

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»**

**НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПСИХОЛОГІЇ
Кафедра економіки, підприємництва та менеджменту**

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Вченою радою ННІМП ДЗВО

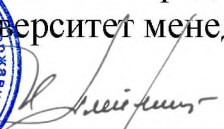
«Університет менеджменту освіти»

«12» вересня 2019 року, протокол № 6

Голова Вченої ради ННІМП ДЗВО

«Університет менеджменту освіти»



 О. В. Алейнікова

МОТИВАЦІЙНИЙ МОНІТОРИНГ В ОРГАНІЗАЦІЇ
(назва навчальної дисципліни)

РОБОЧА ПРОГРАМА
навчальної дисципліни
за вільним вибором здобувача вищої освіти

Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

Київ

Робоча програма навчальної дисципліни «Мотиваційний моніторинг в організації» за вільним вибором здобувача вищої освіти складена відповідно до навчальних планів освітньо-професійних/освітньо-наукових програм Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Автор-укладач робочої програми:

О. Г. Постоева, канд. пед. наук, доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, доцент

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри
економіки, підприємництва та менеджменту
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
(протокол № 12 від 31 травня 2019 р.)

Затверджено Вченою радою
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
(протокол № 5 від 13 червня 2019 р.,
протокол № 6 від 12 вересня 2019 р., *зі змінами*)

© Постоева О. Г., 2019 рік
© ДЗВО «УМО», 2019 рік

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрями підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів, відповідних ECTS – 3	Галузі знань: 01 Освіта / Педагогіка 05 Соціальні та поведінкові науки 07 Управління та адміністрування Спеціальності: 011 Освітні, педагогічні науки 016 Спеціальна освіта (за нозологіями) 051 Економіка 073 Менеджмент 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність	Вибіркова (за вільним вибором здобувача вищої освіти)	
		Рік підготовки	
Загальна кількість годин – 90	Рівень вищої освіти: другий (магістерський)	1-й	
		Семестр	
		(відповідно до навчальних планів)	
		Лекції	
		6	
		Практичні заняття	
		4	
		Самостійна робота	
		80	
		Індивідуальні завдання	
		Вид контролю – екзамен	

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

- для заочної форми навчання – 11% : 89%.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою навчальної дисципліни «Мотиваційний моніторинг в організації» є формування системи теоретичних і прикладних знань у галузі посилення трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи засобами сучасних методів матеріального, трудового та інших видів моніторингу.

Основними завданнями навчальної дисципліни є:

- вивчення теорії та світового досвіду мотиваційного моніторингу;
- 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 та моніторингу.

Предметом навчальної дисципліни є система мотивації та моніторингу персоналу та її складові: суб'єкти, об'єкти, принципи, функції, види, форми і методи посилення.

В результаті вивчення дисципліни здобувач вищої освіти повинен

знати:

- теоретико–методологічні засади мотивації трудової діяльності як складової соціально–трудових відносин;
- змістовні характеристики сучасних теорій моніторингу;
- сутність мотиваційного моніторингу;
- традиційні та нетрадиційні підходи до організації матеріального стимулювання персоналу;
- змістовні характеристики нематеріальної мотивації трудової діяльності;
- сутність, види, функції, методи моніторингу діяльності персоналу, як складової мотивації трудової діяльності.

уміти:

- оцінювати мотиваційні чинники певного виду роботи та пропонувати заходи щодо її перепланування;
- обґрунтовувати найбільш раціональні підходи до мотивації персоналу в різних економічних умовах;
- аналізувати ефективність нематеріальної мотивації трудової діяльності в організації й проектувати заходи щодо її посилення;
- оцінювати стан матеріальної мотивації в організації й проектувати заходи щодо її удосконалення;
- розробляти та визначати оптимальну структуру компенсаційного пакета для різних категорій персоналу;
- визначати основні чинники диференціації заробітної плати різних категорій персоналу та враховувати їх під час розроблення тарифних умов й інших складових заробітної плати;
- розробляти преміальне положення в організації: визначати показники, умови преміювання, розмір премій і установлювати періодичність їх виплати;
- обґрунтовувати необхідність і доцільність вибору різних варіантів установлення доплат і надбавок до заробітної плати й одноразових премій і винагород;
- організовувати проведення мотиваційного моніторингу, аналізувати його результати і розробляти рекомендації щодо посилення мотивації трудової діяльності.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Теоретико-методологічні засади мотиваційного моніторингу

