**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД**

**«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології**

 **Кафедра соціоекономіки та управління персоналом**

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Проректор з науково-педагогічної роботи
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.М. Колот

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 р.

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
З ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**«МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

|  |  |
| --- | --- |
| рівень вищої освіти |  другий (магістерський)  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| тип навчальної дисципліни |  вибіркова |

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник навчально-методичного відділу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.М. Котенок  | **ПОГОДЖЕНО**:Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.С. Лопушняк |

**Київ – 2021**

Розробники:

Колот А.М., проректор з науково-методичної роботи, докт. екон. наук, професор

Цимбалюк С.О., професор кафедри управління персоналом та економіки праці, докт. екон. наук

Поплавська О.М. доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, канд. екон. наук

Укладач: Поплавська О.М. доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, канд. екон. наук

email: ***Oksana.poplavska@kneu.edu.ua***

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | **очна (денна)** |
| Семестр — | 2 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю — | **екзамен** |
| Мова викладання | **українська** |

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | **заочна** |
| Семестр — | 2 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю — | **екзамен** |
| Мова викладання | **українська** |

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | **дистанційна** |
| Семестр — | 2 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю — | **екзамен** |
| Мова викладання | **українська** |

**ЗМІСТ**

1. [ВСТУП 5](#_Toc89688338)
2. [1. Зміст навчальної дисципліни за темами 7](#_Toc89688339)

[Тема 1. Мотивація персоналу як складова системи управління персоналом 7](#_Toc89688340)

[Тема 2. Прикладні аспекти використання теорій мотивації в управлінні персоналом 7](#_Toc89688341)

[Тема 3. Формування компенсаційного пакета різних категорій персоналу 8](#_Toc89688342)

[Тема 4. Трудові доходи персоналу: склад, структура, чинники диференціації 8](#_Toc89688343)

[Тема 5. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи 9](#_Toc89688344)

[Тема 6. Технологія оцінювання посад і формування грейдів. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів 9](#_Toc89688345)

[Тема 7. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці 10](#_Toc89688346)

[Тема 8. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів 10](#_Toc89688347)

[Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників 10](#_Toc89688348)

[Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування 11](#_Toc89688349)

[Тема 11. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі 11](#_Toc89688350)

[Тема 12. Особливості мотивації працівників різних професійних груп та за різних економічних умов 12](#_Toc89688351)

[Тема 13. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві 12](#_Toc89688352)

[Тема 14. Нематеріальна мотивація персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку 12](#_Toc89688353)

[Тема 15. Технології проведення мотиваційного моніторингу 13](#_Toc89688354)

1. [2. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ОЧНОЇ (ДЕННОЇ) ФОРМИ НАВЧАННЯ 13](#_Toc89688355)

[2.1. Карта навчальної роботи здобувача з навчальної дисципліни (вибіркової) «Мотиваційний менеджмент» *очна (денна) форма навчання* 13](#_Toc89688356)

[2.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення дисципліни 15](#_Toc89688357)

1. [3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА заочної ФОРМИ НАВЧАННЯ 18](#_Toc89688358)

[3.1. Карта навчальної роботи здобувача з навчальної дисципліни (вибіркової) «Мотиваційний менеджмент» *заочна форма навчання* 18](#_Toc89688359)

[3.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення дисципліни 19](#_Toc89688360)

1. [4. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ 21](#_Toc89688361)

[4.1. Карта навчальної роботи здобувача з навчальної дисципліни (вибіркової) «Мотиваційний менеджмент» *дистанційна форма навчання* 21](#_Toc89688362)

[4.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення дисципліни 22](#_Toc89688363)

1. [5. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ 25](#_Toc89688364)

[5.1. Зміст самостійної роботи здобувача 25](#_Toc89688365)

[5.2.Порядок оцінювання індивідуальних завдань самостійної роботи (за вибором здобувача) з навчальної дисципліни 25](#_Toc89688366)

[5.3. Вимоги до виконання індивідуальних завдань самостійної роботи 26](#_Toc89688367)

1. [6. ПІДСУМКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ 26](#_Toc89688368)

[6.1. Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти під час підсумкового контролю у формі екзамену/дистанційного екзамену.Форма підсумкового контролю – екзамен. 26](#_Toc89688369)

