

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з науково-педагогічної,
методичної та виховної роботи

_____ О.А.Лагоднюк

“ _____ ” _____ 2019 р.



Національний університет
водного господарства
та природокористування

06-05-53

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Program of the Discipline

МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

MOTIVATION OF PERSONNEL



спеціальність:

051 Економіка

specialty:

051 Economics

освітня програма:

Управління персоналом і економіка праці

educational program:

Human Resources Management and Labor Economics

Робоча програма навчальної дисципліни «Мотивування персоналу» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за спеціальністю 051 Економіка за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці». Рівне: НУВГП, 2019. 15 с.

Розробник: Мазур Н.О., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва, к.е.н., доцент.

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри трудових ресурсів і підприємництва

Протокол від 19 червня 2019 року №16



Національний університет
водного господарства
та природокористування

Завідувач кафедри _____

Л.І.Безтелесна

Схвалено науково-методичною комісією за спеціальністю 051 «Економіка»

Протокол від 26 червня 2019 року №4

Голова науково-методичної комісії _____

Л.І.Безтелесна



Національний університет
водного господарства
та природокористування

© Н.О.Мазур, 2019 рік
© НУВГП, 2019 рік

ВСТУП

Навчальна дисципліна «Мотивування персоналу» належить до циклу професійної підготовки і розрахована на здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за спеціальністю 051 Економіка за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці». Дисципліна зорієнтована на формування у студентів системи теоретичних і практичних знань в галузі мотивування персоналу та формування відповідних професійних компетенцій.

Програма навчальної дисципліни «Мотивування персоналу» складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів за спеціальністю 051 Економіка за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці». Вимоги до знань та компетенцій здобувачів вищої освіти визначено галузевими стандартами вищої освіти України.

Анотація

Для сучасного фахівця з економіки необхідним є набуття теоретичних знань і практичних навичок щодо можливостей ефективного використання трудового потенціалу кожного працівника організації шляхом його мотивування до ефективної трудової активності.

Дисципліна належить до циклу професійної підготовки і розрахована на студентів, які навчаються за освітньо-кваліфікаційними програмами підготовки бакалаврів. Вивчення даної дисципліни передбачає наявність у студентів знань з таких навчальних дисциплін, як економічна теорія, економіка підприємства, менеджмент, економіка праці, трудові договірні відносини, управління персоналом. Предметом навчальної дисципліни є потреби, мотиви, економічні й соціально-психологічні стимули як складові мотиваційного механізму у сфері трудових відносин.

Ключові слова: матеріальне стимулювання, мотив, мотивування, оплата праці, персонал, соціально-психологічна мотивація персоналу, стимул, стимулювання.

Abstract

For a modern specialist in economics, it is necessary to acquire theoretical knowledge and practical skills regarding the possibilities of efficient use of the labor potential of each employee of the organization through his motivation for effective work activity.

The course belongs to the cycle of professional training and is intended for students who study under the educational-qualifying programs of preparation of bachelors. Studying this discipline involves the presence of students' knowledge of such academic disciplines as economic theory, enterprise economics, management, labor economics, labor contractual relations, personnel management. The subject of the discipline is the needs, motives, economic and socio-psychological stimulus as the components of the motivational mechanism in the field of labor relations.

Key words: material stimulus, motive, motivation, wages, personnel, socio-psychological motivation of the personnel, stimulus, stimulation.

1. Опис навчальної дисципліни «Мотивування персоналу»

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, спеціалізація, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 6	Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки	Обов'язкова	
Модулів – 1		Рік підготовки	
Змістових модулів – 2		4-й	4-й
Загальна кількість годин – 180	Спеціальність: 051 Економіка	Семестр	
		8-й	8-й
	Тижневих годин для денної форми навчання: - аудиторних занять – 3; - самостійної роботи студента – 6.	Освітня програма: Управління персоналом і економіка праці	32 год
Практичні, семінарські			
30 год		14 год	
Самостійна робота			
118 год		164 год	
Рівень вищої світи: бакалавр		Форма контролю – <i>екзамен</i>	

Примітка: співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи студентів становить:

- для денної форми навчання – 34,4% до 65,6%;
- для заочної форми навчання – 8,9% до 91,1%.