Тема 1. Методологічні підходи до дослідження мотиваційного моніторингу

Предмет навчальної дисципліни “Мотиваційний моніторинг в організації”, її структура й основні завдання.

Сучасні трактування сутності поняття “Мотиваційний моніторинг в організації”, його внутрішня динаміка та специфічні ознаки. Мотивація та моніторинг як атрибути біосоціальної системи, комплекс біопсихічних станів і реакцій людини. Свідомі та несвідомі дії людини в системі мотивації.

Методологічні підходи до дослідження і організації мотиваційної діяльності персоналу управління. Моніторинг персоналу його цілі та завдання.

Тема 2. Мотиваційний моніторинг як складова соціально–трудових відносин

Місце мотивації в системі соціально–трудових відносин та в системі менеджменту персоналу. Мотиваційний моніторинг як наукова дисципліна та сфера практичної діяльності.

Потреби як ключова категорія навчальної дисципліни та провідна ланка мотивації персоналу, їх класифікація. Психологічні аспекти мотивації та моніторингу. Сутність і значення категорій: „мотив”, „інтерес”, „дослідження”, „аналіз”. Взаємозв’язок ключових категорій навчальної дисципліни.

Мотиваційний механізм управління трудовою поведінкою.

Тема 3. Теорії мотиваційного моніторингу

Історичні аспекти становлення та розвитку теорії і практики менеджменту персоналу. Класифікація сучасних теорій мотивації та моніторингу.

Загальна характеристика теорій мотиваційного моніторингу. Сутність основних змістовних теорій мотивації: теорії ієрархії потреб Маслоу, теорії Альдерфера, теорії двох факторів Герцберга, теорії набутих потреб Мак–Клелланда. Вплив сучасних змістовних теорій мотивації на практику моніторингу персоналу.

Тема 4. Процесуальні теорії мотивації персоналу

Процесуальні теорії мотивації персоналу: загальна характеристика, внесок у розвиток теорії мотиваційного менеджменту.

Характерні особливості й сутність основних, процесуальних теорій мотивації персоналу: теорії очікувань, теорії справедливості, концепції партисипативного (спільного) управління, модель Портера–Лоулера.

Значення і використання процесуальних теорій мотивації в менеджменті персоналу.

Тема 5. Мотиваційний моніторинг як інструмент управління плінністю кадрів

Характеристика матеріальних, трудових і статусних потреб і мотивів.

Матеріальна мотивація праці: сутність, основні положення, значення. Еволюція політики доходів і її вплив на стан матеріальної мотивації. Взаємозв’язок високої заробітної плати, ефективності та зростання доходів.

Методологічні аспекти моніторингу стану матеріальної мотивації в Україні. Основні напрями посилення матеріальної мотивації трудової діяльності. Характеристика і значення управління плінністю кадрів. Статусна мотивація праці: сутність, значення.

Сутність мотиваційного моніторингу та його роль у підвищенні ефективності трудової діяльності.

Тема 6. Персонал – суб'єкт и об'єкт мотивації і моніторингу

Суб'єкт мотивації і моніторингу. Об'єкт мотивації і моніторингу. Економічні закони, що регулюють розподільні відносини в ринковій економіці. Заробітна плата як ціна послуг робочої сили і основна форма доходу персоналу.

Фактори диференціації заробітної плати. Організаційно-економічний механізм забезпечення оптимальних співвідношень у рівнях і структурі заробітної плати. Взаємозв'язок елементів організації заробітної плати з мотивацією та моніторингом трудової діяльності.

