

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ
Кафедра економіка підприємства


РОБОЧА ПРОГРАМА
навчальної дисципліни
«МОТИВАЦІЯ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
спеціальність	051 Економіка
назва освітньої програми	Економіка та бізнес-аналітика
статус	обов'язкова

Краматорськ
ДДМА
2019-2020


Робоча програма навчальної дисципліни «Мотивація та управління персоналом» для підготовки фахівців за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти, спеціальність 051 Економіка, освітня програма «Економіка та бізнес-аналітика».

Розробники:

 Т. П. Гітіс, канд. екон. наук, доцент

Погоджено з групою забезпечення освітньої програми (лише для обов'язкових дисциплін):

Відповідальний представник групи забезпечення:

 І. Ю. Ерфорт, канд. екон. наук, доцент


Розглянуто і затверджено на засіданні кафедри економіки підприємства, протокол № 4 від 05.11.19

Завідувач кафедри:

 Н. Ю. Рекова, д-р екон. наук, професор

Розглянуто і затверджено на засіданні Вченої ради факультету економіки та менеджменту
протокол № від

Голова Вченої ради факультету:

 С.В. Мироненко, д-р техн. наук, професор

І ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Актуальність вивчення дисципліни у зв'язку із завданнями професійної діяльності та навчання.

Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації - це отримання максимальної віддачі від використання трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Особливістю управління персоналом в сучасних економічних умовах є зростаюча роль особистості працівника. Якщо добре розуміти, що рухає людиною, спонукає його до дій, яку мету вона ставить, виконуючи певну роботу, можна, на відміну від примушення, що вимагає постійного контролю, побудувати управління персоналом фірми таким чином, що люди будуть самі активно прагнути працювати результативніше з погляду досягнення підприємством своїх цілей.

Формуванню системи теоретичних і прикладних знань про сутність мотивації, її еволюцію і види, зв'язок мотиваційного менеджменту з іншими функціями управління, зміст мотиваційного процесу, структуру мотиваційної сфери особи, зокрема стимули, спрямованість особі, інтереси, переконання, взаємозв'язок оплати праці працівників з їх мотивацією, сучасні методи нематеріальної мотивації трудової діяльності, мотиваційні аспекти оцінювання персоналу сприяє вивчення студентами спеціальності 051 «Економіка» навчальної дисципліни «Мотивація персоналу».

1.2. Мета дисципліни – формування когнітивних, афективних та моторних компетентностей у галузі посилення трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи засобами сучасних методів мотивації персоналу.

1.3. Завдання дисципліни:

- опанування знаннями щодо сутності мотивації, її еволюції та видів, зв'язка мотиваційного менеджменту з іншими функціями управління, змісту мотиваційного процесу, структури мотиваційної сфери особистості, основних теорій мотивації, взаємозв'язку оплати праці працівників з їхньою мотивацією, сучасних підходів щодо розроблення ефективних систем мотивації та оплати праці персоналу;

- набуття навичок використання на практиці рекомендації змістових і процесуальних теорій мотивації;

- набуття навичок регулювати зміст і умови праці залежно від категорій працівників, їхніх мотиваційних настанов;

- формування навичок обґрунтування раціональних форм і систем оплати праці з урахуванням конкретних умов діяльності працівників;

- формування навичок професійної комунікації й аргументованого дискутування з питань мотивації персоналу, пояснення змісту відповідної проблематики в колі фахівців та нефахівців;

- забезпечення вміння узагальнювати та деталізувати окремі факти, явища, механізми, тенденції у теорії та практиці мотивації персоналу та робити прогнози щодо їх розвитку.

1.4. Передумови для вивчення дисципліни: вивчення дисциплін «Економіка підприємства» та «Економіка праці та соціально-трудові відносини».

1.5. Мова викладання: українська

1.6. Обсяг навчальної дисципліни та його розподіл за видами навчальних занять:

- загальний обсяг становить: 75 годин / 2,5 кредити (денна зі скороченим терміном навчання), 150 годин / 5,0 кредити (заочна форма навчання), 75 годин / 2,5 кредити (заочна зі скороченим терміном навчання), в т.ч.:

- денна зі скороченим терміном навчання: лекції – 16 годин, практичні (семінарські) – 8 годин, самостійна робота студентів – 51 годин;

- заочна форма навчання: лекції – 6 годин, практичні (семінарські) – 2 години, самостійна робота студентів – 142 годин;

- заочна зі скороченим терміном навчання: лекції – 4 години, практичні (семінарські) – 4 години, самостійна робота студентів – 67 годин.

II ПРОГРАМНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен продемонструвати достатній рівень сформованості наступних програмних результатів навчання.

В узагальненому вигляді їх можна навести наступним чином:

у когнітивній сфері:

студент здатний продемонструвати знання і розуміння основних понять, категорій та теорій мотивації персоналу, виділити зв'язок мотивації з іншими функціями управління та чинники, що впливають на вмотивованість персоналу, класифікувати форми мотивації, узагальнити існуючі теорії та погляди на мотивацію персоналу;

студент здатний продемонструвати знання і розуміння змісту заробітної плати, функції заробітної плати; визначити складові вартості робочої сили, принципи організації заробітної плати на підприємстві, форми та системи оплати праці, продемонструвати знання щодо державного регулювання заробітної плати; визначити сутність та умови нарахування премій, доплат і надбавок до заробітної плати; описати зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу;

в афективній сфері:

студент здатний критично осмислювати лекційний та позалекційний навчальний матеріал; аргументувати на основі теоретичного матеріалу і нормативно-правових документів власну позицію щодо складності процесу управління мотивацією персоналу, переваг та обмежень у використанні

теорій мотивації, елементів матеріальної, трудової та статусної мотивації, особливостей розподілу доходів населення, переваг та недоліків при державному регулюванні заробітної плати, переваг та недоліків окремих систем оплати праці, преміювання, впровадження доплат і надбавок, контрактної форми заробітної плати, можливості впровадження зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу в систему мотивації персоналу окремих українських підприємств;

студент здатний співпрацювати із іншими студентами та викладачем в процесі обговорення проблемних моментів на лекційних та практичних заняттях, при виконанні індивідуального завдання; ініціювати і брати участь у дискусії з питань навчальної дисципліни, розділяти цінності колективної та наукової етики;

у психомоторній сфері:

студент здатний самостійно аналізувати і оцінювати теоретичні підходи та законодавчо-нормативні вимоги щодо мотивації персоналу та матеріального стимулювання, відслідковувати та прогнозувати тенденції у розвитку мотиваційних теорій;

студент здатний слідувати методичним підходам до розрахунку заробітної плати, премії, доплат та надбавок;

контролювати результати власних зусиль в навчальному процесі та коригувати (за допомогою викладача) ці зусилля для ліквідації пробілів у засвоєнні навчального матеріалу або формуванні навичок;

самостійно здійснювати пошук, систематизацію, викладення літературного матеріалу та нормативно-правових джерел, розробляти практичні рекомендації щодо удосконалення механізму мотивації персоналу вітчизняних підприємств, у тому числі можливості впровадження зарубіжного досвіду матеріального стимулювання.

Формулювання спеціальних результатів із їх розподілом за темами представлені нижче:

Тема	Зміст програмного результату навчання
1	<p><i>У когнітивній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний визначити поняття «мотивація» та її необхідність в управлінні; визначити сутність категорій «потреби» «мотиви», «інтереси», «стимули», «стимулювання»; • виділити зв'язок мотивації з іншими функціями управління, класифікувати форми мотивації, класифікувати потреби та стимули; • студент здатний виявити зв'язок між мотивами і спрямованістю особистості; • студент здатний узагальнити існуючі погляди на мотивацію трудової діяльності; <p><i>в афективній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний брати участь у колективному обговоренні складності процесу управління мотивацією персоналу та аргументувати власну думку українською мовою, в т.ч. в усних та письмових повідомленнях, усвідомлювати переваги та недоліки власної позиції та позицій інших учасників дискусії; <p><i>у психомоторній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний побудувати модель мотивації поведінки людини через