2. Мета і завдання навчальної дисципліни

Метою вивчення дисципліни «Мотивування персоналу» є формування системи знань у галузі посилення трудової активності персоналу, умінь і навичок поліпшення якісних показників роботи за допомогою сучасних методів матеріального і соціально-психологічного мотивування.

Основними завданнями навчальної дисципліни є здобуття студентами стійких сучасних знань з теорії мотивації персоналу, формування у них навичок і вмінь самостійно аналізувати стан мотивування персоналу та розробляти науково-практичні рекомендації щодо його посилення.

В результаті вивчення дисципліни студент повинен *знати:*

- основні поняття мотивування персоналу та взаємозв'язки між ними;
- зміст та прикладні аспекти використання сучасних теорій мотивації в практиці управління;
- форми і системи оплати праці, умови та особливості їх застосування;

- особливості матеріального стимулювання у вітчизняній та зарубіжній практиці мотивування персоналу;
 - види доплат і надбавок до заробітної плати, доцільність їх встановлення;
 - види премій, умови та показники преміювання, особливості функціонування систем преміювання;
 - особливості соціально-психологічного мотивування персоналу;
- вміти:*
- підбирати необхідні стимули залежно від встановлених потреб працівників та цілей підприємства;
 - здійснювати вибір ефективних систем оплати праці залежно від конкретних умов виконання робіт та розраховувати розмір заробітної плати відповідно до обраної системи;
 - пропонувати шляхи та розробляти заходи удосконалення матеріального стимулювання працівників;
 - формувати системи премій, доплат і надбавок для різних категорій працівників;
 - розробляти заходи нематеріального мотивування персоналу відповідно до потреб працівників, цілей та можливостей підприємства.

3. Програма навчальної дисципліни

МОДУЛЬ 1

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ. МАТЕРІАЛЬНЕ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ОСНОВІ ТАРИФНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Тема 1. Мотивування персоналу: основні поняття

Тлумачення та взаємозв'язок понять “потреба”, “мотив”, “стимул”. Класифікація потреб за різними ознаками. Поняття і характеристики мотиваційного профілю особистості. Класифікація стимулів за різними ознаками. Порогове значення стимулу. Особливості мотивації як системи і як процесу. Зв'язок між поняттями “мотивація” та “стимулювання”. Принципи стимулювання.

Тема 2. Змістовні теорії мотивації

Загальна характеристика змістовних теорій мотивації. Ієрархія потреб А.Маслоу. Теорія ERG К.Альдерфера. Теорія набутих потреб Д.Мак-Клелланда. Двофакторна теорія Ф.Герцберга. Порівняльний аналіз змістовних теорій мотивації.

Тема 3. Процесійні теорії мотивації

Загальна характеристика процесійних теорій мотивації. Теорія очікувань А.Врума. Теорія справедливості С.Адамса. Комплексна модель Портера-Лоулера. Теорія постановки цілей Лока. Теорія вибору ризику Дж.Аткінсона. Теорія підкріплення Б.Ф.Скіннера. Теорії „Х” та „У” Д.Макгрегора. Теорія „Z” У.Оучі.

Тема 4. Тарифна система оплати праці в мотивуванні персоналу: традиційний і альтернативний підходи

Тарифна система оплати праці та її складові. Традиційний підхід до побудови тарифної системи. Гнучкий тариф. Плаваючий оклад. Вилкова модель оплати праці. Особливості запровадження єдиної тарифної сітки.

Сутність грейдування та його відмінності від класичної тарифікації. Основні підходи до формування грейдів.

Тема 5. Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів

Сутність доплат і надбавок та їх відмінність від тарифу. Види доплат і надбавок. Диференціація доплат і надбавок залежно від сфери трудової діяльності.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2.

МАТЕРІАЛЬНЕ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЗА РЕЗУЛЬТАТИ ПРАЦІ.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ



Національний університет
водного господарства
та природокористування

Тема 6. Мотивуюча роль систем оплати праці

Традиційні тарифні системи оплати праці (в межах почасової і відрядної форм заробітної плати). Системи заробітної плати, які поєднують елементи почасової та відрядної оплати: зарубіжний досвід мотивування. Комісійна оплата праці.

Тема 7. Преміювання працівників

Умови і показники преміювання. Вимоги до розробки систем преміювання. Індивідуальне та колективне преміювання працівників. Особливості вибору умов і показників преміювання для різних категорій персоналу.

