



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки та підприємництва



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва курсу	Технології мотиваційного менеджменту в управлінні підприємством
Професор 	Марина СЕМИКІНА, Доктор економічних наук, професор кафедри економіки та підприємництва
Контактний тел.	+38(099)345-93-65
E-mail:	SemikinaMV@i.ua
Обсяг та ознаки дисципліни	Вибіркова дисципліна, змістових модулів – 2. Форма контролю: залік. Загальна кількість кредитів – 4, годин – 120, у т.ч. лекції – 26 годин, практичні заняття – 13 годин, самостійна робота – 81 години. Формат: очний (offline / face to face) / дистанційний (online). Мова викладання: українська. Рік викладання – 2023.
Консультації	Консультації проводяться відповідно до Графіку, розміщеному в інформаційному ресурсі moodle.kntu.kr.ua; у режимі відеоконференцій Zoom, через електронну пошту, Viber, Messenger, Telegram за домовленістю.
Пререквізити	Особливі вимоги відсутні

1. Мета і завдання дисципліни

Метою дисципліни «Технології мотиваційного менеджменту в управлінні підприємством» є опанування здобувачами основами мотиваційного менеджменту, технологіями та методами ефективної мотивації персоналу до

ефективної праці та безперервного професійного розвитку, набуття сукупності теоретичних та практичних знань щодо регулювання мотиваційних процесів в системі управління підприємством за сучасних умов господарювання.

Завдання дисципліни «Технології мотиваційного менеджменту в управлінні підприємством» спрямовані на формування у здобувачів знань, умінь та навичок щодо:

- розуміння мотивів персоналу і завдань мотиваційного менеджменту, сутності його основних технологій та методів мотиваційного впливу;
- здатності оцінювати стан трудової мотивації персоналу та розв'язувати теоретичні і практичні питання щодо підвищення трудової активності колективу за допомогою технологій мотиваційного менеджменту;
- уміння вирішувати прикладні питання мотивації персоналу до прояву інноваційної активності з позицій інтересів підприємства;
- отримання практичних навичок щодо вибору дієвих методів стимулювання праці персоналу з урахуванням пріоритетів в управлінні підприємством.

2. Результати навчання Загальні компетентності(ЗК):

Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

Здатність застосовувати теоретичні знання у практичних ситуаціях.

Здатність працювати в команді; взаємодіяти з працівниками різного освітньо-професійного рівня, з керівниками, менеджерами, керівниками профспілки, експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

Спеціальні (фахові) компетентності (СК):

Здатність робити свідомий та аргументований вибір на користь оптимальних методів і технологій мотиваційного впливу на поведінку персоналу, критично оцінювати отримані результати, обґрунтовувати та відстоювати запропоновані рішення.

Програмні результати навчання:

Використання на практиці мотиваційних теорій, методів і технологій мотиваційного менеджменту в сучасному управлінні підприємством в інтересах прискорення його економічного та інноваційного розвитку.

Презентація власних досягнень, ефективності застосованих технологій мотиваційного менеджменту. Розробка та обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення мотиваційного менеджменту на прикладі діяльності конкретного підприємства, вміння доводити власну точку зору позицію чітко, професійно, аргументовано, вільно спілкуючись державною мовою.

3. Політика курсу та академічна доброчесність

Політикою курсу передбачено, що здобувачі вищої освіти дотримуватимуться принципів академічної доброчесності та повною мірою усвідомлюють наслідки в разі їх порушення.

Під час освітнього процесу в Центральнотехнічному національному університеті здобувачі вищої освіти, викладачі та адміністрація здійснюють свою діяльність відповідно до Положення про організацію

освітнього процесу, Положення про організацію вивчення вибіркового навчальних дисциплін та формування індивідуального навчального плану ЗВО, а також Кодексу академічної доброчесності ЦНТУ.

4. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1: Теоретико-методичні основи формування технологій мотиваційного менеджменту

Тема 1. Мотиваційний менеджмент: теоретичні засади, місце в управлінні підприємством.

