослідити методи стимулювання праці (заробітна плата, бонуси, соціальні пакети) та створити коротку презентацію про їхні переваги та недоліки.</li> <li>- Підготувати дослідження на тему "Організаційна культура як фактор мотивації персоналу", зазначивши реальні приклади організацій.</li> <li>- Сформулювати комплексний підхід до управління трудовою мотивацією та описати, як такий підхід може бути реалізований на практиці.</li> </ul>	Презентація результатів	12
7	<b>Тема 7. Досвід мотивації персоналу в провідних країнах світу</b> <b>Завдання для самостійної роботи:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Підготувати аналітичний огляд мотиваційних практик у країнах США, Японії, Німеччини та Швеції.</li> <li>- Зробити порівняльний аналіз, як економічні та культурні особливості впливають на мотиваційні стратегії в цих країнах (коротке есе або звіт).</li> </ul>	Презентація результатів	14

	- Написати есе з рекомендаціями, які інноваційні підходи до мотивації персоналу з досвіду інших країн можна застосувати в Україні.		
Усього за навчальною дисципліною			86

### 5.3 Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання

Модульний контроль відбувається **в кінці вивчення змістових модулів** і здійснюється у вигляді виконання завдань-тестів за тематикою відповідного змістового модуля. **Під час модульного контролю оцінюється** відсоток правильних відповідей на тестові завдання.

**Максимальна кількість балів - 20 балів.**

### 5.4 Індивідуальні завдання та критерії їх оцінювання

Індивідуальні завдання з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» є формою самостійної роботи здобувача і виконуються в наступному вигляді:

1. Есе, тези доповідей, наукова стаття в фаховому збірнику, участь в наукових конференціях тощо.

2. Участь в програмах неформальної/інформальної освіти, проходження онлайн курсу від Prometheus тощо.

Згідно з ОПП «Економіка» опанування дисципліни передбачає виконання здобувачем курсової роботи. Метою курсової роботи є закріплення та поглиблення студентами теоретичних знань, набуття навичок самостійної роботи з навчальною та спеціальною літературою з управління проектами. Інформація щодо тематики, оформлення, виконання та захисту курсової роботи з дисципліни «Управління проектами» міститься в *Методичних рекомендаціях щодо підготовки та оформлення курсових робіт з дисципліни «Управління проектами»* на сайті кафедри.

**Під час виконання ІНДЗ оцінюються такі компоненти:**

- Слайди до відповіді/презентації – 5 балів
- Повнота розкриття теми, висвітлення сучасної проблематики, аналіз різних концепцій, підходів, ідей – 10 балів
- Якість оформлення бібліографічних даних, науковий стиль – 5 бали
- Самостійність та креативність – 10 балів

**Максимальна кількість балів - 30 балів.**

### 5.5 Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання

*Іспит.* Відбувається у формі екзамену згідно з «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у Північноукраїнському інституті МАУП»

**Орієнтовний перелік питань для семестрового комплексного контролю:**

1. Що таке мотивація персоналу та в чому її значення для організації?
2. Дайте визначення мотиваційного менеджменту.
3. Які основні завдання та функції мотиваційного менеджменту?
4. Як мотиваційний менеджмент впливає на ефективність і продуктивність працівників?
5. Що таке мотиваційне середовище в організації?
6. Назвіть основні підходи до управління персоналом, що сприяють створенню мотиваційного середовища.
7. Що таке мотиваційний процес і які його етапи?
8. Як виникає мотивація в рамках мотиваційного процесу?
9. Опишіть циклічність мотиваційного процесу.
10. Які моделі мотиваційного процесу існують у сучасній науці?
11. Які фактори впливають на мотивацію працівників?
12. Чим мотив відрізняється від стимулу?
13. Які існують основні види мотивів?
14. Назвіть приклади внутрішніх та зовнішніх стимулів.
15. Як мотиви впливають на інтенсивність трудової діяльності?
16. Чим відрізняються змістовні теорії мотивації від процесуальних?
17. Що таке піраміда потреб Маслоу?
18. У чому полягає теорія двох факторів Герцберга?
19. Розкрийте сутність теорії потреб МакКлелланда.
20. В чому полягає теорія очікувань Врума?
21. Поясніть суть теорії справедливості Адамса.
22. Як використовують модель Портера-Лоулера для аналізу мотивації?
23. Яке практичне значення змістовних теорій мотивації?
24. Які практичні переваги дають процесуальні теорії мотивації?
25. Як особистість впливає на мотиваційні процеси в організації?
26. Назвіть основні мотиваційні характеристики особистості.
27. Що таке персональні мотиватори і які їхні види?
28. Як потреби працівників впливають на їхню мотивацію?
29. Чому важливо враховувати індивідуальні особливості співробітників у мотивації?
30. Які методи оцінки персоналу використовуються в мотиваційній системі?
31. Що таке колективна мотивація і які фактори на неї впливають?
32. Які особливості формування мотиваційного клімату в колективах?
33. Назвіть сучасні методи мотивації в управлінні персоналом.
34. Яку роль відіграє система оплати праці в мотивації працівників?
35. Як соціальні пакети впливають на мотивацію?