Тема 8. Програми участі персоналу в результатах діяльності підприємства

Програми участі персоналу в результатах діяльності підприємства (в доходах, в прибутках, в акціонерному капіталі). Особливості визначення винагороди працівників при застосуванні непрямих систем участі в результатах діяльності підприємства: Скенлона, Раккера, Імпрройшер.

Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивування працівників

Державне і договірне регулювання заробітної плати. Мінімальна заробітна плата. Регулювання заробітної плати при відхиленні від норм, передбачених тарифами. Порядок індексації заробітної плати. Оподаткування заробітної плати та інші відрахування. Строки та порядок виплати заробітної плати.

Тема 10. Соціально-психологічна мотивація персоналу

Умови праці, режим праці та відпочинку, залучення персоналу до формування цілей та прийняття управлінських рішень, регулювання робочого часу та заохочення вільним часом, планування кар'єри, інші соціально-психологічні чинники мотивації персоналу та їх вплив на людські потреби.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	денна форма				заочна форма			
	Усього	у т.ч.			Усього	у т.ч.		
		л	пр	с.р.		л	пр	с.р.
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи мотивування персоналу. Матеріальне мотивування персоналу на основі тарифної системи оплати праці								
Тема 1. Мотивування персоналу: основні поняття	17	4	3	10	17	1	0,5	15,5
Тема 2. Змістовні теорії мотивації	16	2	3	11	16	-	1	15
Тема 3. Процесійні теорії мотивації	20	4	2	14	20	-	0,5	19,5
Тема 4. Тарифна система оплати праці в мотивуванні персоналу: традиційний і альтернативний підходи	24	4	4	16	24	0,5	3	20,5
Тема 5. Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів	11	2	2	7	11	-	1	10
Разом за змістовим модулем 1	88	16	14	58	80	1,5	6	80,5
Змістовий модуль 2. Матеріальне мотивування персоналу за результати праці. Соціально-психологічне мотивування персоналу								
Тема 6. Мотивуюча роль систем оплати праці	28	4	6	18	28	0,5	4	23,5
Тема 7. Преміювання працівників	19	4	2	13	19	-	1	18
Тема 8. Програми участі персоналу в результатах діяльності підприємства	11	2	2	7	11	-	1	10
Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивування працівників	18	2	4	12	18	-	1	17
Тема 10. Соціально-психологічна мотивація персоналу	16	4	2	10	16	-	1	15
Разом за змістовим модулем 2	92	16	16	60	92	0,5	8	83,5
Усього годин	180	32	30	118	180	2	14	164

5. Практичні заняття

№ з/п	Теми і зміст практичних занять	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1.	Тема 1. Основні поняття мотивування персоналу та взаємозв'язки між ними. Класифікація потреб і стимулів за різними ознаками. Поняття і характеристики мотиваційного профілю особистості. Порогове значення стимулу. Зв'язок між поняттями “мотивування” та “стимулювання”.	2	0,5
2.	Тема 2. Змістовні теорії мотивації. Порівняльний аналіз основних змістовних теорій мотивації, їх переваги, недоліки та можливості практичного застосування.	2	0,5
3.	Тема 1-2. Гармонізація потреб і стимулів в системі мотивації персоналу. Відповідність стимулів людським потребам. Належність потреб і стимулів до конкретної групи за різними класифікаціями.	2	0,5
4.	Тема 3. Процесійні теорії мотивації. Порівняльний аналіз основних процесійних теорій мотивації, їх переваги, недоліки та можливості практичного застосування.	2	0,5
5.	Тема 4.1. Тарифна система оплати праці: можливості мотивування робітників. Традиційний підхід до встановлення тарифних ставок. Гнучкий тариф.	2	2
6.	Тема 4.2. Мотивування працівників на основі встановлення посадових окладів. Фіксований оклад, плаваючий оклад, вилкова модель оплати праці: можливості мотивування.	2	1
7.	Тема 5. Доплати і надбавки до заробітної плати. Моніторинг систем доплат і надбавок з метою мотивування персоналу на підприємствах, в установах та організаціях різних галузей національної економіки.	2	1
8.	Тема 6.1. Мотивуюча роль систем оплати праці. Традиційні тарифні системи оплати праці (в межах почасової і відрядної форм). Умови застосування систем та особливості розрахунку заробітної плати.	4	3
9.	Тема 6.3. Мотивуюча роль систем оплати праці (альтернативні підходи). Системи, які поєднують елементи почасової і відрядної оплати праці. Умови застосування тарифних систем оплати праці. Вибір системи оплати праці залежно від умов виконання робіт. Розрахунок заробітної плати за обраними системами.	2	1
10.	Тема 7. Преміювання працівників. Особливості встановлення умов і показників преміювання для різних категорій персоналу. Аналіз систем преміювання з метою мотивування персоналу на конкретних підприємствах, в установах та організаціях різних галузей національної економіки. Розрахунок розміру премії для різних категорій персоналу.	2	1
11.	Тема 8. Програми участі персоналу в прибутку та	2	1