[Апеляція результатів підсумкового контролю у формі екзамену / дистанційного екзамену. 29](#_Toc89688370)

[6.2. Структура та зразок екзаменаційного білета / екзаменаційного тесту. 30](#_Toc89688371)

[*Зразок екзаменаційного білета* 30](#_Toc89688372)

[Приклади завдань, що виносяться на екзамен 30](#_Toc89688373)

[6.3. Критерії оцінювання підсумкової контрольної роботи / екзаменаційної роботи / екзаменаційного тесту. 33](#_Toc89688374)

1. [6. ПЕРЕЗАРАХУВАННЯ ТА ВИЗНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА 34](#_Toc89688375)
2. [7. АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ 35](#_Toc89688376)
3. [8. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА 36](#_Toc89688377)

[8.1. Основна література 36](#_Toc89688378)

[8.2. Додаткова література 36](#_Toc89688379)

[8.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси 37](#_Toc89688380)

#  ВСТУП

Методичні матеріали з вивчення навчальної дисципліни «Мотивацыйний менеджмент» розроблені згідно з Додатком 2 до «Положення про робочу програму навчальної дисципліни в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», затвердженого Вченою радою Університету 27.05.2021 р. (протокол № 10) та введеного в дію наказом ректора від 27.05.2021 р. №306.

**Анотація навчальної дисципліни:**

Багатогранність поняття «мотивація» диктує необхідність його розгляду в багатьох значеннях і виявах. Тож мотивація персоналу в підручнику, що його тримає в руках читач, постає і як характеристика психологічного стану людини, котрий є віддзеркаленням потреб, інтересів, настанов у конкретний період часу та характеризує міру її трудової активності, і як процес, що визначає динаміку (розгортання) мотиваційних настанов та трудової активності. Це — процес свідомого вибору особистістю того чи того типу поведінки згідно з поставленою метою, яка спонукає її до певних дій або бездіяльності.

Водночас мотивація персоналу постає і як сфера фахової, практичної діяльності, що має на меті вироблення методів, засобів впливу на поведінку людини в організації задля досягнення особистих її цілей і цілей організації. У розвиток зазначеного зауважимо, що в практиці вітчизняних підприємств формування механізмів посилення трудової активності працівників здійснюється здебільшого методом спроб і помилок, а набір прогресивних форм і методів впливу на трудову поведінку, напрацьованих світовою наукою і практикою, залишається обмеженим. Низький рівень мотивації персоналу за умов підвищення конкуренції, нестійкого фінансового стану, перманентних кризових явищ є реальною загрозою для багатьох підприємств. З огляду на це теоретичні і прикладні аспекти мотивації персоналу набувають неабиякого значення.

**Міждисциплінарні зв’язки:** дисципліна **«**Мотиваційний менеджмент» пов’язана з наступними складовими ОПП «Менеджмент», «Психологія», «Педагогіка», тощо.

**Метою** дисципліни є формування теоретичних і прикладних знань у галузі посилення трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи засобами сучасних методів матеріальної, трудової і статусної мотивації.

**Завдання (навчальні цілі) дисципліни** полягають в отриманні здобувачами стійких сучасних знань з теорії мотиваційного менеджменту, формуванні у них навиків і вмінь самостійно аналізувати стан мотивації персоналу та розробляти науково-практичні рекомендації щодо її посилення; у розвитку здібностей до науково-дослідної роботи, а також самостійності та відповідальності в обґрунтуванні та прийнятті рішень з мотиваційного менеджменту.

**Предметом** дисципліни є потреби, інтереси, стимули, економічні, організаційні й соціально-психологічні відносини як складові мотиваційного механізму трудової діяльності.

Набуті результати навчання здобувачі зможуть реалізувати на посадах професіоналів і фахівців, а після набуття професійного досвіду на керівних посадах у сфері менеджменту.

# 1. Зміст навчальної дисципліни за темами

## Тема 1. Мотивація персоналу як складова системи управління персоналом

Потреби як ключова категорія мотивації персоналу, їх класифікація.

Зміст і взаємозв’язок категорій: «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання». Пріоритетність мотивів людини.