36. Які нематеріальні способи мотивації застосовуються в сучасних організаціях?
37. Як організаційна культура впливає на мотивацію працівників?
38. Що таке комплексний підхід до управління трудовою мотивацією?
39. Які фактори включає комплексний підхід до мотивації персоналу?
40. Як можливості кар'єрного росту впливають на мотивацію працівників?
41. Чому навчання та особистий розвиток є важливими мотиваційними факторами?
42. Які існують підходи до мотивації персоналу в США?
43. Як культурні особливості Японії впливають на мотиваційні системи в цій країні?
44. Які принципи мотивації персоналу використовуються в Німеччині?
45. Які особливості мотивації персоналу в Швеції?
46. Які мотиваційні практики можна вважати успішними в міжнародному контексті?
47. Які культурні фактори варто враховувати при запозиченні міжнародного досвіду мотивації?
48. Назвіть сучасні інструменти мотивації, застосовувані в міжнародних компаніях.
49. Які тенденції у мотивації персоналу спостерігаються в глобальному бізнесі?
50. Як мотиваційні стратегії можуть відрізнитися залежно від галузі?
51. Чим відрізняються мотиваційні потреби працівників різних вікових груп?
52. Як оцінити ефективність мотиваційної системи в організації?
53. Які ключові показники використовують для вимірювання мотивації персоналу?
54. Як зворотний зв'язок впливає на мотивацію працівників?
55. Чому важливо регулярно оцінювати продуктивність персоналу?
56. Як відрізняється мотивація в малих і великих організаціях?
57. Які ризики виникають при неправильному застосуванні мотиваційних інструментів?
58. Чому індивідуальні потреби важливо враховувати при формуванні мотиваційних програм?
59. Як можна адаптувати мотиваційні стратегії до змінних умов на ринку праці?
60. Які основні тенденції у сфері мотивації персоналу прогнозують на найближчі роки?

### Шкала відповідності оцінок

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проєкту (роботи), практики	для заліку

90 – 100	<b>A</b>	відмінно	зараховано
82-89	<b>B</b>	добре	
75-81	<b>C</b>		
68-74	<b>D</b>	задовільно	
60-67	<b>E</b>		
35-59	<b>FX</b>	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	<b>F</b>	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

## 6. Політика курсу:

Здобувачі вищої освіти дотримуються правил академічної доброчесності (згідно загальних правил Північноукраїнського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»»):

обов'язкове відвідування навчальних занять;  
активність здобувача під час практичних занять;  
робота в команді;  
своєчасне виконання завдань самостійної роботи;  
відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача;

презентації та доповіді мають бути авторськими та оригінальними;

вся література, яку здобувачі не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Здобувачі вищої освіти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.

Не допустимо: пропуск занять без поважних причин; запізнення на заняття; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття (за винятком дозволу викладача при зверненні до текстів нормативно-правових актів); списування та плагіат.

### Рекомендовані джерела (література):

*Основні джерела:*

1. Баркер, Дж. Управління мотивацією персоналу: сучасний підхід. Київ: Основи, 2021. 198 с.
2. Врум, В. Х. Очікування і мотивація: сучасний погляд. Київ: Освіта, 2020. 256 с.
3. Герцберг, Ф. Мотивація до роботи: теорія і практика. Харків: Фоліо, 2019. 312 с.
4. Кибанов, А. Я., Дуракова, І. Б. Менеджмент персоналу. 3-є вид. Київ:

Центр навчальної літератури, 2021. 432 с.

5. Маслоу, А. Г. Мотивація і особистість. Пер. з англ. Львів: Каменяр, 2020. 368 с.

6. Мак Клелланд, Д. К. Теорія потреб: мотивація працівників. Львів: Українська видавнича група, 2021. 300 с.

