

Міністерство освіти і науки України
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет *економіки та менеджменту*
Кафедра *економіки та підприємництва*
ім. проф. І.М.Брюховецького

Робоча програма (силабус) освітнього компонента
Мотиваційний механізм підприємства
(Нормативна)

Реалізується в межах освітньої програми **Підприємництво та торгівля**
за спеціальністю **076 «Підприємництво та торгівля»**
на **2 (магістерському)** рівні вищої освіти

Розробник: (stsh) Терещенко С.І. професор кафедри, доктор економічних наук

Розглянуто, схвалено та затверджено на засіданні кафедри економіки та підприємництва	протокол від 15 травня 2023 року №16
	Завідувач <u>stsh</u> - Терещенко С.І. кафедри

Погоджено:

Гарант освітньої програми stsh (С.І. Терещенко)

Декан факультету, де реалізується освітня програма _____ (М.О. Лищенко)

Рецензію на робочу програму (додається) надали: stsh Ковбаса О.М.

stsh Строченко Н.І.

Методист відділу якості освіти,
ліцензування та акредитації stsh (Баранік Н.М.)

Зареєстровано в електронній базі: дата: 12.09. 2023 р.

Навчальний рік, в якому вносяться зміни	Номер додатку до робочої програми з описом змін	Зміни розглянуто і схвалено		
		Дата та номер протоколу засідання кафедри	Завідувач кафедри	Гарант освітньої програми

1. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ

1.	Назва ОК	Мотиваційний механізм підприємства			
2.	Факультет/кафедра	Економіки та менеджменту/економіки та підприємництва ім. проф. І.М. Брюховецького			
3.	Статус ОК	Нормативна			
4.	Програма/Спеціальність, складовою яких є ОК	Підприємництво та торгівля /076 «Підприємництво та торгівля»			
5.	Рівень НРК	7			
6.	Семестр та тривалість вивчення	2 семестр, 1-10 тижднів			
7.	Кількість кредитів ЄКТС	3			
8.	Загальний обсяг годин та їх розподіл	Контактна робота(заняття) заочна		Самостійна робота	
		Лекційні	Практичні /семінарські	Лабораторні	74/126
		46/14	30/10	–	
9.	Мова навчання	українська			
10.	Викладач/Координатор освітнього компонента	Терещенко Світлана Іванівна, доцент кафедри економіки та підприємництва ім. проф. І.М.Брюховецького (ауд.№405 корпус економічного факультету)			
10.1	Контактна інформація	097- 265-04-42, s.i.terechenko@gmail.com			
11.	Загальний опис освітнього компонента	<p>«Мотиваційний механізм підприємства» - забезпечує розширення та поглиблення знання в галузі основ теорії та практики мотиваційного менеджменту; формування умінь і навичок майбутніх фахівців щодо мотивації різних категорій працівників і колективів в практиці управління з метою поліпшення якісних показників роботи.</p> <p>Вивчення навчальної дисципліни «Мотиваційний механізм підприємства» завершується підсумковим контролем у формі іспиту.</p>			
12.	Мета освітнього компонента	Мета навчальної дисципліни – є формування розкриття та теоретичних основ управління мотивацією праці; детальний розгляд матеріальних, нематеріальних, виробничо-побутових та соціальних елементів системи мотивації; аналіз мотиваційного потенціалу підприємця; засвоєння методик оцінювання персоналу; розкриття взаємозв'язку оцінювання працівника та оплати праці; вивчення практичного досвіду мотивації персоналу, нагромадженого в кращих компаніях.			
13.	Передумови вивчення ОК, зв'язок з іншими освітніми компонентами ОП	1.Освітній компонент базується на дисциплінах з циклу бакалаврської підготовки (економічна теорія, системи технологій, статистика, економіка підприємства) 2.Освітній компонент є основою для написання кваліфікаційної магістерської роботи			
14.	Політика академічної доброчесності	Списування – завдання не зараховується. Використання заборонених засобів під час контрольних засобів – відповідь не зараховується. Плагіат – завдання не зараховується.			
15.	Посилання на курс у системі Moodle	https://cdn.snau.edu.ua/moodle/course/view.php?id=2528			

2. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ТА ЇХ ЗВ'ЯЗОК З ПРОГРАМНИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ НАВЧАННЯ

<p style="text-align: center;">Результати навчання за ОК:</p> <p>Після вивчення дисципліни «Методи наукових досліджень та підтримання принципів академічної доброчесності» студент очікувано буде здатен:</p>	<p>Програмні результати навчання, на досягнення яких спрямований ОК</p>	Як оцінюється ДРН
	ПРН 3	
<p>ДРН1: здатність розробляти заходи матеріального і морального заохочення та застосовувати інші інструменти мотивування персоналу й партнерів для досягнення поставленої мети.</p>	x	Гести множинного вибору, розв'язання задач

ПРН 3. Вміти розробляти заходи матеріального і морального заохочення та застосовувати інші інструменти мотивування персоналу й партнерів для досягнення поставленої мети.

3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

	Розподіл в межах загального бюджету часу, заочна			Рекомендована література О – основна, Д - додаткова
	Аудиторна робота		Самостійна робота	
	Лк	Пз		
<p>Тема 1. Мотиваційний менеджмент як складова управління персоналом.</p> <p>1. Здатність розуміти мотивацію як складову управління персоналом та чинник конкурентних переваг.</p> <p>2. Здатність розуміти сутність понять «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання» та їх взаємозв'язок.</p> <p>3. Здатність розуміти сутність та основні положення мотиваційного процесу.</p> <p>4. Здатність ураховувати вплив типів мотивації на працівників.</p> <p>5. Здатність встановлювати співвідношення між вмотивованістю та компетентністю працівників.</p> <p>6. Здатність встановлювати та розуміти взаємозв'язок загального менеджменту і мотиваційного менеджменту</p>	4/2	2/-	5/9	О (1-28) Д (1-17)
<p>Тема 2. Прикладні аспекти використання теорій мотивації.</p> <p>1. Здатність розуміти еволюцію концепцій мотивації.</p> <p>2. Здатність володіти прикладними аспектами використання теорій мотивації в управлінні.</p> <p>3. Здатність здійснювати порівняльний аналіз українського та зарубіжного підходів до мотивації персоналу.</p>	4/2	2/-	5/9	О (1-28) Д (1-17)

<p>Тема 3. Психологічні особливості мотивації персоналу 1. Здатність володіти знаннями з теорій атрибуції. З 2. Здатність застосовувати на практиці мотивування персоналу за даними LAB-profaile. 3. Здатність вирізняти особливості мотивації різних типів людей. 4. Здатність володіти знаннями щодо темпераменту, інтелекту співробітника і мотиваторів</p>	4/2	2/-	5/9	О (1-28) Д (1-17)
<p>Тема 4. Формування компенсаційного пакета на підприємстві. 1. Здатність розуміти сутність компенсаційного пакету та вимоги до його формування. 2. Здатність володіти знаннями щодо структури компенсаційного пакета. 3. Здатність розуміти та застосовувати технології проектування компенсаційного пакета.</p>	4/2	2/-	5/9	О (1-28) Д (1-17)
<p>Тема 5. Проектування основної заробітної плати. 1. Здатність володіти знаннями з тарифного нормування та його призначення 2. Здатність розуміти основні елементи та підходи до побудови тарифних умов оплати праці. 3. Здатність розуміти сутність та переваги гнучких тарифних моделей оплати праці. 4. Здатність розуміти сутність та переваги вилкової моделі оплати праці та плаваючих окладів. 5. Здатність розуміти сутність та переваги безтарифної моделі оплати праці. 6. Здатність розуміти та вміти організувати роботу з побудови єдиної тарифної сітки для оплати праці всіх категорій персоналу</p>	4/2	2/-	5/9	О (1-28) Д (1-17)
<p>Тема 6. Технологія оцінювання посад і формування грейдів. 1. Здатність розуміти сутність та етапи проектування основної заробітної плати з використанням грейдів 2. Здатність розуміти процедуру і методи аналізу робіт. 3. Здатність застосовувати на практиці методи визначення цінності посад. 4. Здатність володіти інструментарієм факторно-балового оцінювання посад. 5. Здатність володіти технологією формування грейдів. 6. Здатність проводити диференціацію посадових окладів з використанням грейдів. 7. Здатність розуміти та застосовувати технологію проведення оглядів заробітних плат.</p>	4/2	2/-	5/9	О (1-28) Д (1-17)
<p>Тема 7. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці. 1. Здатність розуміти структуру та вимоги до побудови преміального положення. 2. Здатність володіти технологією розроблення показників преміювання. 3. Здатність визначати розміри премій та встановлювати періодичність преміювання.</p>	2/2	2/-	5/9	О (1-28) Д (1-17)

