

Національний університет водного господарства та природокористування  
Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту

ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова науково-методичної  
ради НУВГП  
е-підпис Олег ЛАГОДНЮК  
23.12.2021

**06-05-53S**

<b>СИЛАБУС</b> навчальної дисципліни		<b>SYLLABUS</b>	
<b>Мотивування персоналу</b>		<b>Personnel Motivation</b>	
Шифр за ОП	<b>ПП16</b>	Code in Degree Programme	
Освітній рівень: <b>бакалаврський (перший)</b>		Level of education: <b>Bachelor's (first)</b>	
Галузь знань <b>Соціальні та поведінкові науки</b>	<b>05</b>	Field of knowledge <b>Social and behavioural sciences</b>	
Спеціальність <b>Економіка</b>	<b>051</b>	Field of study: <b>Economics</b>	
Освітня програма: <b>Управління персоналом і економіка праці</b>		Degree Programme: <b>Human Resource Management and Labour Economics</b>	

Рівне - 2021

*Силабус навчальної дисципліни Мотивування персоналу для здобувачів вищої освіти ступеня «бакалавр», які навчаються за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом і економіка праці», 051 Економіка. Рівне. НУВГП. 2021. 15 стор.*

ОП на сайті університету: <http://ep3.nuwm.edu.ua/13975/>

Розробник силабусу: *Мазур Наталія Олексіївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва*

Силабус схвалений на засіданні кафедри трудових ресурсів і підприємництва

Протокол № 4 від “06” грудня 2021 року

Завідувач кафедри: *Міщук Галина Юріївна, д.е.н., професор.*

Керівник (гарант) ОП: *Юрчик Галина Миколаївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва*

Схвалено науково-методичною радою з якості ННІЕМ


Протокол № 4 від “22” грудня 2021 року

Голова науково-методичної ради з якості ННІЕМ: *Ковшун Наталія Едуардівна, д.е.н., професор.*

СЗ №-7153 в ЕДО НУВГП.

© Мазур Н. О., 2021

© НУВГП, 2021

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ	
Ступінь вищої освіти	<i>бакалавр</i>
Освітня програма	<i>Управління персоналом і економіка праці</i>
Спеціальність	<i>051 Економіка</i>
Рік навчання, семестр	<i>Денна форма: 4-ий рік, 8-ий семестр Заочна форма: 5-ий рік, 9-ий семестр</i>
Кількість кредитів	<i>5</i>
Лекції:	<i>Денна форма: 26 годин Заочна форма: 2 години</i>
Практичні заняття:	<i>Денна форма: 26 годин Заочна форма: 10 годин</i>
Самостійна робота:	<i>Денна форма: 98 годин Заочна форма: 138 годин</i>
Курсова робота:	<i>ні</i>
Форма навчання	<i>Денна Заочна</i>
Форма підсумкового контролю	<i>Екзамен</i>
Мова викладання	<i>Українська</i>
ІНФОРМАЦІЯ ПРО ВИКЛАДАЧА	
<b>Лектор</b> 	<i>Мазур Наталія Олексіївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва</i>
Вікіситет	<a href="http://wiki.nuwm.edu.ua/index.php/Мазур_Наталія_Олексіївна">http://wiki.nuwm.edu.ua/index.php/Мазур_Наталія_Олексіївна</a>
ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8673-5873">https://orcid.org/0000-0001-8673-5873</a>
Як комунікувати	<a href="mailto:n.o.mazur@nuwm.edu.ua">n.o.mazur@nuwm.edu.ua</a> <i>Актуальні оголошення на сторінці дисципліни в системі MOODLE</i>

## ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНЮ КОМПОНЕНТУ

### Анотація навчальної дисципліни, в т.ч. мета та цілі

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 діяльності. Навчальна дисципліна «Мотивування персоналу» належить до циклу професійної підготовки і зорієнтована на формування у студентів теоретичних знань і прикладних навичок у галузі мотивування персоналу, компетентності вирішувати управлінські завдання щодо мотивування ефективного використання потенціалу людських ресурсів на мікрорівні.

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

Основні завдання: здобуття студентами стійких сучасних знань з теорії мотивування працівників, формування у них навичок і вмінь самостійно аналізувати стан системи мотивації персоналу та розробляти науково-практичні рекомендації щодо її удосконалення.

### Посилання на розміщення освітньої компоненти на навчальній платформі Moodle

<https://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=2577>

### Компетентності

#### Загальні компетентності

ЗК-1. Розуміти, знати та вільно застосовувати економічну термінологію.