Тарифна система та її місце в мотиваційному-моніторинговому механізмі. Нові підходи до побудови тарифних умов оплати праці. Сутність і переваги гнучкої тарифної системи Єдина тарифна сітка для оплати праці всіх категорій персоналу: методологія побудови, переваги, мотивуюча роль. Сутність і перевага єдиної гнучкої моніторингової сітки.

Мотивуюча роль нормування праці та основні шляхи його моніторингу.

Змістовий модуль 2. Мотиваційний моніторинг та його роль в соціальній та економічній сферах

Тема 7. Моніторинг мотиваційних потреб працівників у навчальному закладі

Цілеорієнтована мотивація персоналу навчальних закладів. Виявлення рівня задоволеності мотиваційних потреб педагогічного працівника. Загальнотеоретичні питання побудови універсального механізму цілієорієнтованої мотивації персоналу організації незалежно від профілю і масштабу діяльності.

Розкриття технології побудови механізму мотивації персоналу педагогічного персоналу. Сучасні підходи до дослідження й організації мотивації педагогічного персоналу. мови та фактори, що сприяють мотивації розвитку професіоналізму особистості й діяльності спеціаліста.

Тема 8. Теоретичні основи мотиваційного моніторингу

Загальний погляд на теорії мотивації. Їх залежність від національної культури та менталітету. Поняття теорії “жорсткого менеджменту”.

Мотиваційний моніторинг та механізм активації індивідуальної та групової поведінки членів трудового колективу. Творчість, потреби, установки, інтереси, ціннісні орієнтації, мотиви, цілі як суб'єкти і об'єкти мотивації. Зовнішні мотиватори поведінки людини: соціально-політичні умови, фінансова і податкова політика, законодавчо-правові умови, виробнича сфера, житлово-побутові умови, духовне середовище, природно-географічне середовище. Структура і взаємозв'язок внутрішніх факторів мотивації і зовнішніх мотиваторів поведінки.

Криза трудової мотивації як наслідок суб'єктивно-психологічного стану людей. Базові і індивідуальні цінності людини. Духовні основи мотивації. Духовність як сукупність внутрішніх основ людської активності. Ієрархічна система духовних стимулів людини. Руйнівна і спостерігальна роль ідеї.

Тема 9. Мотиваційні механізми стратегічного управління моніторингу персоналу

Поняття стратегії і тактики управління персоналом організації.

Моніторинг як інструмент стратегічного управління. Поняття про конкурентоздатний трудовий потенціал організації. Елементи мотиваційного моніторингу: мотивація розвитку виробництва; мотивація розвитку управління персоналом; мотивація підприємництва; моніторинг господарювання.

Стратегічна система мотивації трудової діяльності. Етапи розробки та впровадження системи мотивації та моніторингу праці: експертна оцінка мотивації

трудової діяльності; визначення стратегічних пріоритетів управління мотивацією виробничого та управлінського персоналу організації; розробка положення про мотивацію та стимулювання персоналу; впровадження системи мотивації; контролювання ефективності системи мотивації праці

Системний характер мотиваційного моніторингу. Механізм мотивації продуктивної праці персоналу: склад и структура мотиваційного комплексу, соціальна організація колективу, працездатність. Моніторинговий механізм розвитку виробництва: вимір нововведень, гіперування внутрішніх і зовнішніх мотивів, система факторів сприйняття, властивості нововведень.

Науково-технічний розвиток організації і персоналу як саморегульований процес.

Тема 10. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності

Зміни в структурі мотивів як об'єктивна закономірність. Фактори трансформації потреб і мотивів і підвищення ролі нематеріальної мотивації. Повага до людини як провідна ланка мотивації праці.

Нематеріальні методи посилення спонукання до праці: збагачення змістовності праці, розвиток колективних форм, поліпшення умов праці, демократизація управління і залучення персоналу до прийняття управлінських рішень, планування трудової кар'єри, запровадження нетрадиційних форм організації робочого часу, заходи щодо вдосконалення процесу праці, реалізація програм професійного розвитку робочої сили, інформованість колективу як чинник мотивації.