7. Мельник, О. Г., Ясінський, О. В. Мотивація та стимулювання персоналу. Навчальний посібник. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 284 с.

8. Пашинська, М. Л., Савчук, А. П. Основи управління персоналом. Київ: Академвидав, 2019. 220 с.

9. Портер, Л. В., Лоулер, Е. Е. Розуміння мотивації працівників. Київ: Видавництво Києво-Могилянської академії, 2019. 368 с.

10. Положенцева К.Л., Положенцев Д.В. Інноваційні методи формування ефективної системи управління персоналом суб'єктів освітньої діяльності. Удосконалення напрямів розвитку України в умовах сучасної світової кон'юнктури: колективна монографія. Харків: СГ НТМ «Новий курс», 2023. 182 с. Розд. 2.7 С. 109–112.

11. Положенцева К.Л., Положенцев Д.В. Інновації в управлінні персоналом суб'єктів освітньої діяльності. Збірник наукових праць за матеріалами II Міжнародної науково-практичної конференції «Вища технічна освіта XXI століття: виклики, проблеми, перспективи», 14-15 грудня 2023 р. м. Краматорськ – м. Івано-Франківськ: ДонНАБА. 2023. 338с. С. 253-256.

12. Положенцев Д.В., Талова В. Організаційні проблеми мотиваційного менеджменту в сучасних умовах. Збірник матеріалів I Всеукраїнської науково-практичної конференції (6 грудня 2023 року) Соціально-економічна та правова політика України: виклики сьогодення. Чернігів: Північноукраїнський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2023. 226 с., С 124-132.

13. Положенцев Д.В. Розвиток інноваційних технологій менеджменту персоналу в освіті. Управління розвитком соціально-економічних систем: Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 21-22 березня 2024 року). Харків: ДБТУ. Ч. 1. 2024. С. 617-620

14. Сміт, Р. Основи теорії мотивації: сучасні підходи. Київ: Дія, 2018. 224 с.

#### *Додаткові:*

1. Акерман, Т. Інноваційні стратегії мотивації: міжнародний досвід. Харків: Ранок, 2019. –210 с.

2. Білик, М. Д., Карпова, С. О. Мотиваційні моделі в HR-менеджменті. Київ: Вид-во КНЕУ, 2021. 215 с.

3. Беззубко Л.В., Положенцев Д.В., Акопов С.Е. Міграційні виклики для України. «Наука і техніка сьогодні» (Серія «Економіка»): журнал категорія Б. 2024. № 3(31) 2024. С. 291-302

4. Кравченко, І. В. Сучасні персонал-технології в мотиваційному менеджменті. Київ: Освіта, 2021. – 256 с.

5. Кузнецов, О. П. Управління мотивацією в умовах глобалізації. Київ: Ліра-К, 2021. – 172 с.

6. Мартиненко, Н. В. Соціально-психологічні аспекти мотивації



персоналу. Чернівці: ЧНУ, 2020. 132 с.

7. Положенцева К.Л., Положенцев Д.В. актуальні проблеми оплати праці в Україні. Актуальні проблеми сучасної економіки та підприємництва. Матеріали Всеукраїнської наукової конференції, присвяченої 100-річчю ДонНТУ, Покровськ: ДонНТУ, 2021. С. 135-140.

8. Сміт, М., & Грін, Д. Організаційна поведінка: Мотивація і вплив. Харків: Віват, 2019. – 294 с.

9. Чуйко, А. Г., & Сидоренко, В. Л. Мотиваційний клімат і продуктивність праці. Одеса: Південний видавничий дім, 2019. – 154 с.

10. Шумська, О. М. Тенденції в мотивації персоналу: світовий досвід. Дніпро: ДНУ, 2018. – 238 с.

11. Ющук, П. І. Практика мотиваційного менеджменту в компаніях. Київ: Альтерпрес, 2020. 180 с.

12. Яковенко, Т. І., Карпенко, Л. В. Колективна мотивація: підходи і тенденції. Львів: Підручники і посібники, 2020. 144 с.

*Інформаційні ресурси:*

1. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського: <http://www.nbuv.gov.ua/>.

2. Сервер Верховної Ради України: <http://www.rada.gov.ua/>.

3. Ліга Бізнес Інформ: [www.liga.net/](http://www.liga.net/).

4. Державний комітет України з питань регуляторної політики та підприємництва: <http://www.dkrp.gov.ua/control/uk/index>