<p>4. Здатність організувати преміювання робітників за основні результати діяльності.</p> <p>5. Здатність організувати преміювання керівників, професіоналів, колективне преміювання працівників.</p> <p>6. Здатність розуміти та застосовувати преміювання на основі системи управління ефективністю та системи збалансованих показників</p> <p>7. Здатність розуміти особливості застосування бонусних програм</p>				
<p>Тема 8. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів.</p> <p>1. Здатність розуміти соціально-економічну природу та функції надбавок і доплат</p> <p>2. Здатність розуміти сутність та порядок нарахування надбавок.</p> <p>3. Здатність розуміти сутність та порядок нарахування доплат за особливий режим праці.</p> <p>4. Здатність розуміти сутність та порядок нарахування доплат за умови праці, що відхиляються від нормальних.</p> <p>5. Здатність розуміти сутність та особливості нарахування доплат заохочувального характеру</p>	2/-	2/2	5/9	
<p>Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників.</p> <p>1. Здатність розуміти особливості та роль у мотивації персоналу гарантійних і компенсаційних виплат.</p> <p>2. Здатність розуміти порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати працівників.</p> <p>3. Здатність володіти знаннями з компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.</p> <p>4. Здатність розуміти порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час.</p> <p>5. Здатність визначати і застосовувати гарантії, що надаються працівникам на період відпусток.</p>	2/-	2/2	5/9	
<p>Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування</p> <p>1. Здатність розуміти сутність та значення соціального пакета.</p> <p>2. Здатність володіти підходами до формування соціального пакета на підприємстві.</p> <p>3. Здатність розуміти та застосовувати програми соціального страхування персоналу.</p> <p>4. Здатність вирізняти види та особливості надання матеріальної допомоги.</p>	4/-	2/2	5/9	
<p>Тема 11. Мотивація колективів.</p> <p>1. Здатність розуміти сутність, стадії формування і розвитку колективів</p> <p>2. Здатність вирізняти види колективів.</p> <p>3. Здатність вирізняти форми творчого співробітництва.</p> <p>4. Здатність розуміти та застосовувати мотиваційний аспект взаємодії людини і колективу.</p> <p>5. Здатність розуміти особливості мотивації колективів.</p>	4/-	2/2	10/9	

6. Здатність розглядати організаційну культуру як основу мотивації колективу фірми. 7. Здатність розуміти та застосовувати мотивацію колективу при організації нововведень.				
Тема 12.Юридичні аспекти організації заробітної плати. 1. Здатність розглядати Положення про оплату праці персоналу як основний правовий документ підприємства. .2. Здатність розуміти питання оплати праці в колективному договорі підприємства. 3. Здатність володіти знаннями з індивідуалізації умов оплати праці у трудовому договорі	2/-	4/-	10/9	
Тема 13. Нематеріальне мотивування персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку. 1. Здатність вирізняти чинники трансформації мотивів та підвищення ролі нематеріальної мотивації. 2. Здатність розглядати корпоративну культуру як чинник нематеріальної мотивації. 3. Здатність володіти технологією організації корпоративних заходів і конкурсів. 4. Здатність розуміти та застосовувати програми професійного розвитку персоналу. .5. Здатність розглядати внутрішні комунікації та інформування як чинники посилення мотивації персоналу. 6. Здатність розуміти та застосовувати стимулювання працівників вільним часом та гнучким режимом праці. .7. Здатність розуміти та застосовувати мотивування персоналу з використанням примусових заходів.	4/-	4/2	6/9	
ВСЬОГО	46/14	30/10	74/126	150/150

4. МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

ДРН	Методи викладання (робота, що буде проведена викладачем <u>під час аудиторних занять, консультацій</u>)	Методи навчання (які види навчальної діяльності має виконати <u>студент самостійно</u>)
ДРН1: здатність адаптуватися та проявляти ініціативу і самостійність в ситуаціях, які виникають в професійній діяльності.	Лекція, практичне заняття, дискусія	Опрацювання теоретичного матеріалу, розрахункових завдань,
ДРН2: вміння розробляти і приймати рішення, спрямовані на забезпечення ефективності діяльності суб'єктів господарювання у сфері підприємницької, торговельної та/або біржової діяльності.	Лекція, практичне заняття, дискусія	Опрацювання теоретичного матеріалу, виконання розрахункових завдань,
ДРН3: здатність впроваджувати інноваційні проекти з метою створення умов для ефективного функціонування та розвитку підприємницьких, торговельних та/або біржових структур.	Лекція, практичне заняття,	Опрацювання теоретичного матеріалу, виконання розрахункових завдань,

5. Сумативне оцінювання

5.1.1. Для оцінювання очікуваних результатів навчання передбачено

№	Методи сумативного оцінювання	Бали / Вага у загальній оцінці	Дата складання
1.	Опрацювання теоретичного матеріалу	30/30%	Протягом семестру
2.	ІРЗ (індивідуальне розрахункове завдання)	30/30%	Протягом семестру
3.	Тестування	40/40%	Протягом семестру

5.1.2. Критерії оцінювання

Компонент	Незадовільно	Задовільно	Добре	Відмінно
Опрацювання теоретичного матеріалу	<18 балів	18-21	22-27	28-30
	<i>Вимоги щодо завдання не виконано</i>	<i>Більшість вимог виконано, але окремі складові відсутні або недостатньо розкрити, відсутній аналіз інших підходів до питання</i>	<i>Виконано усі вимоги завдання</i>	<i>Виконано усі вимоги завдання, продемонстровано, креативність, вдумливість, запропоновано власне вирішення проблеми</i>
ІРЗ	<18 балів	18-21	22-27	28-30
	<i>Завдання не виконано</i>	<i>Методика виконання вірна, але наявні суттєві помилки</i>	<i>Завдання виконано, але існують несуттєві помилки</i>	<i>Завдання повністю виконано. Помилки відсутні</i>

5. 2. Формативне оцінювання:

Для оцінювання поточного прогресу у навчанні та розуміння напрямів подальшого удосконалення передбачено

№	Елементи формативного оцінювання	Дата
1	Тестування в (Kahoot / Quizizz / Moodle)	По закінченню кожного модуля
2	Заповнення відомостей самооцінювання	По закінченню відповідної теми
3	Усний зворотний зв'язок від викладача під час виконання ІРЗ	Під час виконання ІРЗ

5.3. Шкала оцінювання, що діє в Університеті:

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	Для екзамену, курсового проекту (роботи), практики, кваліфікаційної роботи	для заліку
90 – 100	відмінно	зараховано
82-89	добре	
75-81		
69-74		
60-68	задовільно	

35-59	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

6. НАВЧАЛЬНІ РЕСУРСИ (ЛІТЕРАТУРА)

6.1. Основні джерела

1. Аграмакова Н. В., Литовченко І. В. Сутність компенсаційного пакету як інструменту управління соціально відповідальним підприємством. Економічні проблеми сталого розвитку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О. Ф. (Суми, 11–12 травня 2016 р.). Том 1., 2016. С. 266–267.

2. Закон України «Про оплату праці». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

3. Замула І.В., Шиманська К. В. Поняття мотивації працівників, її види та зв'язок із системою бухгалтерського обліку. URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/ptmbo/2011_2/19.pdf.

4. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/32208/page>.

5. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент: практикум Київ, 2013. 348 с.

6. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент : підручник. Київ : КНЕУ, 2014. 479 с.

7. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. URL: <http://confcv.at.a/forum/53-482-1>

8. Лоулер Е. та ін. Мотиваційний менеджмент: теоретичний аспект. Київ, 2017. 160 с.

9. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу в сфері публічного управління підприємств: монографія. Хмельницький, 2011. 210 с.