Взаємозв'язок і співвідношення матеріальних і нематеріальних мотивів на сучасному етапі.

Досвід застосування нематеріальних методів мотивації трудової діяльності.

Тема 11. Мотиваційний моніторинг як метод підвищення результативності праці державних службовців: соціологічний аспект

Ефективність застосування мотиваційного моніторингу у сфері державної влади. Мотиваційного моніторинг як засіб підвищення ефективності роботи державних службовців в Україні.

Специфіка експертного опитування на визначення моніторингу ефективним методом підвищення результативності праці у органах державного управління.

Експертними технології мотиваційного моніторингу: визначення цілей; експертний прогноз; сценарій очікуваного розвитку ситуації; генерування альтернативних варіантів; визначення рейтингів; оцінювальні системи (критерії, шкали, принципи відбору); прийняття колективних рішень.

Тема 12. Впровадження мотиваційного моніторингу як умови ефективного впливу на поведінку персоналу

Загальна характеристика методів оцінювання керівників, професіоналів, фахівців і робітників.

Об'єктивні труднощі та складність оцінювання керівників, професіоналів і фахівців. Оцінювання керівників, професіоналів і фахівців на основі застосування системи балів.

Особливості оцінювання робітників. Оцінювання робітників на основі застосування системи балів.

Оцінка персоналу за досягнення поставлених цілей. Соціально–психологічна оцінка керівників, професіоналів і фахівців. Універсальна автоматизована система контролю виконання робіт як метод оцінювання управлінського персоналу. Визначення рівня організації виробництва, праці та управління і використання його в практиці моніторингу персоналу. Особливості зарубіжного досвіду моніторингу персоналу. Можливість і необхідність використання зарубіжного досвіду мотивації та моніторингу о персоналу в Україні.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	Денна форма				Заочна форма			
	Усього	У тому числі			Усього	У тому числі		
		л	п	ср, ір		л	п	ср, ір
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Модуль 1								
Змістовий модуль 1.								
Теоретико-методологічні засади мотиваційного моніторингу								
Тема 1. Методологічні підходи до дослідження мотиваційного моніторингу	-	-	-	-	8	2	-	6
Тема 2. Мотиваційний моніторинг як складова соціально-трудових відносин	-	-	-	-	4	-	-	4
Тема 3. Теорії мотиваційного моніторингу	-	-	-	-	4	-	-	4
Тема 4. Процесуальні теорії мотивації персоналу	-	-	-	-	4	-	-	4
Тема 5. Мотиваційний моніторинг як інструмент управління плинністю кадрів	-	-	-	-	6	-	-	6
Тема 6. Персонал – суб'єкт и об'єкт мотивації і моніторингу	-	-	-	-	4	-	-	4
<i>Усього годин за змістовим модулем 1</i>	-	-	-	-	30	2	0	28
Змістовий модуль 2.								
Організація управління трудовими ресурсами та його роль в соціальній та економічній сферах								
Тема 7. Моніторинг мотиваційних потреб працівників у навчальному закладі	-	-	-	-	10	2	-	8
Тема 8. Теоретичні основи мотиваційного моніторингу	-	-	-	-	10	-	2	8
Тема 9. Мотиваційні механізми стратегічного управління моніторингу персоналу	-	-	-	-	10	-	-	10
Тема 10. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності	-	-	-	-	10	2	-	8
Тема 11. Мотиваційний моніторинг як метод підвищення результативності праці державних службовців: соціологічний аспект	-	-	-	-	10	-	2	8
Тема 12. Впровадження мотиваційного моніторингу як умови ефективного впливу на поведінку персоналу	-	-	-	-	10	-	-	10
<i>Усього годин за змістовим модулем 2</i>	-	-	-	-	60	4	4	52
Усього годин	-	-	-	-	90	6	4	80