Потреби як базова категорія мотиваційного менеджменту. Взаємозв'язок категорій «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання». Мотивація персоналу, мотиваційний процес: сучасне розуміння, основні положення. Мотиваційний менеджмент: сутність і роль в управлінні підприємством.

Тема 2. Організаційно-правове та методичне забезпечення мотиваційного менеджменту.

Цілі, завдання та функції мотиваційного менеджменту. Правове та науково-методичне забезпечення мотиваційного менеджменту. Методи, технології, інструменти мотиваційного менеджменту.

Тема 3. Прикладні аспекти використання теорій мотивації.

Мотиваційні теорії та їх сучасний розвиток. Сутність основних змістових теорій мотивації та їх застосування. Процесуальні теорії мотивації: характеристика, аспекти використання. Класифікація сучасних методів мотивації. Матеріальна і нематеріальна мотивація персоналу.

Тема 4. Мотиваційний моніторинг та його місце серед технологій мотиваційного моніторингу.

Завдання, етапи, інструменти проведення мотиваційного моніторингу. Дослідження конкурентоспроможності системи мотивації. Технології оцінювання мотиваційного профілю працівників. Використання результатів мотиваційного моніторингу в інтересах регулювання стану мотивації персоналу, прискорення економічного та інноваційного розвитку підприємства.

Змістовий модуль 2: Технології матеріальної і нематеріальної мотивації персоналу в управлінні підприємством

Тема 5. Матеріальна мотивація персоналу, її специфіка, технології.

Види та методи матеріальної мотивації. Формування компенсаційної політики на підприємстві. Структура компенсаційного пакета, технологія його проектування на підприємстві. Мотивація працівників до інноваційної діяльності. Особливості мотивації керівників вищого рівня управління. Стимулювання працівників, що здійснюють продаж продукції.

Тема 6. Технології проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи.

Технології побудови тарифної оплати праці. Сутність і переваги гнучких тарифних моделей оплати праці, «вилкової» моделі оплати праці та плаваючих окладів. Безтарифна (пайова) модель оплати праці. Побудова єдиної тарифної сітки для оплати праці всіх категорій персоналу.

Тема 7. Технології та методи узгодження заробітної плати з

результативністю праці.

Положення про премії. Технологія розроблення показників преміювання, розмірів премій та періодичності преміювання. Організація преміювання робітників, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців за основні результати діяльності. Колективне преміювання працівників. Бонусні програми, одноразові премії.

Тема 8. Технології встановлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів. гарантії та компенсації.

Соціально-економічна природа, функції, види надбавок і доплат, порядок нарахування. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час. Гарантії, що надаються працівникам на період відпусток.

Тема 9. Соціальний пакет: структура, технології формування.

Соціальний пакет: сутність, значення. Технології формування соціального пакета на підприємстві. Програми соціального страхування персоналу. Матеріальна допомога.

Тема 10. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі.

Програми участі персоналу у прибутку підприємства: призначення та особливості використання. Характеристика окремих схем участі персоналу в прибутку. Програми участі в акціонерному капіталі. Порядок виплати доходів від участі працівників у власності підприємства.

Тема 11. Нематеріальна мотивація та її специфіка: сутність, форми, методи і технології.

Чинники трансформації мотивів і підвищення ролі нематеріальної мотивації. Корпоративна культура як чинник нематеріальної мотивації. Програми мотивації професійного розвитку персоналу. Стимулювання працівників вільним часом і гнучким режимом праці. Мотиваційний менеджмент з використанням примусових заходів.

5. Система оцінювання та вимоги

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю здобувачів, усне опитування, письмовий контроль.

Рейтинг студента із засвоєння дисципліни визначається за 100 бальною шкалою, у тому числі: перший модуль – 40 балів, другий модуль – 60 балів.

Семестровий залік полягає в оцінці рівня засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу на лекційних, практичних (семінарських) заняттях і виконання індивідуальних завдань за стобальною та дворівневою («зараховано», «не зараховано») та шкалою ЄКТС результатів навчання.

