

МОТИВАЦІЯ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Презентація дисципліни



**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ
І ТОРГІВЛІ**

ВОЛИНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ

Спеціальність: 076 Підприємництво та торгівля
Галузь знань: 07 Управління та адміністрування
Кваліфікація: бакалавр з економіки

Дані про викладача



**Данилюк
Тетяна Іллівна**

Доцент, кандидат економічних наук

Danyluk.Tatiana@vnu.edu.ua

+380997395837

Опис дисципліни

Дисципліна «Мотивація та ефективність управління персоналом» передбачена для підготовки бакалавра галузі знань 07 «Управління та адміністрування», спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» за освітньою програмою «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». У сучасних умовах у житті нашої держави актуальним є формування у студентів пізнання щодо формування системи мотивації персоналу та практичних аспектів мотивування та стимулювання працівників. Особлива увага приділяється здобуттю практичних навиків розробки систем оплати праці та вибору форм та методів мотивування персоналу з метою підвищення продуктивності праці працівників.

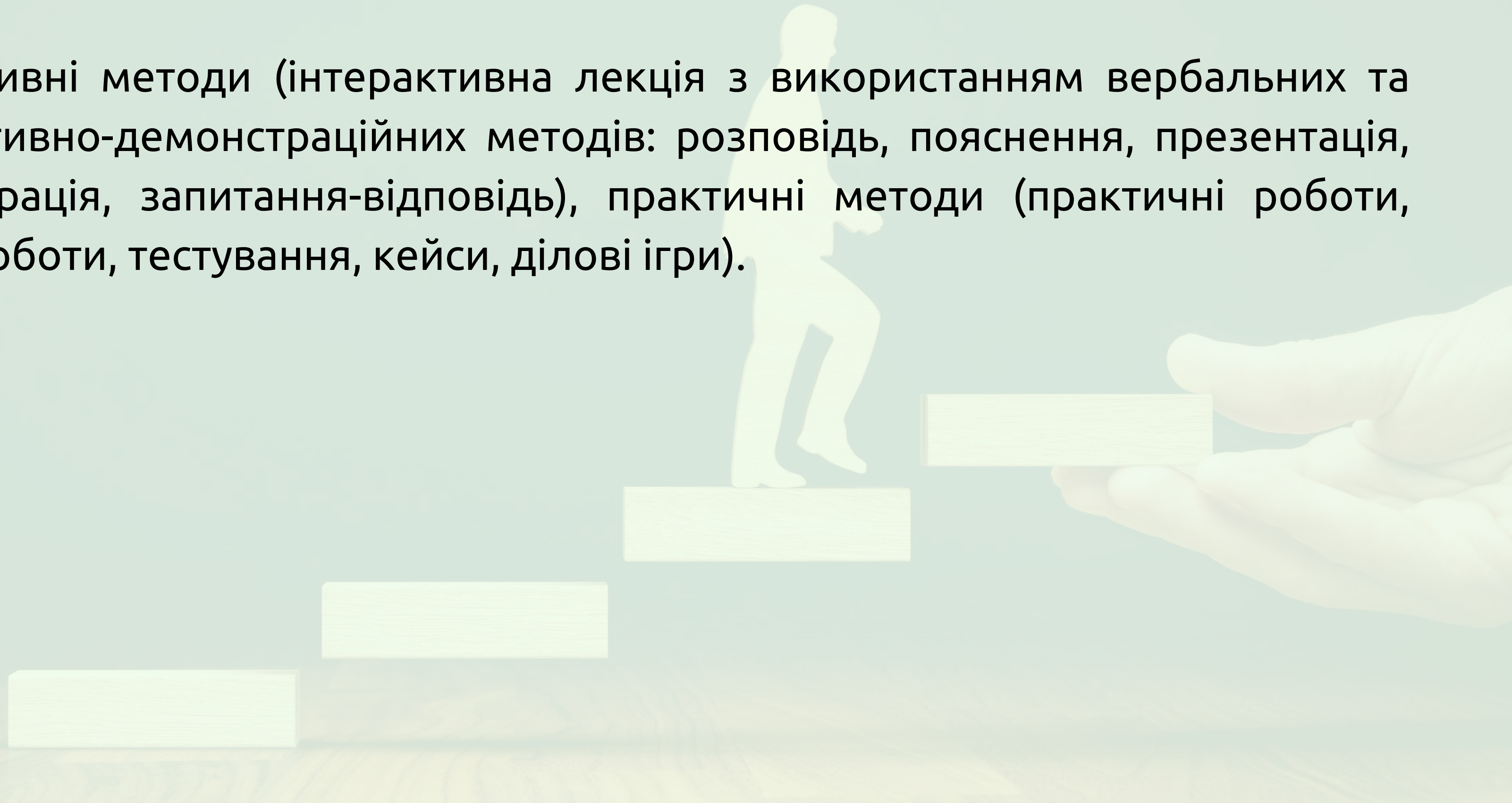
Мета і завдання освітнього компоненту

Метою курсу є формування системи теоретичних і прикладних знань щодо підвищення продуктивності праці персоналу та поліпшення якісних показників його роботи засобами матеріальної, трудової та статусної мотивації, а також набуття практичного досвіду щодо формування системи мотивації персоналу та управління нею.

Завдання курсу: вивчення теорії та світового досвіду мотивації персоналу; набуття навичок і вмінь самостійно аналізувати стан мотивації персоналу підприємства; набуття навиків розробляти та обґрунтовувати науково-практичні рекомендації щодо підвищення ефективності системи мотивації персоналу підприємства.