5. Теми та зміст практичних занять

№ з/п	Теми практичних занять	Зміст практичних занять	Форма контролю	Години	
				д	з
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	-	6

Змістовий модуль 2.					
Мотиваційний моніторинг та його роль в соціальній та економічній сферах					
	Тема 8. Теоретичні основи мотиваційного моніторингу	Загальний погляд на теорії мотивації. Їх залежність від національної культури та менталітету. Поняття теорії “жорсткого менеджменту”. Мотиваційний моніторинг та механізм активації індивідуальної та групової поведінки членів трудового колективу. Творчість, потреби, установки, інтереси, ціннісні орієнтації, мотиви, цілі як суб’єкти і об’єкти мотивації. Зовнішні мотиватори поведінки людини: соціально-політичні умови, фінансова і податкова політика, законодавчо-правові умови, виробнича сфера, житлово-побутові умови, духовне середовище, природно-географічне середовище. Структура і взаємозв’язок внутрішніх факторів мотивації і зовнішніх мотиваторів поведінки.	Письмове тестування	-	2
	Тема. 11. Мотиваційний моніторинг як метод підвищення результативності праці державних службовців: соціологічний аспект	Ефективність застосування мотиваційного моніторингу у сфері державної влади. Мотиваційного моніторинг як засіб підвищення ефективності роботи державних службовців в Україні. Специфіка експертного опитування на визначення моніторингу ефективним методом підвищення результативності праці у органах державного управління.	Усне опитування	-	2
Разом:				-	4

6. Самостійна робота

Звіти про самостійну роботу не надаються. Вивчення відповідного матеріалу перевіряється під час поточного та підсумкового контролю знань, якістю підготовки індивідуальних робіт за темою програми навчальної дисципліни.

Завдання для самостійної роботи здобувачів вищої освіти заочної форми навчання

з опрацювання питань, які не розглядаються на аудиторних заняттях

<i>Тема</i>	<i>Зміст</i>	<i>Год.</i>
Тема 1. Методологічні підходи до дослідження мотиваційного моніторингу	Мотивація та моніторинг як атрибути біосоціальної системи, комплекс біопсихічних станів і реакцій людини. Свідомі та несвідомі дії людини в системі мотивації. Методологічні підходи до дослідження і організації мотиваційної діяльності персоналу управління. Моніторинг персоналу його цілі та завдання.	6
Тема 2. Населення як природна основа формування трудових ресурсів	Місце мотивації в системі соціально–трудових відносин та в системі менеджменту персоналу. Мотиваційний моніторинг як наукова дисципліна та сфера практичної діяльності. Потреби як ключова категорія навчальної дисципліни та провідна ланка мотивації персоналу, їх класифікація. Психологічні аспекти мотивації та моніторингу. Сутність і значення категорій: „мотив”, „інтерес”, „дослідження”, „аналіз”. Взаємозв’язок ключових категорій навчальної дисципліни. Мотиваційний механізм управління трудовою поведінкою.	4
Тема 3. Теорії мотиваційного моніторингу	Історичні аспекти становлення та розвитку теорії і практики менеджменту персоналу. Класифікація сучасних теорій мотивації та моніторингу. Загальна характеристика теорій мотиваційного моніторингу. Сутність основних змістовних теорій мотивації: теорії ієрархії потреб Маслоу, теорії Альдерфера, теорії двох факторів Герцберга, теорії набутих потреб Мак–Клелланда. Вплив сучасних змістовних теорій мотивації на практику моніторингу персоналу.	4
Тема 4. Процесуальні теорії мотивації персоналу	Характерні особливості й сутність основних, процесуальних теорій мотивації персоналу: теорії очікувань, теорії справедливості, концепції партисипативного (спільного) управління, модель Портера–Лоулера. Значення і використання процесуальних теорій мотивації в менеджменті персоналу.	4
Тема 5. Мотиваційний моніторинг як інструмент управління плинністю кадрів	Характеристика матеріальних, трудових і статусних потреб і мотивів. Матеріальна мотивація праці: сутність, основні положення, значення. Еволюція політики доходів і її вплив на стан матеріальної мотивації. Взаємозв’язок	6