ЗК-2. Знання та розуміння предметної області економічної діяльності у практичних ситуаціях.

ЗК-8. Здатність іти на ризик та приймати обґрунтовані управлінські рішення.

ЗК-9. Здатність виявляти ініціативу, підприємливість та відповідальність, забезпечувати якість виконуваних робіт.

ЗК-11. Здатність працювати з дотриманням морально-етичних принципів, дотримуватися принципів соціальної відповідальності.

#### Спеціальні компетентності

СК-11. Навички аналізу, планування, організації, розвитку та мотивування ефективного використання потенціалу людських ресурсів на мікро- та макрорівнях.

СК-12. Володіти навичками організації праці та робочого місця.

СК-13. Навички ведення соціального діалогу, управління поведінкою в цілях запобігання соціально-трудова конфліктів.

СК-14. Вміння застосовувати інструменти матеріального та нематеріального мотивування в економічній діяльності.

### **Програмні результати навчання (ПРН)**

ПРН-1. Оволодіти навичками усної та письмової професійної комунікації.

ПРН-2. Демонструвати вміння абстрактно мислити, застосовувати аналіз та синтез для виявлення ключових характеристик економічних систем різного рівня, а також особливостей поведінки їх суб'єктів.

ПРН-3. Вміти працювати як самостійно, так і в команді.

ПРН-4. Демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об'єктами, та у невизначених умовах.

ПРН-5. Виявляти ініціативу та підприємливість, бути критичним і самокритичним.

ПРН-6. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних мотивів, поваги до різноманіття думок, індивідуальних та міжкультурних відмінностей людей.

ПРН-7. Знати та використовувати економічну термінологію, пояснювати базові концепції мікро- та макроекономіки.

ПРН-8. Усвідомлювати основні особливості сучасної світової та національної економіки, їх інституційної структури та інфраструктурного забезпечення, напрямів соціально-економічної політики.

ПРН-9. Демонструвати стійке розуміння принципів економічної науки, особливостей функціонування економічних систем на мікро- та макрорівнях.

ПРН-11. Використовувати аналітичний та методичний інструментарій для розуміння логіки прийняття економічних рішень різними економічними агентами (індивідами, домогосподарствами, підприємствами та органами державної влади).

ПРН-12. Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні.

ПРН-13. Розуміти та самостійно формувати зміст, структуру і висновки наукових та аналітичних текстів з економіки.

ПРН-14. Використовувати професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення до фахівців і нефахівців у сфері економічної діяльності та соціально-трудова відносин.

ПРН-15. Застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати.

ПРН-20. Ідентифікувати джерела та методи отримання соціально-економічних даних, аналізувати необхідну інформацію, розраховувати економічні та соціальні показники.

ПРН-22. Володіння навиками стратегічного управління людськими

ресурсами (персоналом) і застосовування їх на практиці.

ПРН-23. Вміти аналізувати та удосконалювати процеси державного та ринкового регулювання економічних і соціально-трудових відносин.

ПРН-24. Володіння навиками використання норм і принципів соціального та трудового законодавства і локальних нормативних актів в управлінській діяльності.

ПРН-25. Здатність вирішувати управлінські завдання щодо планування, організації, розвитку та мотивуванням ефективного використання потенціалу людських ресурсів у мікро- та макроекономічних системах.

ПРН-26. Вміння будувати ефективну систему управління персоналом відповідно до нормативних вимог і стратегії організації.

ПРН-27. Застосовувати інструменти матеріального та нематеріального мотивування людських ресурсів.

### **Структура та зміст навчальної дисципліни**

Навчальна дисципліна складається з двох змістових модулів (розділів).

**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. Аткинсона. 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 альтернативні 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.

#### **Тема 5. Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових**

## **окладів**

Сутність доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів та їх відмінність від тарифу. Види доплат і надбавок. Диференціація доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів залежно від сфери трудової діяльності.

## **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. МАТЕРІАЛЬНЕ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРАЦІ. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ**

### **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 праці: 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, Імпройшер.