	акціонерному капіталі. Розрахунок винагороди найманим працівникам при застосуванні систем Скенлона та Раккера.		
12.	Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивування працівників. Державне і договірне регулювання заробітної плати. Мінімальна заробітна плата. Регулювання заробітної плати при відхиленні від норм, передбачених тарифами та при відхиленні від державних гарантій. Оподаткування заробітної плати та інші відрахування.	4	1
13.	Тема 10. Соціально-психологічна мотивація персоналу. Особливості соціально-психологічного мотивування персоналу. Вибір стимулів залежно від потреб працівників.	2	1
Усього годин		30	14

6. Самостійна робота

Розподіл самостійної роботи денної форма навчання

Види самостійної роботи		Кількість годин
Підготовка до аудиторних занять		31
Підготовка до контрольних заходів		36
Опрацювання окремих тем програми та їх частин, які не викладаються на лекціях		51
Усього		118

Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1.	Тема 1. Мотивування персоналу: основні поняття. • Поняття і характеристики мотиваційного профілю особистості. Порогове значення стимулу. Зв'язок між поняттями “мотивація” та “стимулювання”. Принципи стимулювання.	2	7
2.	Тема 2. Змістовні теорії мотивації. • Змістовні теорії мотивації. Порівняльний аналіз. Можливості використання на практиці.	5	9
3.	Тема 3. Процесійні теорії мотивації. • Процесійні теорії мотивації. Порівняльний аналіз. Можливості використання на практиці. • Теорії мотивації Д.Макгрегора та У.Оучі. Можливості використання на практиці.	7	12
4.	Тема 4. Тарифна система оплати праці в мотивуванні персоналу: традиційний і альтернативний підхід. • Особливості запровадження єдиної тарифної сітки. • Сутність грейдування та його відмінності від класичної тарифікації. Основні підходи до формування грейдів. Доцільність запровадження грейдування на підприємствах.	7	11
5.	Теми 5. Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів. • Види доплат і надбавок. Диференціація доплат і надбавок залежно від сфери трудової діяльності.	5	8

	<ul style="list-style-type: none"> • Доплати і надбавки до заробітної плати в системі мотивації персоналу різних галузей національної економіки. 		
6.	<p>Тема 6. Мотивуюча роль систем оплати праці.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Традиційні тарифні системи оплати праці (в межах почасової і відрядної форм заробітної плати). • Система оплати праці Ф.Тейлора. • Системи заробітної плати, які поєднують елементи почасової та відрядної оплати. • Комісійна оплата праці: особливості застосування та визначення винагороди. 	6	11
7.	<p>Тема 7. Преміювання працівників.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Умови і показники преміювання. Вимоги до розробки систем преміювання. • Індивідуальне і колективне преміювання працівників. • Аналіз систем преміювання з метою мотивування персоналу на конкретних підприємствах, в установах та організаціях різних галузей національної економіки. • Особливості вибору умов і показників преміювання для різних категорій персоналу. 	6	11
8.	<p>Теми 8. Програми участі персоналу в результатах діяльності підприємства.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Програми участі персоналу в результатах діяльності підприємства (в доходах, в прибутках, в акціонерному капіталі). • Особливості визначення винагороди працівників при застосуванні непрямих систем участі в результатах діяльності підприємства: Скенлона, Раккера, Імпройшер. 	5	10
9.	<p>Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивування працівників</p> <ul style="list-style-type: none"> • Державне і договірне регулювання заробітної плати. Мінімальна заробітна плата. Порядок індексації заробітної плати. • Регулювання заробітної плати при відхиленні від норм, передбачених тарифами. • Оплата за невідпрацьований час. Гарантії, що надаються працівникам на період відпусток. • Оподаткування заробітної плати та інші відрахування. • Строки та порядок виплати заробітної плати. 	6	11
10.	<p>Тема 10. Соціально-психологічна мотивація персоналу</p> <ul style="list-style-type: none"> • Умови праці, режим праці та відпочинку, залучення персоналу до формування цілей та прийняття управлінських рішень, регулювання робочого часу та заохочення вільним часом, планування кар'єри, інші соціально-психологічні чинники мотивації персоналу та їх вплив на людські потреби. 	2	7
Усього		51	97