	<p>високої заробітної плати, ефективності та зростання доходів.</p> <p>Методологічні аспекти моніторингу стану матеріальної мотивації в Україні. Основні напрями посилення матеріальної мотивації трудової діяльності. Характеристика і значення управління плинністю кадрова.</p> <p>Статусна мотивація праці: сутність, значення.</p> <p>Сутність мотиваційного моніторингу та його роль у підвищенні ефективності трудової діяльності..</p>	
Тема 6. Персонал – суб’єкт и об’єкт мотивації і моніторингу	<p>Тарифна система та її місце в мотиваційному-моніторинговому механізмі.</p> <p>Нові підходи до побудови тарифних умов оплати праці. Сутність і переваги гнучкої тарифної системи Єдина тарифна сітка для оплати праці всіх категорій персоналу: методологія побудови, переваги, мотивуюча роль. Сутність і перевага єдиної гнучкої моніторингової сітки.</p> <p>Мотивуюча роль нормування праці та основні шляхи його моніторингу.</p>	4
Тема 7. Моніторинг мотиваційних потреб працівників у навчальному закладі	<p>Розкриття технології побудови механізму мотивації персоналу педагогічного персоналу. Сучасні підходи до дослідження й організації мотивації педагогічного персоналу. мови та фактори, що сприяють мотивації розвитку професіоналізму особистості й діяльності спеціаліста.</p>	8
Тема 8. Теоретичні основи мотиваційного моніторингу	<p>Загальний погляд на теорії мотивації. Їх залежність від національної культури та менталітету. Поняття теорії “жорсткого менеджменту”.</p> <p>Мотиваційний моніторинг та механізм активації індивідуальної та групової поведінки членів трудового колективу. Творчість, потреби, установки, інтереси, ціннісні орієнтації, мотиви, цілі як суб’єкти і об’єкти мотивації. Зовнішні мотиватори поведінки людини: соціально-політичні умови, фінансова і податкова політика, законодавчо-правові умови, виробнича сфера, житлово-побутові умови, духовне середовище, природно-географічне середовище..</p>	8
Тема 9. Мотиваційні механізми стратегічного управління моніторингу персоналу	<p>Поняття стратегії і тактики управління персоналом організації.</p> <p>Моніторинг як інструмент стратегічного управління. Поняття про конкурентоздатний трудовий потенціал організації. Елементи мотиваційного моніторингу: мотивація розвитку</p>	10

	<p>виробництва; мотивація розвитку управління персоналом; мотивація підприємництва; моніторинг господарювання.</p> <p>Стратегічна система мотивації трудової діяльності. Етапи розробки та впровадження системи мотивації та моніторингу праці: експертна оцінка мотивації трудової діяльності; визначення стратегічних пріоритетів управління мотивацією виробничого та управлінського персоналу організації; розробка положення про мотивацію та стимулювання персоналу; впровадження системи мотивації; контролювання ефективності системи мотивації праці</p> <p>Системний характер мотиваційного моніторингу. Механізм мотивації продуктивної праці персоналу: склад и структура мотиваційного комплексу, соціальна організація колективу, працездатність. Моніторинговий механізм розвитку виробництва: вимір нововведень, гіперування внутрішніх і зовнішніх мотивів, система факторів сприйняття, властивості нововведень.</p> <p>Науково-технічний розвиток організації і персоналу як саморегульований процес.</p>	
<p>Тема 10. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності</p>	<p>Зміни в структурі мотивів як об'єктивна закономірність. Фактори трансформації потреб і мотивів і підвищення ролі нематеріальної мотивації. Повага до людини як провідна ланка мотивації праці.</p> <p>Нематеріальні методи посилення спонукання до праці: збагачення змістовності праці, розвиток колективних форм, поліпшення умов праці, демократизація управління і залучення персоналу до прийняття управлінських рішень, планування трудової кар'єри, запровадження нетрадиційних форм організації робочого часу, заходи щодо вдосконалення процесу праці, реалізація програм професійного розвитку робочої сили, інформованість колективу як чинник мотивації.</p> <p>Взаємозв'язок і співвідношення матеріальних і нематеріальних мотивів на сучасному етапі.</p> <p>Досвід застосування нематеріальних методів мотивації трудової діяльності.</p>	8
<p>Тема 11. Мотиваційний моніторинг як метод підвищення результативності праці</p>	<p>Ефективність застосування мотиваційного моніторингу у сфері державної влади.</p>	8