### **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 і порядок виплати заробітної плати працівникам.

### **Тема 10. Соціально-психологічна мотивація персоналу**

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

**Структура навчальної дисципліни «Мотивування персоналу» у розрізі програмних результатів навчання**

Темі

Програмні результати навчання

	ПРН-1	ПРН-2	ПРН-3	ПРН-4	ПРН-5	ПРН-6	ПРН-7	ПРН-8	ПРН-9	ПРН-11	ПРН-12	ПРН-13	ПРН-14	ПРН-15	ПРН-20	ПРН-22	ПРН-23	ПРН-24	ПРН-25	ПРН-26	ПРН-27
T 1	+	+	+			+	+						+						+		+
T 2	+	+	+			+	+				+		+			+			+		+
T 3	+	+	+			+	+				+		+			+			+		+
T 4	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
T 5	+	+	+		+		+	+	+	+	+		+	+	+			+	+	+	+
T 6	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+				+	+	+
T 7	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+			+	+	+
T 8	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+		+	+					+		+
T 9	+	+	+				+	+	+	+			+	+	+		+	+	+		+
T 10	+	+	+	+	+	+	+	+		+		+	+						+		+

Навчальна робота студента передбачена за такими формами:

- денна форма навчання: лекції – 26 год, практичні заняття – 26 год, самостійна робота – 98 год;
- заочна форма навчання: лекції – 2 год, практичні заняття – 10 год, самостійна робота – 138 год.

**Бюджет часу та розподіл балів за темами навчальної дисципліни «Мотивування персоналу» та за формами навчання**

Теми	Кількість годин								Бали
	денна форма				заочна форма				
	Усього	у т.ч.			Усього	у т.ч.			
		- лекції	- практичні	- самостійна робота		- лекції	- практичні	- самостійна робота	
<b>Змістовий модуль 1. Теоретичні основи мотивування персоналу. Матеріальне мотивування персоналу на основі тарифної системи оплати праці</b>									
Тема 1. Мотивування персоналу: основні поняття	12	2	2	8	12	1	-	11	5
Тема 2. Змістовні теорії мотивації	12	2	2	8	12	-	1	11	5
Тема 3. Процесійні теорії мотивації	16	4	2	10	16	-	1	15	5
Тема 4. Тарифна система оплати праці в мотивуванні персоналу: традиційний і альтернативні підходи	23	4	4	15	23	-	2	21	10
Тема 5. Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів	12	2	2	8	12	-	-	12	5
<b>Разом за змістовим</b>	<b>75</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>49</b>	<b>75</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>70</b>	<b>30</b>



<b>модулем 1</b>									
Модульний контроль 1	1				X				20
<b>Змістовий модуль 2. Матеріальне мотивування персоналу за результатами праці. Соціально-психологічне мотивування персоналу</b>									
Тема 6. Мотивуюча роль систем оплати праці	29	4	6	19	29	1	3	25	10
Тема 7. Преміювання працівників	12	2	2	8	12	-	1	11	6
Тема 8. Програми участі персоналу в результатах діяльності підприємства	11	2	2	7	11	-	0,5	10,5	4
Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивування працівників	12	2	2	8	12	-	1	11	5
Тема 10. Соціально-психологічна мотивація персоналу	11	2	2	7	11	-	0,5	10,5	5
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>	<b>75</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>49</b>	<b>75</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>68</b>	<b>30</b>
Модульний контроль 2	1				X				20
<b>Усього</b>	<b>150</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>78</b>	<b>150</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

### **Перелік соціальних, «м'яких» навичок (soft skills)**

1. Навички спілкування: усно; письмово.
2. Критичне мислення: критичний аналіз; дослідження та аналіз; розв'язання проблем.
3. Основні навички: управління інформацією; кількісна грамотність / обґрунтування.
4. Соціальна відповідальність: етичне обґрунтування; глобальне навчання; міжкультурні знання; командна робота.
5. Виробничі, професійні спеціальні знання та навички в галузі економіки.

### **Форми та методи навчання**

Основними формами навчального процесу для дисципліни «Мотивування персоналу» є: лекції, практичні заняття, самостійна робота студента, консультації.

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

- лекцій з використанням мультимедійних презентацій;
- лекцій у формі діалогу;
- демонстрації;
- навчальної дискусії;
- розв'язування задач та ситуаційних завдань;
- роботи в групах;
- індивідуальних завдань для вирішення практичних вправ та задач;
- індивідуальних творчих завдань;

- *тестових завдань;*
- *проведення самоаналізу результатів.*

*Основні засоби навчання:*

- *навчальні посібники;*
- *нормативно-правова база у сфері праці;*
- *реальні статистичні дані;*
- *інформаційно-комунікаційне обладнання;*
- *комп'ютерна техніка;*
- *мультимедійне обладнання;*
- *друкований роздатковий матеріал.*

### **Порядок та критерії оцінювання**

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

- *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;*
- *письмові тести.*

*Кількість балів за виконання завдань за кожною з тем наведена у таблиці «Бюджет часу навчальної дисципліни за темами та за формами навчання». Критерії оцінювання встановлюються окремо до кожного навчального завдання.*

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

- *виконання всіх видів навчальної роботи, передбачених силябусом 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 100-бальна шкала оцінювання, у тому числі: 60 балів – за поточну роботу; 40 балів – за модульний контроль.