Сучасні трактування сутності поняття «мотивація персоналу» і його складових. Наукова полеміка щодо розгляду сутності поняття «мотивація персоналу». Мотиваційний процес: сутність, основні етапи. Взаємозв’язок мотивації та лояльності працівників. «Мотиваційне вигорання» працівників.

Співвідношення мотивованості та компетентності працівників. Конфліктність мотивів. Мотивація як складова управління персоналом та чинник конкурентних переваг.

## Тема 2. Прикладні аспекти використання теорій мотивації в управлінні персоналом

Історичні аспекти становлення і розвитку теорії і практики мотивації персоналу.

Класифікація сучасних теорій мотивації.

Загальна характеристика змістових теорій мотивації персоналу. Сутність основних змістових теорій мотивації: теорії ієрархії потреб Маслоу, теорії Альдерфера, теорії двох факторів Герцберга, теорії Мак-Клелланда. Вплив сучасних змістових теорій мотивації на практику управління персоналом.

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, моделі Портера-Лоулера, теорії досягнення цілей. Значення і використання процесуальних теорій мотивації в управлінні персоналом.

## Тема 3. Формування компенсаційного пакета різних категорій персоналу

Компенсаційний пакет: поняття, вимоги до формування. Основні цілі компенсаційної політики. Фактори, які впливають на компенсаційну політику організації. Наукова полеміка щодо визначення сутності «компенсаційного пакета», співвідношення його із поняттями «заробітна плата» і «соціальний пакет».

Структура компенсаційного пакета. Підходи різних авторів і фахівців з управління персоналом щодо розгляду структури компенсаційного пакета. Основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати, інші матеріальні винагороди, що не належать до фонду заробітної плати, виплати з прибутку, нематеріальні винагороди і блага. Структура компенсаційного пакета за регулярністю, характером і призначенням виплат: постійна частина, змінна частина, гарантії та компенсації, соціальний пакет, доходи від участі в акціонерному капіталі та власності підприємства.

Технологія проектування компенсаційного пакета. Питання, на які потрібно відповісти під час розроблення компенсаційної політики на підприємстві. Етапи розроблення компенсаційного пакета. Особливості формування компенсаційного пакета різних категорій персоналу.

Порядок внесення змін до компенсаційної політики підприємства.

## Тема 4. Трудові доходи персоналу: склад, структура, чинники диференціації

Сукупні доходи населення: сутність, структура. Номінальні доходи, доходи, що залишаються в розпорядженні, та реальні доходи. Доходи, пов’язані з трудовою діяльністю: трудовий дохід найманого працівника, виплати й винагороди за цивільно-правовими договорами, доходи від здійснення підприємницької та незалежної професійної діяльності, доходи у вигляді роялті, іншої плати за використання прав інтелектуальної власності та ін. Основні та додаткові джерела трудових доходів найманих працівників.

Підходи різних науковців щодо визначення сутності та структури трудових доходів.

Стратегія і політика трудових доходів. Політика трудових доходів як чинник конкурентних переваг. Вплив політики трудових доходів на формування бренду роботодавця.

Матеріальна винагорода: основні положення, значення. Чинники, які впливають на мотивацію працівників засобами матеріальної винагороди. Дауншифтинг: поняття, причини виникнення.

Диференціація трудових доходів. Чинники диференціації трудових доходів. Регіональні і галузеві чинники, кон’юнктура ринку праці. Фінансові можливості підприємства. Чинники, пов’язані з характером і змістом праці, цінність роботи. Індивідуальні характеристики працівника та результати праці як чинники диференціації. Показники оцінювання диференціації трудових доходів працівників.

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

Тарифне нормування заробітної плати та його призначення. Основні тарифоутворювальні чинники.

Характеристика основних елементів та підходів до побудови тарифних умов оплати праці. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, тарифні сітки й ставки, схеми посадових окладів.

Традиційний і нетрадиційні підходи до розроблення тарифних умов оплати праці. Удосконалення тарифних умов оплати праці керівників, професіоналів, фахівців і робітників за традиційного підходу до їх побудови.

Сутність і переваги гнучких тарифних моделей оплати праці.

Сутність і переваги вилкової моделі оплати праці. Підходи до формування плаваючих окладів.

Безтарифна (пайова) модель оплати праці: сфера застосування, переваги.

Методологія та прикладні аспекти побудови єдиної тарифної сітки для оплати праці усіх категорій персоналу.