Методи навчання

Інтерактивні методи (інтерактивна лекція з використанням вербальних та ілюстративно-демонстраційних методів: розповідь, пояснення, презентація, демонстрація, запитання-відповідь), практичні методи (практичні роботи, творчі роботи, тестування, кейси, ділові ігри).



Структура освітнього компонента

Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти мотивації персоналу та вибору системи оплати праці

Тема 1. Сутність мотивації персоналу

Тема 2. Прикладні аспекти використання теорій мотивації

Тема 3. Технології мотиваційного моніторингу

Тема 4. Формування компенсаційного пакета на підприємстві

Тема 5. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи

Тема 6. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів

Змістовий модуль 2. Формування додаткових та компенсаційних платежів у системі мотивації персоналу

Тема 7. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці

Тема 8. Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів

Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників

Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування

Тема 11. Програми участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі

Тема 12. Нематеріальна мотивація персоналу

Завдання для самостійного опрацювання

Вступ. Необхідно визначити актуальність мотивації персоналу в сучасних умовах господарювання, предмет та об'єкт дослідження, мету та завдання дослідження.

Розділ 1

Необхідно подати короткий опис: обраної організації, особливостей заснування та функціонування; форми власності; мети діяльності; види діяльності; ринку, на якому діє ця фірма; товару або послуг.

Розділ 2

Обґрунтувати основну заробітну плату за різних підходів до формування тарифної системи.

Розділ 3

Побудувати компенсаційну модель винагороди за працю. Розкрити особливості бонусних програм порівняно з практикою нарахування та виплати премій за поточні результати праці.

Розділ 4

Охарактеризувати на підприємстві нематеріальну мотивацію персоналу.

Висновки. Необхідно коротко охарактеризувати результати роботи та очікувану ефективність діяльності свого підприємства.

Політика оцінювання

Відвідування занять є обов'язковим компонентом вивчення освітнього компонента . Про відсутність з поважних причин здобувачі освіти зобов'язані доводити до відома викладача заздалегідь. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, карантин, міжнародна мобільність) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із деканатом та викладачем. Політика щодо зарахування результатів формальної, неформальної та інформальної освіти. Результати навчання, здобуті шляхом формальної, неформальної та/або інформальної освіти, визнаються в ВНУ імені Лесі Українки шляхом валідації (<http://surl.li/lpbys>).

Визнанню можуть підлягати такі результати навчання, отримані в неформальній освіті, які за тематикою, обсягом вивчення та змістом відповідають як освітньому компоненту в цілому, так і його окремому розділу, темі (темам), індивідуальному завданню, контрольній роботі тощо, які передбачені силабусом навчальної дисципліни.

Визнання результатів навчання, отриманих у неформальній та/або інформальній освіті, відбувається в семестрі, що передує семестру початку вивчення освітнього компонента, або першого місяця від початку семестру, враховуючи ймовірність не підтвердження здобувачем результатів такого навчання.

Підсумковий контроль

Залік відбувається на підставі результатів виконання усіх видів запланованої навчальної роботи протягом семестру: аудиторної роботи під час лекційних, практичних, самостійної роботи, контрольних робіт, тестових завдань. Залік виставляється за умови, якщо здобувач освіти виконав усі види навчальної роботи, які визначені силабусом освітнього компонента, та отримав не менше ніж 60 балів. У випадку незадовільної підсумкової семестрової оцінки, або за бажання підвищити рейтинг, здобувач освіти може добрати бали, виконавши певний вид робіт (наприклад, пройти тестування по всіх темах, зробити розрахункові завдання тощо).

У випадку, якщо здобувач освіти не добрав 60 балів, він складає залік під час ліквідації академічної заборгованості шляхом виконання комплексного контрольного завдання у формі тестів. Тестові запитання складено відповідно до програми курсу. Містять 50 запитань з однією правильною відповіддю, що оцінюється в 2 бали. Максимальна оцінка 100 балів. У цьому випадку бали, набрані під час поточного оцінювання, анулюються. Повторне складання заліку з освітнього компонента допускається не більше як два рази: один раз – викладачеві, другий – комісії. Залік відбувається в період заліково-екзаменаційної сесії, передбаченої навчальним планом, згідно із затвердженим графіком освітнього процесу і розкладом.

Шкала оцінювання

Оцінка в балах	Лінгвістична оцінка
90 – 100	Зараховано
82 – 89	
75 - 81	
67 -74	
60 - 66	
1 – 59	Незараховано (необхідне перескладання)

Літературні джерела: основна література

Основна

1. Дяків О.П. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2015. 397 с.
3. Кравець І.М. Мотиваційні аспекти управління персоналом в сучасних умовах. Економіка і суспільство. 2019. Вип. 20. С. 574-581.
4. Криворучко О.М. Управління персоналом підприємства: навч. посібник. Х.: ХНАДУ, 2016. 200 с.
5. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу: навч. посібник. К.: Вид-во Ліра-К. 2015. 338 с.
6. Тужилкіна О. Сучасні підходи до мотиваційного управління людськими ресурсами. Економіка і організація управління. 2016. № 3 (23). С. 340–346.
7. Гурбик Ю.Ю. Сутність та зміст поняття «управління персоналом» у системі менеджменту організації. Економіка і суспільство. 2018. Випуск 17. С. 216-224.
8. Посилкіна О.В. Управління персоналом: навч. посіб. для студ. економічних спец. вищих мед. та фарм. навч. закл. Х.: НФаУ, 2015. 517 с.



**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ
І ТОРГІВЛІ**

ВОЛИНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ

ДЯКУЄМО ЗА УВАГУ!