Модульний контроль проводиться у формі тестування із застосуванням системи Moodle.

За кожним змістовим модулем проводиться по одному модульному контролю. Тестове завдання на кожен модульний контроль містить 30 питань різної складності: рівень 1 – 20 питань по 0,6 бала (12 балів), рівень 2 – 6 питань по 1,0 бала (6 балів), рівень 3 – 1 питання по 2,0 бала (2 бала). Усього – 20 балів за кожен модульний контроль.

Перескладання модульних контролів не дозволяється.

Модульні контролі проводяться у тестовій формі на платформі <https://exam.nuwm.edu.ua/> відповідно до графіка навчального процесу.

Дисципліна «Мотивування персоналу» закінчується екзаменом, тому результати складання модульних контролів можуть зараховуватись як підсумковий контроль. Якщо здобувач вищої освіти із можливих 60 балів поточної складової оцінювання та 40 балів модульної або підсумкової складової оцінювання впродовж семестру набрав певну кількість балів (не менше 60, причому із обох складових кількість набраних балів становить не меншою 50% (поточна складова - не менше 30 балів, підсумкова - не менше 20 балів)) і такий результат його задовольняє, то набрана сума балів і є підсумковим результатом успішного складання екзамену. Якщо студента не задовольняє набрана кількість балів, то він має можливість скласти підсумковий контроль під час екзаменаційної сесії (у межах 40 балів), при цьому усі набрані впродовж семестру бали модульних контролів анулюються.

Здобувач вищої освіти має право взагалі не складати модульні контрольні тести впродовж семестру, а відразу планувати складати підсумковий контроль під час екзаменаційної сесії.

В межах 60 балів поточної складової оцінювання студенти можуть отримати додаткові бали за самостійно виконане наукове дослідження з проблематики дисципліни, на основі сертифікатів після проходження тренінгів у межах неформальної та інформальної освіти, а також за

конкретні конструктивні пропозиції з удосконалення змісту і наповнення навчальної дисципліни.

#### Шкала оцінювання

Сума балів за всі форми навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	відмінно
74 – 89	добре
60 – 73	задовільно
1 – 59	незадовільно

Порядок проведення семестрового поточного та підсумкового контролю навчальних досягнень здобувачів вищої освіти та інші документи, пов'язані з організацією оцінювання та порядком подання апеляцій, наведені на сторінці Навчально-наукового центру незалежного оцінювання за посиланням: <https://nuwm.edu.ua/strukturni-pidrozdili/navch-nauk-tsentr-nezalezhnoho-otsiniuvannia-znan>

#### Поєднання навчання та досліджень

Здобувачі вищої освіти мають можливість виконання індивідуальних дослідницьких завдань за темами навчальної дисципліни з подальшим опублікуванням результатів досліджень та їх презентації під час участі у науково-практичних конференціях.

#### Інформаційні ресурси

##### Рекомендована література

##### Базова

1. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу: підручник. К. : КНЕУ, 2011. 397 с.
2. Крушельницька О. В. Мотивація та оцінка діяльності персоналу : Навчальний посібник. Житомир : ЖІТІ, 2000. 215 с.
3. Методичні рекомендації до самостійного вивчення та виконання практичних завдань з навчальної дисципліни «Мотивування персоналу» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за спеціальністю 051 Економіка за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці» денної та заочної форм навчання / Мазур Н. О. – Рівне : НУВГП, 2021. – 38 с. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/21863/>

##### Допоміжна

4. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда : учебник для вузов. М. : ЮНИТИ, 2001 407 с.
5. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. К. : КНЕУ, 2006. 340 с.
6. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : Пер. с англ. М. : Дело ЛТД, 1994. 702 с.
7. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций. К. : МАУП, 2001. 168 с.

8. *Управління персоналом : підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.] ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666, с.*

### **13. Інформаційні ресурси**

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 зайнятість населення», Закон України «Про колективні договори і угоди», 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 фахові видання.
3. Ресурси мережі Internet:
  - Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL: <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp>
  - Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <https://www.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 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/>

### **Дедлайни та перескладання**

Ліквідація академічної заборгованості здійснюється відповідно до «Порядку ліквідації академічних заборгованостей у НУВГП». URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/4273/>. Згідно з положеннями цього документу також реалізується право студента на повторне вивчення дисципліни або повторне навчання на курсі.