## Тема 6. Технологія оцінювання посад і формування грейдів. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів

Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів. Відмінності проектування основної заробітної плати з використанням грейдів від класичного тарифного нормування. Кваліфікаційні групи з оплати праці та грейди: спільне та відмінності.

Етапи грейдового підходу до формування параметрів основної заробітної плати.

Процедура і методи аналізу робіт. Опис посад.

Визначення цінності посад.Неаналітичні методи: ранжування, класифікації, парних порівнянь. Аналітичні методи: факторний, балового оцінювання.

Факторно-балове оцінювання посад. Розроблення описових рівнів оцінювання посад за факторами. Установлення вагомості (значущості) факторів. Оцінювання посад за ключовими факторами.

Технологія формування грейдів. Матриця грейдів.

Диференціація посадових окладів з використанням грейдів. Співвідношення між найнижчим та найвищим окладом (ставкою).

Урахування середньоринкового розміру заробітної плати працівників відповідних категорій та посад. Використання оглядів заробітних плат. Цілі та технологія проведення оглядів заробітних плат. Джерела даних для складання оглядів заробітних плат.

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

Преміальне положення: структура, вимоги до побудови. Технологія розроблення показників преміювання.

Характеристика чинників, які впливають на розмір премій. Установлення періодичності преміювання.

Організація преміювання керівників, професіоналів, фахівців і робітників за основні результати діяльності.

Колективне преміювання працівників.

Преміювання на основі системи управління ефективністю та системи збалансованих показників.

Бонусні програми: особливості застосування.

Одноразові премії і винагороди: призначення, структура і мотивуюча роль.

## Тема 8. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів

Соціально-економічна природа та функції надбавок і доплат. Класифікація доплат і надбавок.

Характеристика й порядок нарахування надбавок.

Доплати за особливий режим праці, порядок їх нарахування.

Доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних, порядок їх нарахування.

Характеристика й особливості нарахування доплат заохочувального характеру. Критерії диференціації розмірів доплат.

## Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників

Гарантійні та компенсаційні виплати: загальна характеристика, роль в мотивації персоналу. Нематеріальні та матеріальні гарантії.Гарантійні виплати. Компенсаційні виплати.

Порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати працівників. Обмеження переліку відрахувань із заробітної плати та їх розміру.Обмеження частки заробітної плати, що виплачується в натуральній формі. Збереження середньої заробітної плати у разі переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу, невиконання ним норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, простою не з його вини.

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв’язку з порушенням термінів її виплати.

Порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час.

Гарантії, що надаються працівникам на період відпусток. Види та тривалість відпусток. Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час відпустки. Компенсація за невикористану щорічну відпустку.

## Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування

Соціальний пакет: сутність, значення. Структура соціального пакета.

Наукова полеміка щодо сутності, структури соціального пакета.

Підходи до формування соціального пакетана підприємстві. Установлення однакового набору соціальних виплат і заохочень усім працівникам підприємства. Установлення соціальних виплат і заохочень відповідно до ієрархічної структури підприємства та грейдів. Формування соціальних виплат і заохочень за принципом «кафетерію» та «шведського столу». Монетаризація (грошова компенсація).

Програми соціального страхування персоналу. Добровільне медичне страхування. Страхування життя чи страхування від нещасного випадку. Корпоративні пенсійні програми.

Довгострокові накопичувальні програми страхування. Практика використання «золотих наручників». Програми «золотих парашутів»: призначення, практика використання.

Матеріальна допомога: види й особливості надання.

## Тема 11. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі

Програми участі персоналу у прибутку компанії: призначення і особливості використання. Обмеження щодо мотивації працівників за допомогою програм участі в прибутку. Умови ефективного запровадження програм участі в прибутку.

Характеристика окремих схем участі персоналу в прибутку. Схеми Скенлона, Ракера, Імпрошеар. Способи розподілу прибутку між працівниками організації.

Програми участі в акціонерному капіталі: характеристика та мотиваційний потенціал. Обмеження щодо мотивації працівників за допомогою програм участі в акціонерному капіталі.Програми довгострокової мотивації працівників*:* фантомні акції та фантомний опціон, опціон на викуп акцій, обмежений опціон, дисконтна програма купівлі акцій за ціною нижче ринкової, грант на безкоштовне отримання акцій.