10. Перетятко М. О. Компенсаційний пакет, як засіб стимулювання працівників в Компанії URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.3/157.pdf>.

11. Прохоровська С., Островерхов В., Запорожан Л. Винагорода за працю в мотивації персоналу в сфері публічного управління. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2018. №. 22. С. 92–97.

12. Семенова Л. Ю., Татарінова К. С. Розробка ефективного мотиваційного механізму діяльності підприємства. Молодий вчений. 2017. Т. 65. №. 1. С. 239–241.

13. Шкільняк М. Менеджмент у системі корпоративного управління. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2016. №. 2. С. 7–20.

14. Шушпанов Д. Г. Мотиваційний менеджмент: консп. лекцій. Тернопіль. 2009. 20 с. URL: http://library.tneu.edu.ua/images/stories/praci_vukladachiv-tneu/sh/507-2011-12-01-12-23-00.

15. Шушпанов Д. Оплата праці та мотиваційний менеджмент працівників в Україні: сучасний стан та напрямки вдосконалення. Економічний аналіз: зб. наук. праць. Тернопіль. 2011. Вип. 9, ч. 3. С. 347–350.

16. Щербак В. Г., Коваленко М. Ю. Мотиваційний менеджмент в сучасних умовах підприємництва в Україні. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки. 2017. С. 99–112.

17. Ярмош В. В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу в сфері публічного управління Економічний аналіз: зб. наук. праць. Тернопіль, 2014. Том 15. № 3. С. 263–268.

18. Herzberg F. Motivation to work. Routledge, 2017. 218 p.

6.2. Додаткові джерела

4. Терещенко С.І. Тінгаєв В.О. Складові сучасного матеріально-технічного забезпечення малого бізнесу. Матеріали Міжнародної наук.-практ конференції: «Цифрова трансформація та диджитал технології для сталого розвитку всіх галузей сучасної освіти, науки і практики» 26.01.2023. Ломж, Польща: Міжнародна академія прикладних наук. 2023. Ч.3. с.291-295.

5. Терещенко С.І., Бас О.Ю. Теоретичні засади креативної економіки. Матеріали Міжнародної наук.-практ конференції: «Цифрова трансформація та диджитал технології для сталого розвитку всіх галузей сучасної освіти, науки і практики». Ломж, Польща: Міжнародна академія прикладних наук. 2023. Ч.3. с.270-274.

6. Терещенко С.І., Гордієнко С.Л. Товарна політика підприємства, як напрям формування товарного портфелю. Матеріали Міжнародної наук.-практ конференції: «Цифрова трансформація та диджитал технології для сталого розвитку всіх галузей сучасної освіти, науки і практики». Ломж, Польща: Міжнародна академія прикладних наук. 2023. Ч.3. с.278-281.

7. Терещенко С.І., Гримайло О.В. Інноваційні форми організації роздрібно торгівлі. Матеріали Міжнародної наук.-практ конференції: «Цифрова трансформація та диджитал технології для сталого розвитку всіх галузей сучасної освіти, науки і практики». Ломж, Польща: Міжнародна академія прикладних наук. 2023. Ч.3. с.281-286.

8. Терещенко С.І., Загородній М. Реалізація програми кадрових заходів щодо підвищення ефективності управління трудовими ресурсами. Матеріали Міжнародної наук.-практ конференції: «Цифрова трансформація та диджитал технології для сталого розвитку всіх галузей сучасної освіти, науки і практики». Ломж, Польща: Міжнародна академія прикладних наук. 2023. Ч.3. с.286-291.

9. Терещенко С.І., Звоновський Р.А. Основні мотиваційні засади управління потенціалом аграрного підприємства. Міжнародної наук.-практ конференції: Інформаційне суспільство: технологічні, економічні та технічні аспекти становлення. (випуск 75) 06 березня 2023. С. 89-91.

10. Терещенко С.І., Ломака Я.І. Переваги застосування агровольтаїки вітчизняними фермерськими господарствами. Міжнародної наук.-практ конференції: Інформаційне суспільство: технологічні, економічні та технічні аспекти становлення.(випуск 75) 06 березня 2023. С.91-93

6.3. Програмне забезпечення

Стандартні пакети прикладних програм MS Office