державних службовців: соціологічний аспект	Мотиваційного моніторингу як засіб підвищення ефективності роботи державних службовців в Україні. Специфіка експертного опитування на визначення моніторингу ефективним методом підвищення результативності праці у органах державного управління. Експертними технології мотиваційного моніторингу: визначення цілей; експертний прогноз; сценарій очікуваного розвитку ситуації; генерування альтернативних варіантів; визначення рейтингів; оцінювальні системи (критерії, шкали, принципи відбору); прийняття колективних рішень.	
Тема 12. Впровадження мотиваційного моніторингу як умови ефективного впливу на поведінку персоналу	Загальна характеристика методів оцінювання керівників, професіоналів, фахівців і робітників. Об'єктивні труднощі та складність оцінювання керівників, професіоналів і фахівців. Оцінювання керівників, професіоналів і фахівців на основі застосування системи балів. Особливості оцінювання робітників. Оцінювання робітників на основі застосування системи балів. Оцінка персоналу за досягнення поставлених цілей. Соціально–психологічна оцінка керівників, професіоналів і фахівців. Універсальна автоматизована система контролю виконання робіт як метод оцінювання управлінського персоналу. Визначення рівня організації виробництва, праці та управління і використання його в практиці моніторингу персоналу. Особливості зарубіжного досвіду моніторингу персоналу. Можливість і необхідність використання зарубіжного досвіду мотивації та моніторингу о персоналу в Україні.	10
<i>Усього:</i>		80

7. Індивідуальна робота

Індивідуальне навчально-дослідне завдання для здобувачів вищої освіти заочної форми навчання дозволяє їм набути навичок щодо посилення трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи засобами сучасних методів матеріального, трудового та інших видів моніторингу.

Контрольна робота виконується відповідно до варіантів завдань за темою програми навчальної дисципліни.

Вимоги до ІНДЗ та варіанти завдань для здобувачів вищої освіти заочної форми навчання викладені у методичних вказівках, які надаються здобувачам вищої освіти на першій лекції.

8. Методи навчання

При викладанні навчальної дисципліни «Мотиваційний моніторинг в організації» використовуються інформаційно-ілюстративний та проблемний методи навчання.

Під час лекційного курсу застосовуються:

- мультимедійна презентація;
- слайдова презентація;
- дискусійне обговорення проблемних питань.

На практичних заняттях застосовуються:

- ситуаційні завдання;
- кооперативне навчання (робота за методом малих груп).

9. Контрольні заходи та засоби діагностики

Поточний контроль знань здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни проводиться у формі письмового тестування з кожної теми. На практичних заняттях оцінюється участь в обговоренні ситуацій та виконанні завдань. Індивідуальні роботи (контрольні роботи здобувачів вищої освіти заочної форми навчання) надаються викладачу на практичних заняттях та на заліку.

Підсумковий контроль знань – залік.

10. Критерії та шкала оцінювання

Основними критеріями, що характеризують рівень компетентності здобувача вищої освіти при оцінюванні результатів поточного та підсумкового контролів з навчальної дисципліни «Мотиваційний моніторинг в організації», є:

- повнота і вчасність 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 додаткових рекомендованих літературних джерелах;
- вміння аналізувати явища, що вивчаються, у їх взаємозв'язку і 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.

Оцінювання результатів усіх форм контролю передбачено у 100-бальній шкалі (табл. 10.1).

