



Донецький державний
університет управління

НАЗВА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мотивація персоналу

КАФЕДРА

Управління персоналом та економіки підприємства

РОЗРОБНИК

Корнілова Олена Владиславівна

к.е.н., доцент

kornilova.o.@inbox.dsum.edu.ua

ОБСЯГ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

5

кредити ЄКТС
(150 годин)

60

годин контактна робота з викладачем
(30 годин лекцій;
30 годин семінарських занять)

90

годин - самостійна робота

РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ

другий
магістр

МОВА ВИКЛАДАННЯ

українська

ФОРМА КОНТРОЛЮ

екзамен

СТАТУС ДИСЦИПЛІНИ

- нормативна для спеціальності 051 Економіка, спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці»

ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

немає

МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

формування теоретичних і прикладних знань з мотивації персоналу та відповідних професійних компетенцій

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Модуль 1. Теоретичні основи мотивації персоналу. Еволюція систем мотивації

- Тема 1.** Мотивація персоналу як складова соціально-трудова відносин
- Тема 2.** Основні теорії мотивації персоналу
- Тема 3.** Матеріальна, трудова і статусна мотивація персоналу

Модуль 2. Мотивуюча роль системи оплати праці

- Тема 4.** Заробітна плата і її місце в мотиваційному механізмі
- Тема 5.** Мотивуюча роль системи оплати праці. Організація преміювання персоналу
- Тема 6.** Доплати і надбавки до заробітної плати та їх мотивуюча роль

Модуль 3. Нетрадиційні методи стимулювання

- Тема 7.** Контрактна форма найму і оплата праці. Нетрадиційні методи матеріального стимулювання.
- Тема 8.** Мотивація управлінського персоналу

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

- демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей;
- демонструвати вміння ефективно працювати в колективі, здійснювати раціональну організацію праці у сфері професійної діяльності;
- уміти використовувати навички з мотивації та сучасних методів та технологій управління персоналом.



Донецький державний університет управління

МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ НАВЧАННЯ

- традиційні та проблемні лекції;
- семінарські заняття;
- колективного групового навчання, технологій ситуативного моделювання, технологій опрацювання дискусійних питань у т.ч. індивідуального

РЕГЛАМЕНТ ОЦІНЮВАННЯ

Шкала оцінювання з навчальної дисципліни: 100 балів.

Розподіл рейтингових балів за видами навчальної роботи:

- Виступів на семінарах – ~ 20 балів.
- Виконання поточних контрольних робіт – ~ 20 балів
- Складання кожного модульного контролю – всього 40 балів;
- Виконання творчо-пошукового завдання – ~ 20 балів
- Екзамен – ~ 100 балів

Загальна підсумкова оцінка з дисципліни – середньоарифметичне балів поточної успішності та балів за екзамен.

Умови ліквідації заборгованостей з поточної роботи:

перескладання підсумкового модульного контролю студентами, які отримали рейтинговий бал за модульний цикл, що відповідає незадовільній оцінці, проводиться не пізніше двох тижнів після атестаційного. Позитивні оцінки з модульного циклу в цілому та його складових не підвищуються.

За рішенням викладача або кафедри нараховуються заохочувальні бали за наступні види робіт:

- за систематичну продуктивну активність під час проведення аудиторних занять;
- за виконання завдань підвищеної складності (конкретне значення визначає викладач);
- за участь у конференціях, олімпіадах, іншій науковій, методичній роботі тощо.

Підсумкове семестрове оцінювання навчальної роботи студента:

| Шкала оцінювання ЄКТС | Визначення | Чотирибальна національна шкала оцінювання | Рейтингова бальна шкала оцінювання |
|-----------------------|---|---|------------------------------------|
| A | Відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок | Відмінно | $90 \leq RD \leq 100$ |
| B | Вище середнього рівня з кількома помилками | Добре | $82 \leq RD < 89$ |
| C | Загалом правильна робота з певною кількістю помилок | | $74 \leq RD < 81$ |
| D | Непогано, але зі значною кількістю недоліків | Задовільно | $64 \leq RD < 73$ |
| E | Виконання задовольняє мінімальні критерії | | $60 \leq RD < 63$ |
| FX | Можливе повторне складання | Незадовільно | $35 \leq RD < 59$ |
| F | Необхідний повторний курс з навчальної дисципліни | | $RD < 34$ |



Донецький державний університет управління

ІНФОРМАЦІЙНЕ ТА НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Основна література:

- 1.Гриньова В. М., Грушіна І.А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія. Х. : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2007. 184 с.
2. Доронина М. С., Наумик Е.Г., Соловьев О.В. Управление мотивацией Х. : Изд. ХНЭУ, 2006. 240 с.
3. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно- управлінський аспект) : монографія. К. : ІПК ДСЗУ, 2007. 155 с.
4. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / під заг. ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ, 2014. 398 с.
5. Ситнік О.Д., Ковальчук О.А. Оцінка персоналу в системі мотивації. Актуальні проблеми економіки. 2008. №11. С.84-87.

1. Philip Kotler. Marketing for Hospitality and Tourism (7th Edition). (2016). 688 p.
2. Ekpot, I. D. (1984), The making of effective manager. In Ejiofor, P. N. D. and Aniagoh, V. A. (eds.), Managing the Nigerian Worker. Nigeria: Longman Nigeria Limited.
3. Fryer, B. (1990), The Practice of Construction Management. Oxford: BSP Professional Books.
4. Hallenbrandth, P. M. and Cannon, J. (2009), The Management of Construction Firms: Aspects of Theory. London: Macmillan Press Limited.
5. Führungskräfte im osteuropäischen Transformationsprozess / R. Lang (Hrsg.). Munchen ; Mering : Hampp, 1998. pp. 27-37

Інтернет джерела

1. Устіловська А.С. Мотивація персоналу як один з основних інструментів успішного управління персоналом. Молодий вчений №4, 2017. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/4.4/26.pdf>
2. Перспективи розвитку ринку хмарних обчислень в Україні: переваги та ризики : Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1191>