Перездача модульних контролів здійснюється згідно з правилами, оприлюдненими на сторінці Навчально-наукового центру незалежного оцінювання за посиланням: <https://nuwm.edu.ua/struktturni-pidrozdili/navch-nauk-tsentr-nezalezho-otsiniuvannia-znan>.

Оголошення стосовно дедлайнів здачі та перездачі оприлюднюються на сторінці MOODLE: <https://exam.nuwm.edu.ua/>.

Студенти також зобов'язані дотримуватися дедлайнів, встановлених для виконання усіх видів навчальних завдань, розміщених на сторінці курсу на платформі MOODLE.

### **Неформальна та інформальна освіта**

Здобувачі вищої освіти мають право на перезарахування результатів навчання, набутих у неформальній та інформальній освіті згідно з положенням: <https://nuwm.edu.ua/struktturni-pidrozdili/centr-neformaljnoji-osviti>.

Студенти можуть самостійно опанувати відкриті онлайн-курси на платформах Prometheus, Coursera, edEx, edEra, FutureLearn тощо. При цьому важливо, щоб знання та навички, що формуються під час проходження певного онлайн-курсу чи його частин, мали зв'язок з очікуваними програмними результатами навчання за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці» та відповідали переліку питань за темами навчальної дисципліни «Мотивування персоналу».

### **Практики, представники бізнесу, фахівці, залучені до викладання**

До формування змістовного наповнення дисципліни та проведення навчальних занять долучаються фахівці, які мають досвід діяльності практичної діяльності у сфері управління персоналом.

### **Правила академічної доброчесності**

Здобувач вищої освіти має ознайомитися з «Кодексом честі» та прийняти його умови.

За списування під час проведення модульного контролю чи підсумкового контролю, студент позбавляється подальшого права здавати матеріал і у нього виникає академічна заборгованість.

Під час виконання окремих завдань за копіювання (списування) результатів інших здобувачів вищої освіти, студенту знижується оцінка у відповідності до ступеня порушення академічної доброчесності.

Документи стосовно академічної доброчесності (про плагіат, кодекс честі студентів, документи Національного агентства щодо доброчесності) наведені на сторінці ЯКІСТЬ ОСВІТИ: <https://nuwm.edu.ua/sp/akademichna-dobrochesnistj>.

### **Вимоги до відвідування**

Здобувач вищої освіти має право оформити індивідуальний графік навчання відповідно до положення: <http://ep3.nuwm.edu.ua/6226/>

Студенту не дозволяється пропускати заняття без поважних причин. За об'єктивних причин пропуску занять, студенти можуть самостійно вивчити пропущений теоретичний матеріал, розміщений на платформі MOODLE.

У разі відсутності студента на занятті з поважної причини

(підтверджується документально: довідка про хворобу, довідка з деканату про участь в змаганнях тощо) студент може отримати завдання від викладача під час консультацій.

Здобувачі вищої освіти можуть на заняттях використовувати смартфони, планшети та ноутбуки лише в межах освоєння матеріалу з даної дисципліни.

### **Оновлення**

Зміни до силябусу навчальної дисципліни можуть вноситись за ініціативою викладача та за результатами зворотного зв'язку у порядку, визначеному локальними нормативними документами НУВГП.

### **Академічна мобільність. Інтернаціоналізація**

Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: [www.ilo.org/](http://www.ilo.org/)

Електронні бібліотеки: [Бібліотека НУВГП — Електронні бібліотеки \(nuwm.edu.ua\)](http://Бібліотека НУВГП — Електронні бібліотеки (nuwm.edu.ua))

Як знайти статтю у Scopus: [Бібліотека НУВГП — В допомогу авторам \(nuwm.edu.ua\)](http://Бібліотека НУВГП — В допомогу авторам (nuwm.edu.ua))

Можливості доступу до електронних ресурсів та сервісів: [Бібліотека НУВГП — Можливості доступу до ресурсів і сервісів \(nuwm.edu.ua\)](http://Бібліотека НУВГП — Можливості доступу до ресурсів і сервісів (nuwm.edu.ua))

База періодичних видань: [Scimago Institutions Rankings \(scimagoir.com\)](http://Scimago Institutions Rankings (scimagoir.com))

Лектор

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