Тема	Зміст програмного результату навчання
	потреби.
2	<p><i>У когнітивній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний визначити та описати змістові теорії мотивації: теорію ієрархії потреб А. Маслоу, «теорію ERG» (існування, зв'язку та зростання) К.Альдерфера, теорію надбаних потреб Д.Мак-Клелланда, теорію двох факторів Ф.Герцберга; • студент здатний класифікувати та виявляти співвідношення груп потреб у змістових теоріях мотивації; • студент здатний узагальнити суть змістових теорій мотивації; <p><i>в афективній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний дискутувати та брати участь в обговорюванні переваг та обмежень у використанні змістових теорій мотивації; <p><i>у психомоторній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний сформулювати практичні рекомендації щодо управління підлеглими, що витікають з теорії ієрархії потреб А. Маслоу, «теорії ERG» (існування, зв'язку та зростання) К.Альдерфера, теорії надбаних потреб Д.Мак-Клелланда, теорії двох факторів Ф.Герцберга.
3	<p><i>У когнітивній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний продемонструвати розуміння сутності процесуальних теорій мотивації: теорії очікувань В.Врумома, теорії справедливості (рівності), теорії постановки цілей, теорії мотивації Л.Портера – Е.Лоулера, теорії посилення мотивації Б.Скіннера; • студент здатний зробити висновки з процесуальних теорій для управління мотивацією працівників; • встановити зв'язок між змістом процесуальних та змістових теорій мотивації; <p><i>в афективній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний дискутувати та брати участь в обговорюванні переваг та обмежень у використанні процесуальних теорій мотивації; <p><i>у психомоторній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний сформулювати практичні рекомендації щодо управління підлеглими, що витікають з теорії очікувань В.Врумома, теорії справедливості (рівності), теорії постановки цілей, теорії мотивації Л.Портера – Е.Лоулера, теорії посилення мотивації Б.Скіннера.
4	<p><i>У когнітивній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний продемонструвати розуміння сутності та основних понять матеріальної, трудової та статусної мотивації; • студент здатний виділити макро- та мікроекономічні чинники, що впливають на матеріальну, трудову та статусну мотивацію; • студент здатний продемонструвати розуміння поняття «мотиваційний моніторинг»; виділити основні етапи організації мотиваційного моніторингу; <p><i>в афективній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний поєднувати елементи матеріальної, трудової та статусної мотивації; • студент здатний дискутувати та брати участь в обговорюванні особливостей розподілу доходів населення; <p><i>у психомоторній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний побудувати криву Лоренца; показати взаємозв'язок заробітної плати, ефективності та доходів

Тема	Зміст програмного результату навчання
5	<p><i>У когнітивній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний пояснити зміст заробітної плати в ринкових умовах господарювання, функції заробітної плати; визначити складові вартості робочої сили, принципи організації заробітної плати на підприємстві; • студент здатний визначити ринкову кон'юнктуру як регулятор заробітної плати; • студент здатний описати основні складові організації заробітної плати за сучасних умов господарювання; • студент здатний визначити поняття «мінімальна заробітна плата»; продемонструвати знання щодо державного регулювання заробітної плати; • студент здатний визначити основні положення Закону України «Про оплату праці»; • студент здатний сформулювати напрями посилення ролі держави в регулюванні оплати праці; <p><i>в афективній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний дискутувати та брати участь в обговорюванні переваг та недоліків при державному регулюванні заробітної плати; розв'язувати питання щодо встановлення меж державного регулювання заробітної плати; <p><i>у психомоторній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний дотримуватись державних норм і гарантій щодо оплати праці та порядок їх застосування за Законом України «Про оплату праці».
6	<p><i>У когнітивній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний пояснити зміст окремих систем оплати праці (проста почасова, пряма відрядна, відрядно-прогресивна, відрядно-регресивна, акордна, почасово-преміальна, відрядно-преміальна); • студент здатний виділити підстави вибору окремих систем оплати праці; • студент здатний застосувати методи побудови тарифної сітки, нарахування заробітної плати робітникам на основі тарифної системи оплати праці; • студент здатний запропонувати заходи щодо удосконалення системи оплати праці в умовах конкретного підприємства; <p><i>в афективній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний дискутувати та брати участь в обговорюванні переваг та недоліків окремих систем оплати праці; <p><i>у психомоторній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний спроектувати процедуру визначення тарифної ставки першого розряду, побудувати тарифну сітку; • студент здатний показати розрахунок непрямих розцінок за об'єктами обслуговування; розрахунок змінного відрядного заробітку, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою.
7	<p><i>У когнітивній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний визначити сутність преміювання персоналу підприємства, описати загальні умови до побудови системи преміювання; • студент здатний класифікувати системи преміювання за характером, за спрямованістю, за джерелами, за категоріями персоналу, за причинами заохочення працівників, за термінами; <p><i>в афективній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний дискутувати та брати участь в обговорюванні переваг та недоліків окремих систем преміювання, можливості їх впровадження в систему мотивації персоналу окремих підприємств;