Підсумком самостійної роботи студентів за визначеними темами є доповіді-повідомлення під час практичних занять. Зазначена проблематика також врахована при розробці письмових завдань поточного контролю.

7. Методи навчання

Під час викладання навчальної дисципліни «Мотивування персоналу» використовуються інформаційно-ілюстративний та проблемний методи навчання із застосуванням:

- лекцій з використанням мультимедійних презентацій;
- лекцій у формі діалогу;
- опорного роздаткового матеріалу;
- нормативно-правової бази у сфері праці;
- реальних статистичних даних;
- індивідуальних творчих завдань;
- роботи в групах;
- розв'язування ситуаційних завдань;
- тестування.



Національний університет
водного господарства
та природокористування

8. Методи контролю

Для визначення рівня засвоєння студентами навчального матеріалу використовуються наступні методи поточного контролю:

- письмові тести;
- розв'язування задач;
- оцінювання активності під час обговорення проблемних ситуацій за темами практичних занять;
- письмові індивідуальні творчі завдання за темами окремих практичних занять;
- оцінювання самостійної роботи студентів – шляхом усного обговорення проблеми та включення до письмових завдань.

Модульне контрольне завдання включає тести, задачі й теоретичні питання, що передбачають необхідність застосування студентом творчо-логічного мислення.

Основними критеріями, які характеризують рівень компетентності студента при оцінюванні результатів поточного та підсумкового контролів, є:

- виконання всіх видів навчальної роботи, передбачених робочою програмою навчальної дисципліни;
- глибина і характер знань навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься в основних та допоміжних рекомендованих літературних джерелах;
- вміння аналізувати явища, які вивчаються, у їх взаємозв'язку та розвитку;
- характер відповідей на поставлені питання (чіткість, лаконічність, логічність, послідовність тощо);
- вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних завдань;
- вміння аналізувати достовірність одержаних результатів.

Критерії оцінювання результатів поточної роботи (завдань, що виконуються на практичних, результати самостійної роботи студентів) здійснюється у % від кількості балів, виділених на завдання, із заокругленням до цілого числа:

0% – завдання не виконано;

40% – завдання виконано частково та містить суттєві помилки методичного або розрахункового характеру;

60% – завдання виконано повністю, але містить суттєві помилки у розрахунках або в методиці;

80% – завдання виконано повністю і вчасно, проте містить окремі несуттєві недоліки (розмірності, висновки, оформлення тощо);

100% – завдання виконано правильно, вчасно і без зауважень.

Підсумковою формою контролю є екзамен. При сумарному оцінюванні знань використовується ЄКТС зі 100-бальною шкалою оцінювання.

9. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування та самостійна робота										Підсумковий контроль (екзамен)	Сума
ЗМ 1					ЗМ 2					40	100
30					30						
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10		
5	5	10	5	5	10	5	4	5	6		

ЗМ – змістовий модуль; Т – тема змістового модуля.

Шкала оцінювання

Сума балів за всі форми навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	відмінно
74 – 89	добре
60 – 73	задовільно
35 – 59	незадовільно з можливістю повторного складання
1 – 34	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

10. Методичне забезпечення дисципліни

Методичне забезпечення навчальної дисципліни «Мотивування персоналу» включає:

- конспект лекцій на паперовому носії;
- конспект лекцій на електронному носії;
- мультимедійну презентацію за темами навчальної дисципліни;
- друковані роздаткові матеріали;
- питання, тести і завдання за темами лекцій;
- глосарій;
- Методичні рекомендації до самостійного вивчення та виконання практичних завдань з навчальної дисципліни “Мотивування персоналу” (06-05-40a) / Н.О.Мазур. Рівне: НУВГП, 2015. 19 с.