Порядок виплати доходів від участі працівників у власності підприємства. Дивідендна політика підприємства.

## Тема 12. Особливості мотивації працівників різних професійних груп та за різних економічних умов

Мотивація персоналу в умовах змін: загальна характеристика.

Мотивація проектних груп.

Мотивація працівників доінноваційної діяльності.

Особливості мотивації працівників різних професійних груп. Особливості мотивації керівників вищого рівня управління.

Мотивації працівників, зайнятих продажем продукції. Процедура розроблення комісійних виплат.

## Тема 13. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві

Положення про оплату праці працівників як основний правовий документ організації. Обов’язки роботодавця стосовно умов оплати праці. Основні розділи положення про оплату праці. Порядок внесення змін та доповнень до положення про оплату праці персоналу.

Питання оплати праці у колективному договорі організації. Співвідношення норм, що містяться в колективному договорі та колективних угодах різних рівнів.

Заробітна плата в індивідуальному трудовому договорі. Підходи до визначення умов оплати праці у трудовому договорі. Оплата праці працівника на загальних для всього трудового колективу умовах. Наукова полеміка щодо індивідуалізації умов оплати праці у трудовому договорі. Критерії визначення доцільності індивідуалізації умов оплати праці.

## Тема 14. Нематеріальна мотивація персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку

Чинники трансформації мотивів та підвищення ролі нематеріальної мотивації.

Методи нематеріальної мотивації, які отримали поширення на практиці.Офіційне визнання заслуг працівників. Зміна статусу працівника. Залучення працівників до управління. Збагачення змістовності праці та створення умов для творчості. Покращення умов праці. Удосконалення стилю керівництва та методів управління.

Корпоративна культура як чинник нематеріальної мотивації. Впровадження цілісної системи корпоративної культури.

Організація корпоративних заходів та конкурсів. Реалізація програм професійного розвитку персоналу.

Внутрішні комунікації як чинник формування мотиваційного профілю персоналу. Розроблення програм інформування про діяльність підприємства.

Стимулювання працівників вільним часом та гнучким режимом праці.

## Тема 15. Технології проведення мотиваційного моніторингу

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

Дослідження конкурентоспроможності системи мотивації. Джерела інформації для дослідження конкурентоспроможності системи мотивації.

Технології оцінювання мотиваційного профілю працівників. Аналіз біографічних даних працівників. Анкетування, тестування, інтерв’ю. Використання проективних, ситуаційних методик та технології лінгвістичного аналізу мови для визначення мотиваційного потенціалу працівника під час інтерв’ю.

Використання результатів мотиваційного моніторингудля удосконалення чинної та під час проектування нової системи мотивації персоналу.Рекомендації щодо мотивації працівників відповідно до домінантних потреб.Рекомендації щодо використання психологічних особливостей людини під час розроблення системи мотивації.

Використання результатів мотиваційного моніторингудля удосконалення окремих функцій управління персоналом.