Тема	Зміст програмного результату навчання
	<p><i>у психомоторній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • здатний розробити варіанти показників і умов преміювання бригад робітників залежно від цілей підприємства, шкалу диференціації розмірів премій робітникам за якість продукції, шкалу диференціації розмірів премій робітникам за додержання технічно обґрунтованих норм, систему показників преміювання персоналу структурних підрозділів машинобудівного підприємства; • студент здатний вирішити завдання організацій преміювання для керівників, спеціалістів і технічних службовців за основні результати діяльності; • студент здатний вирішити завдання організацій преміювання персоналу за зниження трудомісткості та роботу за прогресивними нормами; • студент здатний вирішити завдання організації механізму одноразових премій; • студент здатний інтегрувати та адаптувати сучасні системи преміювання у діяльність підприємств з метою підвищення мотивації їх персоналу.
8	<p><i>У когнітивній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний визначити сутність доплат і надбавок до заробітної плати; • класифікувати доплати і надбавки до заробітної плати; • студент здатний виявити обмежувачі встановлення доплат і надбавок (перелік, розмір, умови запровадження) на підприємствах у сучасних умовах; • студент здатний аргументувати застосування окремих доплат і надбавок до заробітної плати; <p><i>в афективній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний дискутувати та брати участь в обговорюванні можливості впровадження окремих доплат і надбавок в систему мотивації персоналу окремих підприємств; <p><i>у психомоторній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент розробити та вдосконалити систему доплат і надбавок до заробітної плати (перелік, розмір, порядок визначення) за умов повної самостійності підприємств.
9	<p><i>У когнітивній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний визначити сутність контрактної форми оплати праці та її мотиваційну роль; ідентифікувати ознаки контрактної форми оплати праці згідно Кодексу законів про працю та Закону України «Про оплату праці»; • пояснити різницю між контрактом та іншими трудовими договорами; • студент здатний продемонструвати основні вимоги щодо впровадження контрактної форми оплати праці; • виявити обмежувачі впровадження контрактної форми оплати праці на підприємствах у сучасних умовах господарювання; • студент здатний запропонувати заходи щодо впровадження контрактної форми оплати праці на підприємствах; <p><i>в афективній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний дискутувати та брати участь в обговорюванні можливості впровадження контрактної форми оплати праці в систему мотивації персоналу окремих підприємств; <p><i>у психомоторній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний розробити практичні рекомендації щодо впровадження контрактної форми найма та оплати праці в умовах окремих підприємств.
10	<p><i>У когнітивній сфері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • студент здатний описати приклади зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу;

Тема	Зміст програмного результату навчання
	<ul style="list-style-type: none"> • виділити об'єктивні та суб'єктивні причини, що ускладнюють застосування передового зарубіжного досвіду щодо найраціональніших підходів до побудови тарифної системи, вибору форм і систем заробітної плати, застосування прогресивних норм трудових витрат; • студент здатний застосувати систему стимулювання обсягу продажу, модель компенсаційної системи оплати праці, систему пріоритетного стимулювання досягнення якісних показників праці; • аргументувати доцільність реалізації політики індивідуалізації трудових; <i>в афективній сфері:</i> • студент здатний дискутувати та брати участь в обговорюванні можливості впровадження зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу в систему мотивації персоналу окремих українських підприємств; <i>у психомоторній сфері:</i> • здатний розробити практичні рекомендації щодо впровадження зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу в систему мотивації персоналу окремих українських підприємств.

III ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ

3.1. Розподіл обсягу дисципліни за видами навчальних занять та темами

№ з/п	Назви змістових модулів і тем	Кількість годин (денна прискорена / заочна / заочна прискорена форма)				
		Усього	в т.ч.			
			Л	П (С)	Лаб	СРС
Змістовий модуль 1 Концептуально-теоретичні засади мотивації персоналу						
1.	Мотивація персоналу як складова соціально-трудових відносин	9/7/21/7	1/1/0	-		5/20/7
2.	Змістові теорії мотивації персоналу	9/9/13/7	2/1/1	2/0/0		5/12/6
3.	Процесуальні теорії мотивації персоналу	11/9/13/7	2/1/1	2/0/0		5/12/6
4.	Матеріальна, трудова і статусна мотивація персоналу	9/7/13/7	1/0/0	-		5/13/7
Змістовий модуль 2 Матеріальне стимулювання персоналу						
5.	Заробітна плата в ринковій економіці	8/6/15/7	2/0/0	-		5/15/7
6.	Мотивуюча роль систем оплати праці	10/9/13/9	2/1/1	2/2/2		5/10/6
7.	Організація преміювання персоналу	10/8/16/9	2/1/1	1/0/1		5/15/7
8.	Доплати та надбавки до заробітної плати, їх мотивуюча роль	8/6/15/8	1/0/0	1/0/1		5/15/7
9.	Контрактна форма найму й оплати праці та її мотиваційна роль	8/7/15/7	1/0/0	-		5/15/7
10.	Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу	8/12/16/7	2/1/0	-		6/15/7
Усього годин		120/75/150/75	16/6/4	8/2/4		51/142/67

Л – лекції, П (С) – практичні (семінарські) заняття, Лаб – лабораторні заняття, СРС – самостійна робота студентів.