6. Рекомендована література

1. Агрокебети. Як ефективно впровадити систему мотивації для персоналу. Веб-сайт. URL: <https://blog.agrokebety.com/yak-efektyvno-vprovadyty-systemu-motyvatsiyi-dlya-personalu>
2. Биба В.В. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України. Економіка та суспільство : електронне наук. вид. 2017. Вип. 10. С. 166-171. Режим доступу: <http://economyandsociety.in.ua/index.php/journal-10>.
3. Борецька Н.П. Механізми мотивації та оцінки праці персоналу сервісних підприємств / Н.П. Борецька, Г.О. Крапівіна, Д.Г. Багдасарова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 311-318.
4. Васюта В.Б. Адаптація європейських моделей мотивації працівників на підприємствах України / В. Б. Васюта // Innovations in Science and Education: Challenges of our time : Collection of scientific papers / edit. by Maryna Dei, Olha Rudenko. – London : IASHE, 2017. – 2 Iss. – P. 9-11.
5. Вернадський І. Витоки. Творча спадщина у контексті історії економічної думки в Україні ; за ред. В.Д. Базилевича. – К. : Знання, 2009. – С. 361-500.
6. Вернадский И. Очерк истории политической экономии / И. Вернадский. – СПб., 1858. – 230 с.
7. Гриненко А.М. Мотивація персоналу: соціально-економічний аспект / А.М. Гриненко // Вісник ДВНЗ «Київський національний університет імені Вадима Гетьмана». – 2016. – С. 98-105.
8. Гуцан О.М. Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О.М. Гуцан. – Харків, 2015. – 22 с.
9. Демидова М.М. Негативні засоби мотивації та їх роль в стимулюванні роботи працівників сільськогосподарських підприємств / М.М. Демидова // Ефективна економіка. – 2014. – № 6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3119>
10. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2014. – 479 с.
11. Костишина Т.А. Оплата праці як складова соціальної політики держави / Т.А. Костишина, Л.В. Степанова // Економіка і організація управління. 2016. – № 3(23). – С. 66-72.
12. Костишина Т.А. Соціально-економічна мотивація в контексті забезпечення конкурентоспроможності діяльності підприємств / Т.А. Костишина // Науковий вісник ПУЕТ. Серія «Економіка». – 2018. – № 3 (88). – С. 42-50.
13. Левченко О.М. Стратегічні аспекти розвитку інноваційно-інтегрованих структур в Україні: основні складові та сучасний інструментарій / О.М. Левченко, О.В. Ткачук // Наукові праці Центральноукраїнського національного технічного університету: Економічні науки. – Кропивницький : ЦНТУ, 2017. – Вип. 32. – С. 28-39 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7401>
14. Лизньова А.Ю. Закономірності розвитку системи мотивації праці з позиції управління на макрорівні / А.Ю. Лизньова // Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2015. – № 12. – С. 288-293.
15. Маклаков С.М. Механізм соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін в економіці / С.М. Маклаков // Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький, 2018. – № 3. – Т. 1 – С. 78-83.
16. Маклаков С.М. Соціальні ліфти і технології їх впровадження в системі соціально-економічної мотивації / С.М. Маклаков // Сталий розвиток економіки. – 2018. – Вип. 3(40). – С. 112-123.
17. Маркозова О.О. Механізм мотивації досягнення життєвого успіху людини / О.О. Маркозова // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Сер. : Філософія, філософія права, політологія, соціологія. – 2014. – № 2. – С. 214-221.
18. Мачтакова О.Г. Еволюція концепції мотивації як складової стратегічного управління на Машков К.Є. Преміювання як різновид заохочення працівників / К.Є. Машков // Науковий

- вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2016. – Вип. 3, Том. 1. – С. 113-115.
19. Михайлова Л.І. Сучасні особливості мотивації до праці в сільськогосподарських підприємствах / Л.І. Михайлова, Т.М. Харченко // Економіка АПК. – К., 2016. – № 5. – С. 87-92.
20. Мотиваційні механізми розвитку економіки на етапі євроінтеграції: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.Д. Лучик, Л.Д. Запирченко та ін. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 281 с.
21. Нікітін Ю.О., Рукас-Пасічний В.Г. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств. Актуальні проблеми економіки. 2014. № 4. С. 238-246.
22. Петрова І.Л., Белова О.І. Мотиваційна стратегія в підвищенні конкурентоспроможності підприємства торгівлі Бізнес Інформ. 2015. №10. С. 424-430.
23. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с.
24. Пушкар З.М. Нематеріальна мотивація та оцінка її ефективності / З.М. Пушкар, В.П. Буднік // Управління розвитком. – 2011. – № 4. – С. 37-38.
25. Семикіна М.В., Запирченко Л.Д., Семикіна А.В., Бугаєва М.В. Розвиток та реалізація інноваційної компоненти людського капіталу на основі вдосконалення мотиваційного механізму у сфері праці. Центральнотериторіальний науковий вісник. Економічні науки, 2020. Вип. 4(37). С. 90-106.
26. Семикіна М.В., Коваль Л.А., Іщенко Н.А. Вдосконалення технологій мотиваційного менеджменту на основі оцінки професійного розвитку та конкурентоспроможності персоналу. Науковий вісник Львівської академії. Серія: Економіка, менеджмент та право: збірник наукових праць. 2021. Вип. 5. С. 121-131. <https://fmnzb.sfa.org.ua/wp-content/uploads/2022/01/16.pdf>
27. Семикіна М.В., Мельник А.В., Кабай В.О. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників. Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки». Черкаси, 2017. № 4 (част.1). С. 95-106. URL: <http://econom-ejournal.cdu.edu.ua/issue/viewIssue/207/112>
28. Устіловська А.С. Мотивація персоналу як один з основних інструментів успішного управління персоналом / А.С. Устіловська // Молодий вчений. – 2017. – № 4.4. – С. 112-115.
29. Чірікова Н.М. Мотиваційні теорії персоналу і управління мотивацією праці / Н.М. Чірікова // Молодий вчений. – 2015. – № 11. – С. 109-113.
30. Шалімова Н.С. Стратегічне управління розвитком персоналу аудиторських фірм / Шаповал О.А. Теоретичні аспекти системи мотивації праці персоналу підприємства / О.А. Шаповал // Молодий вчений. – 2016. – № 4. – С. 220-223.
31. Levchenko A., Nemchenko T. Development of human resources in Ukraine: key challenges and prospects in dimension of international comparisons. Economics & Education. Volume 5, Issue 2. 2020. Pp.56-64.
32. Maslow A.A Theory of Human Motivation [Electronic resource]. / Abraham Maslow // Psychological Review. – 1943. – V. 50, No. 4. – Pp. 370-396. – Mode of access : <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
33. Motivation: Google Books Ngram Viewer [Electronic resource]. – Access Mode : https://books.google.com/ngrams/graph?content=motivation&year_start=1800&year_end=2000&corpus=15&smoothing=3&share=&direct_url=t1%3B%2Cmotivation%3B%2Cc0
34. Semykina M., Kabay V., Luchyk S., Semykina A. Motivational regulators of migration behavior of the population. Studied of Applied Economics. Vol. 39 No. 7 (2021): Special Issue: Impact of Current Trends in Social Commerce, Economics, and Business Analytics / Monograph. Available at: <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/eea/article/view/4999>
35. Semykina M., Luchyk S., Zapirchenko L., Semykina A., Savelenko H., Sikoraka V. Motivational Mechanism of Activation of Innovative Activity of Personnel and its Improvement. Advanced Computer Information Technologies : 11th International Conference, 15-17 September.

2021.Daggendorf, Germany, 2021. Pp. 317-321
<https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57226286373>
36. Shulha O., Kostyshyna T., Semykina M., Katan L., Smirnova H. Modeling of Social Risks in the Labor Sphere (2021) Risk Financial Manag. 2021, 14(10), 488. <https://www.mdpi.com/1911-8074/14/10/488/htm>

7. Інформаційні ресурси

1. Законодавство України.<https://zakon.rada.gov.ua/laws>
2. Офіційний сайт Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського.
<http://www.nbuv.gov.ua>
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці / Зайнятість та безробіття : Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Доходи та умови життя : Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publdomogosp_u.htm

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри економіки та підприємництва,
Протокол №2 від «1» вересня 2022 р.