# 2. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ОЧНОЇ (ДЕННОЇ) ФОРМИ НАВЧАННЯ

## 2.1. Карта навчальної роботи здобувача з навчальної дисципліни (вибіркової) «Мотиваційний менеджмент»

##  *очна (денна) форма навчання*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№практичного заняття** | **Теми для опрацювання на аудиторних заняттях** | **Максимальна****кількість балів** |
| 1 | Мотивація персоналу як складова системи управління персоналом. Прикладні аспекти використання теорій мотивації | 2 |
| 2 | Трудові доходи персоналу: склад, структура, чинники диференціації. Формування компенсаційного пакета на підприємстві | 2 |
| 3-4 | Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи | 2 |
| 5 | Технологія оцінювання посад і формування грейдів. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів | 2 |
| 6 | Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці | 2 |
| 7 | Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів | 2 |
| 8 | Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників | 2 |
| 9 | Соціальний пакет: структура, підходи до формування | 2 |
| 10 | Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі | 2 |
| 11 | Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних у | 2 |
| 12 | Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві | 2 |
| 13 | Нематеріальна мотивація персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку | 2 |
| 14 | Технології мотиваційного моніторингу | 2 |
| 15 | Контрольна робота. Захист проектів | 2 |
| ***Усього балів за роботу на заняттях:*** | **30** |
| **Проведення контрольної (модульної) роботи** | **10** |
| **Індивідуальне завдання самостійної роботи (за вибором здобувача)** |
| 1. Індивідуальне завдання на тему: «Проєкт удосконалення моделі мотивації праці в організації » | 10 |
| 2. Аналітичний звіт «Аналіз ринку праці: стан оплати праці, матеріальної мотивації працівників певної сфери економічної діяльності» (за статистичними матеріалами, результатами аналізу об’яв/оголошень на вакантні посади або матеріалами діючого підприємства/організації) та виявлення мотиваційних профілів кандидатів. | 10 |
| **Додаткові (заохочувальні) бали:**Представлення результатів науково-дослідних робіт здобувача:1. Участь у студентських олімпіадах, конкурсах наукових робіт, грантах, науково-дослідних проєктах.
2. Публікація наукових статей, тез доповіді на конференції.
 | **до 10** |
| ***Усього балів за виконання індивідуальних завдань* *для самостійної роботи здобувачів:*** | **10** |
| **ЕКЗАМЕН** | **50** |
|  **РАЗОМ БАЛІВ:**  | **100** |

При поточному контролі результатів навчання здобувачів оцінюванню підлягає виконання ними:

– завдань під час навчальних занять;

– контрольних (модульних) робіт;

– індивідуальних завдань самостійної роботи;

– підсумкової контрольної роботи1.

У разі пропуску навчальних занять (практичних, лабораторних, семінарських та контактних занять) з поважних причин (у тому числі тимчасової непрацездатності у зв’язку із хворобою) здобувач зобов’язаний своєчасно (не пізніше як упродовж п’ятьох робочих днів після повернення до занять):

– звернутися до декана факультету або його заступника з відповідною заявою щодо отримання дозволу на відпрацювання пропущених навчальних занять;

– сформувати та узгодити з НПП індивідуальний графік відпрацювання пропущених занять із зазначенням форм робіт;

– відпрацювати пропущенні заняття не пізніше ніж до початку залікового тижня – для навчальних дисциплін з підсумковим контролем у формі екзамену.»

«Підсумкова контрольна робота виконується здобувачами на останньому / передостанньому навчальному занятті. НПП завчасно попереджає здобувачів про особливості проведення (терміни, форма, тощо) підсумкової контрольної роботи.

Здобувача НЕ допускають до підсумкового контролю у формі екзамену за таких умов**:**

– за результатами поточного контролю здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно);

– здобувач пропустив більш як 50 % практичних (семінарських, лабораторних, контактних) занять, не відпрацювавши їх до початку залікового тижня.

 Якщо здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно), то він вважається таким, що не виконав вимоги робочої програми навчальної дисципліни та має академічну заборгованість. Він отримує право за власною заявою опанувати навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньої програми на засадах факультативного вивчення за індивідуальним графіком згідно з Положенням про надання додаткових освітніх послуг понад обсяги, встановлені навчальними планами і освітніми програмами.

Якщо здобувач пропустив більш як 50 % практичних (семінарських, лабораторних, контактних) занять з навчальної дисципліни, незалежно від причини та незважаючи на кількість набраних балів за результатами поточного контролю, виконання контрольних (модульних) робіт та індивідуальних завдань, він не допускається до екзамену з навчальної дисципліни. Відповідне рішення приймає декан факультету за поданням НПП, які проводять практичні (семінарські, лабораторні, контактні) заняття, про що фахівець деканату факультету інформує здобувача до початку екзаменаційної сесії.

## 2.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення дисципліни

Об’єктом оцінювання знань здобувачів є програмний матеріал різного характеру і рівня складності, засвоєння якого перевіряється під час поточного контролю і на іспиті.

**При поточному контролі** результатів навчання здобувачів під час вивчення обов’язкових і вибіркових дисциплін *оцінці підлягають* результати навчання, що виявляються через набуті компетентності (знання, уміння, навички тощо):

* відповіді (виступи) на аудиторних заняттях;
* результати виконання контрольних (модульних) робіт;
* результати виконання і захисту завдань самостійної роботи здобувача;
* результати виконання і захисту інших видів робіт, що передбачені робочою навчальною програмою;

У разі пропуску з поважних причин аудиторних занять здобувач *денної* форми навчання має право їх відпрацювати за графіком консультацій.