3.2. Тематика практичних занять

№ з/п	Тема заняття
1.	Мотивація персоналу як складова соціально-трудових відносин
2.	Змістові теорії мотивації персоналу
3.	Процесуальні теорії мотивації персоналу
4.	Матеріальна, трудова і статусна мотивація персоналу. Модульний контроль №1
5.	Заробітна плата в ринковій економіці
6.	Тарифна система оплати праці. Побудова тарифної системи
7.	Організація преміювання персоналу.
8.	Мотивуюча роль доплат і надбавок до заробітної плати
9.	Контрактна форма найму й оплати праці та її мотиваційна роль. Модульний контроль №2

3.3. Перелік індивідуальних завдань

№ з/п	Назва теми або тем, з яких виконується індивідуальне завдання	Назва і вид індивідуального завдання
1.	Заробітна плата в ринковій економіці Мотивуюча роль систем оплати праці Організація преміювання персоналу Доплати та надбавки до заробітної плати, їх мотивуюча роль Контрактна форма найму й оплати праці та її мотиваційна роль Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу	Підготовка доповіді або статті на конференцію

IV КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

4.1. Перелік обов'язкових контрольних точок для оцінювання знань студентів денної (денної зі скороченим терміном) форми навчання

№	Назва і короткий зміст контрольного заходу	Max балів	Характеристика критеріїв досягнення результату навчання для отримання максимальної кількості балів
1.	Контроль поточної роботи на практичних заняттях	10	Студент здатний продемонструвати критичне осмислення лекційного та позалекційного матеріалу, передусім, норм законодавства, брати кваліфіковану участь у дискусії з наведенням аргументації
2.	Модульна контрольна робота №1	30	Студент виконав тестові завдання, що відповідають програмним результатам навчання за темами змістового модуля №1
3.	Контроль поточної роботи на практичних заняттях	10	Студент здатний продемонструвати критичне осмислення лекційного та позалекційного матеріалу, передусім, норм законодавства, брати кваліфіковану участь у дискусії з наведенням аргументації
4.	Індивідуальне завдання	20	Студент здатний на підставі опрацювання лекційного та позалекційного матеріалу виявити актуальні проблеми мотивації персоналу, можливі шляхи їх вирішення та підготувати доповідь або статтю на конференцію
5.	Модульна контрольна робота №2	30	Студент виконав ситуаційні завдання та навів аргументовані відповіді, що відповідають програмним результатам навчання за темами змістового модуля №2
Поточний контроль		100	-
Підсумковий контроль		100	Студент виконав ситуаційні завдання та навів аргументовані відповіді, що відповідають програмним результатам навчання з дисципліни
Всього		100	-

4.2. Перелік обов'язкових контрольних точок для оцінювання знань студентів заочної (заочної зі скороченим терміном) форми навчання

№	Назва і короткий зміст контрольного заходу	Max балів	Характеристика критеріїв досягнення результатів навчання для отримання максимальної кількості балів
1	Тестова контрольна робота, яка виконується студентом індивідуально в системі Moodle	40	Студент виконав тестові завдання, що відповідають програмним результатам навчання з дисципліни
2	Письмовий екзамен (залік)	60	Студент виконав аналітично-розрахункові завдання та навів аргументовані відповіді на ситуаційні завдання, що відповідають програмним результатам навчання з дисципліни
Всього		100	-

4.3. Критерії оцінювання сформованості програмних результатів навчання під час підсумкового контролю