Оцінювання результатів поточної роботи (завдань, що виконуються на практичних, результати самостійної роботи здобувачів вищої освіти) проводиться у % від кількості балів, виділених на завдання, із заокругленням до цілого числа за критеріями:

- 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.

Оцінювання здобувачів вищої освіти заочної форми навчання відбувається на підставі виконаної контрольної роботи, виконання завдань на аудиторних заняттях та успішного складення залуку (табл. 10.1).

Таблиця 10.1

Шкала оцінювання здобувачів вищої освіти заочної форми навчання

Підготовка контрольних робіт за темами програми навчальної дисципліни	Ауд. робота	Екзамен	Усього
0-10	0-50	0-40	0-100

Результати навчання проставляються за трьома шкалами (табл. 10.2). Позитивні оцінки виставляються тільки тим здобувачам вищої освіти, які виконали всі види навчальної роботи, передбачені робочою програмою навчальної дисципліни, і набрали за результатами поточного та підсумкового контролів не менше 60 балів.

Таблиця 10.2

Шкали оцінювання (100-бальна та національна)

90-100	A	відмінно
82-89	B	добре
74-81	C	
64-73	D	задовільно
60-63	E	
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним курсом

11. Рекомендована література

11.1. Базова література:

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. – 3-тє вид. – К.: „Знання–Прес”, 2002.
2. Дятлов В. А. и др. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: ПРИОР, 1998.
3. Есинова Н. И. Экономика труда и социально–трудовые отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003.
4. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов – Н. Новгород: НИМБ, 2003.
5. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002.
6. Колот А. М. Соціально–трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003.
7. Менеджмент персоналу: Навч. посібник / За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004.
8. Пугачёв В. П. Руководство персоналом организации: Учебник. – М.: Аспект Пресс, 1998.
9. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия: Учеб.–практ. пособие. – М.: Дело, 1998.
10. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.
11. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА –М, 1998.
12. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: Учебно–практическое пособие. – 3-е изд., перераб. и допол. – М.: ЗАО Бизнес–школа „Интел–синтез”, 1998.

13. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 1998.
14. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 1998. – 188 с.
15. Магура М. И., Курбатова М. Б. Оценка работы персонала. – М.: ЗАО Бизнес-школа „Интел-Синтез”. – 2001.
16. Уткин Э. А. Основы мотивационного менеджмента. – М.: Ассоциация авторов и издателей „ТАНДЕМ”. Издательство ЭКМОС, 2000.

11.2. Додаткова література:

17. Колот А. М. Проблеми становлення та розвитку соціально-трудових відносин в Україні // Україна: аспекти праці – 2000. – №3.
18. Колот А. М. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. – 2000. – №5.
19. Современная экономика труда: Монография / Руководитель авторск. кол-ва и научн. ред. В. В. Куликов. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). – М.: ЗАО „Финстатинформ”, 2001.
20. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. Р. Марра и Г. Шмидта. – М.: Изд-во МГ, 1997.
21. Управление персоналом организации: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА –М, 1998.

12. Інформаційні ресурси

22. Національна бібліотека України ім. В.І.Вернадського // <http://www.nbuv.gov.ua>
23. Веб-сторінка кафедри економічної теорії: <http://nuwm.rv.ua/ket.html>
24. Офіційні сайти періодичної літератури:

<i>Назва журналу</i>	<i>Офіційний сайт</i>
Актуальні проблеми економіки	www.eco-science.net
Економіка і держава	www.economy.in.ua
Економіка України	www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/EkUk/index.html
Економіка та підприємництво	www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Etp/texts.html
Економічна теорія	www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/ET/index.html
Ефективна економіка	www.economy.nayka.com.ua

Зміни та доповнення до робочої програми (вносяться в процесі використання робочої програми)

Текст до внесення змін	Нова редакція	Затвердження змін
1. 2.		Протокол № _____, від «_____» _____ 201__р. Завідувач кафедри _____ (підпис)