11. Рекомендована література

11.1. Базова

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник /А.М.Колот, С.О.Цимбалюк. К.: КНЕУ, 2011. 397 с.
2. Крушельницька О.В. Мотивація та оцінка діяльності персоналу: Навчальний посібник. Житомир: ЖІТІ, 2000. 215 с.

11.2. Допоміжна

1. Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. Одеса: ОКФА, 1995. 96 с.
2. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2004. 440 с.
3. Васильев И.А., Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация и контроль за действием. М.: Изд-во МГУ, 1991. 144 с.
4. Веснин В.Р. Менеджмент персонала: Учебное пособие. М.: Т.Д. “Элит-2000”, 2002. 304 с.
5. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник. М.: Институт международного права и экономики. Издательство “Триада, Лтд”, 1997. 384 с.
6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. 2-е изд. М.: Фирма Гардарика, 1996. 416с.
7. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Підручник. К.: Знання, 2004. 535 с.
8. Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие. К.: МАУП, 2002. 248 с.
9. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом: Учеб пособие; под ред. А.Я. Кибанова М.: “Издательство ПРИОР”, 1998. 512 с.
10. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2009. 711 с.
11. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. метод. посібник для самост. вивч. дисц. К.: КНЕУ, 2001. 158 с.
12. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Учебное пособие для вузов. К.: 1997. 300 с.
13. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. М.: Наука, 1988. 192 с.
14. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2006. 340 с.
15. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 1998. 224 с.
16. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. К.: “Праця”, 1997. 337 с.
17. Кузьмін О.Є. Сучасний менеджмент. Львів: Центр Європи, 1995. – 176 с.
18. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников. Монография. / Отв. ред. Д.П. Богиня. К.: Институт экономики НАН Украины, 2002. 339 с.
19. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. М.: Дело ЛТД, 1994. 702 с.

20. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций. К.: МАУП, 2001. 168 с.
21. Тарнавська Н.П., Пушкар Р.М. Менеджмент: теорія та практика: Підручник для вузів. Тернопіль: Карт-бланш, 1997. 456 с.
22. Тимош І.М. Економіка праці: Навч. посібник. Тернопіль: Астон, 2001. 347 с.
23. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учебно-практическое пособие. 2-е изд. М.: Дело, 2000. 272с.
24. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента: Практ. пособие. М.: Дело, 2001. 336 с.
25. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2001. 638 с.

12. Інформаційні ресурси

До складу інформаційних ресурсів навчальної дисципліни входять:

1. Законодавча база України у сфері праці й управління персоналом: Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України “Про державний бюджет на ... рік”, Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, Закон України “Про зайнятість населення”, Закон України “Про колективні договори і угоди”, Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення”, Закон України “Про оплату праці”, Закон України “Про охорону праці”, Закон України “Про прожитковий мінімум” Наказ Міністерства статистики України “Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати”, Податковий кодекс України та інші URL: <http://www.rada.gov.ua>).

2. Періодичні видання: “Економіка України”, “Людина і праця”, “Персонал”, “Праця і зарплата”, “Соціальний захист”, “Україна: аспекти праці” та ін.

3. Офіційна інформація Держкомстату України: статистичні щорічники України, областей, районів, окремих міст; <http://www.ukrstat.gov.ua>.

4. Ресурси мережі Internet:

- Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL: <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp>
- Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <http://portal.rada.gov.ua/>
- Офіційний сайт Головного управління статистики у Рівненській області. URL: <http://www.rv.ukrstat.gov.ua/>
- Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. URL: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
- Офіційний сайт Міжнародної організації праці. – URL: www.ilo.org/
- Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/index>
- Офіційний сайт Рівненської міської ради та її виконавчого комітету. Управління праці та соціального захисту населення. URL: <http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/index>

- Офіційний сайт Федерації профспілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua/>
- Офіційний сайт Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. URL: <http://www.social.org.ua/>

5. Бібліотеки:

- Наукова бібліотека НУВГП – м. Рівне, вул. Олекси Новака, 75. URL: <http://nuwm.edu.ua/naukova-biblioteka> (інформаційні ресурси у цифровому репозиторії).
- Обласна наукова бібліотека – м. Рівне, майдан Короленка, 6. URL: <http://www.libr.rv.ua>.



Національний університет
водного господарства
та природокористування



Національний університет
водного господарства
та природокористування



Національний університет
водного господарства
та природокористування



Національний університет
водного господарства
та природокористування