Синтезований опис компетентностей	Типові недоліки, які зменшують рівень досягнення програмного результату навчання
Когнітивні: <ul style="list-style-type: none"> студент здатний продемонструвати знання і розуміння основних теорій та механізмів мотивації персоналу; студент здатний продемонструвати знання і розуміння матеріального стимулювання персоналу 	75-89% - студент припускається несуттєвих помилок у описі основних понять, категорій та теорій мотивації персоналу, припускається арифметичних або несуттєвих фактичних помилок при визначенні заробітної плати, премії, надбавок чи доплат
	60-74% - студент робить суттєві помилки у змісті основних понять, категорій та теорій мотивації персоналу, припускається помилок при проектуванні тарифної системи, розрахунку заробітної плати, премії, надбавок чи доплат
	менше 60% - студент не може пояснити зміст основних понять, категорій та теорій мотивації персоналу, не володіє методикою побудови тарифної системи, визначення заробітної плати, премії, надбавок чи доплат
Афективні: <ul style="list-style-type: none"> студент здатний критично осмислювати матеріал; аргументувати власну позицію оцінити аргументованість вимог та дискутувати у професійному середовищі; студент здатний співпрацювати із іншими студентами та викладачем; ініціювати і брати участь у дискусії, розділяти цінності колективної та наукової етики 	75-89% - студент припускається певних логічних помилок в аргументації власної позиції в дискусіях на заняттях та під час захисту індивідуальних завдань, відчуває певні складності у поясненні фахівцю окремих аспектів професійної проблематики
	60-74% - студент припускається істотних логічних помилок в аргументації власної позиції, слабо виявляє ініціативу до участі у дискусіях та індивідуальних консультаціях за наявності складності у виконанні індивідуальних завдань; відчуває істотні складності при поясненні фахівцю або нефахівцю окремих аспектів професійної проблематики
	менше 60% - студент не здатний продемонструвати володіння логікою та аргументацією у виступах, не виявляє ініціативи до участі у дискусії, до консультування з проблемних питань виконання індивідуальних завдань, не здатний пояснити нефахівцю суть відповідних проблем професійної діяльності; виявляє зневагу до етики навчального процесу
Психомоторні: <ul style="list-style-type: none"> студент здатний самостійно працювати, розробляти варіанти рішень звітувати про них. студент здатний слідувати методичним підходам до розрахунків студент здатний контролювати результати власних зусиль та коригувати ці зусилля 	75-89% - студент припускається певних помилок у стандартних методичних підходах та відчуває ускладнення при їх модифікації за зміни вихідних умов навчальної або прикладної ситуації
	60-74% - студент відчуває ускладнення при модифікації стандартних методичних підходів за зміни вихідних умов навчальної або прикладної ситуації
	менше 60% - студент нездатний самостійно здійснювати пошук та опрацювання літератури з мотивації персоналу, виконувати індивідуальні завдання, проявляє ознаки академічної не добросесності при підготовці індивідуальних завдань та виконанні контрольних робіт, не сформовані навички самооцінки результатів навчання і навичок міжособистісної комунікації з прийняття допомоги з виправлення ситуації

V ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ

№	Назва і короткий зміст контрольного заходу	Характеристика змісту засобів оцінювання
1.	Контроль поточної роботи на практичних заняттях	<ul style="list-style-type: none"> • фронтальне опитування за термінологічним матеріалом; • оцінювання аналітично-розрахункових завдань; • оцінювання активності участі у дискусіях
2.	Індивідуальні завдання	<ul style="list-style-type: none"> • доповідь або стаття на конференцію; • оцінювання самостійності та якості виконання доповіді або статті в ході співбесіди
3.	Модульні контрольні роботи	<ul style="list-style-type: none"> • стандартизовані тести; • аналітично-розрахункові завдання
Підсумковий контроль		<ul style="list-style-type: none"> • стандартизовані тести; • аналітично-розрахункові завдання

VI РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

6.1. Основна література

1. Дарченко Н. Д., Гитис Т. П. Мотивація персонала: посібник. – Краматорск: ДГМА, 2014. 140 с.
2. Амоша О. І., Єськов О. Л., Дарченко Н. Д. Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах: наочні навчально-методичні матеріали. Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром.-сті, 2011. 200 с.

6.2. Допоміжна література

3. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2006. 337 с.
4. Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О. Менеджмент персоналу : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2006. 398 с.
5. Єськов А. Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента : проблемы и решения : монография. Донецк: Ин-т экономики пром-сти НАН Украины, 2005. 390 с.
6. Дарченко Н. Д., Єськов О. Л., Рижиков В. С. Ефективність використання персоналу машинобудівних підприємств: мотиваційні аспекти результативної праці: монографія. Краматорськ : ДДМА, 2010. 180 с.

6.3. Web-ресурси

7. Закон України «Про оплату праці». URL: zakon.rada.gov.ua/go/108/95-вр
8. Закон України «Про підприємництво». URL: zakon.rada.gov.ua/go/887-12
9. Закон України «Про колективні договори і угоди». URL: zakon.rada.gov.ua/go/3356-12
10. Кодекс законів про працю України. URL: zakon.rada.gov.ua/go/322-08