**Відпрацювання аудиторних занять** можуть бути здійснені впродовж 2-х тижнів (14 календарних днів), починаючи з моменту, коли здобувач має знову приступити до занять (завершилася дія відповідної поважної причини), але не пізніше дня початку залікового тижня у відповідному семестрі.

Поважними причинами пропуску здобувачі аудиторних занять можуть бути хвороба, виклик до суду, правоохоронних органів чи до військового комісаріату; відрядження; сімейні обставини тощо, що мають бути підтверджені документально — лікарняний, медична довідка, повістка, тощо.

Порядок відпрацювання пропущених занять визначає викладач.

Оцінювання знань здобувачів здійснюється за 100-бальною шкалою на основі результатів поточного і підсумкового контролю знань.

Результати поточного контролю оцінюються в діапазоні від 0 до 50 балів (включно).

***Науково-дослідна діяльність студентів*** — участь здобувачів у роботі наукових конференцій, студентських наукових гуртків та проблемних груп, підготовці публікацій, участь у Всеукраїнських олімпіадах і конкурсах та Міжнародних конкурсах тощо понад обсяги завдань, які встановлені робочою навчальною програмою з відповідної дисципліни.

Максимальна кількість балів за активність на практичних заняттях для студентів *денної форми навчання* – 30 балів.

Відповідно до зазначених критеріїв залікові оцінки за роботу на семінарських (практичних) заняттях *для здобувачів денної форми* *навчання* диференціюються за шкалою:

Шкала оцінювання роботи здобувачів на семінарських заняттях

|  |  |
| --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка за певну форму роботи (завдання), балів | Рівень виконання |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Незадовільний |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

*Критерії диференціації оцінок роботи на семінарських (практичних) заняттях*:

* правильність і вичерпність відповідей на теоретичні питання;
* знання понятійного апарату і літературних джерел;
* уміння аргументувати своє ставлення до відповідних категорій, залежностей і явищ;
* якість, повнота, самостійність виконаних практичних завдань (задач);
* самостійність суджень і висновків під час відповідей;
* активність участі в обговоренні дискусійних питань, роботи в малих групах, під час презентації матеріалів іншими здобувачами;
* вміння презентувати матеріал;
* уважність під час виступів інших здобувачів та розв’язання ними практичних завдань (задач).

Бали за роботу на заняттях викладач виставляє у свій журнал та до системи електронного обліку поточної успішності студентів.

Кількість балів, отриманих здобувачами на кожному занятті, сумується і включається до загальної суми балів поточної успішності разом з балами за модульні роботи та виконання індивідуальних завдань.

**Здобувачі *денної форми навчання* виконують контрольне (модульне) завдання**. При виконанні контрольного (модульного) завдання оцінці підлягають теоретичні знання та практичні навики, яких набули студенти після опанування дисципліни. Контрольна (модульна) робота проводиться у формі розв’язання практичних завдань, кейсів.

Максимальна кількість балів, яку може отримати студент за виконання контрольного (модульного) завдання складає 10 балів.

Контрольні (модульні) роботи можуть проводитися у формі:

* тестування;
* розв’язання практичних завдань;
* розв’язання практичних ситуацій (кейсів) тощо.

**Вимоги до виконання індивідуальних завдань для самостійної роботи**

**Здобувачі *денної форми навчання* виконують індивідуальне завдання**. При виконанні індивідуального завдання оцінці підлягають результати аналітичних досліджень, які здобувачі підготували самостійно. Представлення результатів здійснюється у вигляді презентацій.

Індивідуальні завдання визначаються викладачем і можуть бути представлені у вигляді робіт:

1. Аналітичний звіт «Аналіз ринку праці: стан оплати праці, матеріальної мотивації працівників певної сфери економічної діяльності» (за статистичними матеріалами, результатами аналізу об’яв/оголошень на вакантні посади або матеріалами діючого підприємства/організації)

2. Проєкт удосконалення моделі мотивації праці в організації (за вибором студента)

Граничний термін подання робіт з виконаними індивідуальними завданнями на кафедру управління персоналом та економіки праці – за 2 тижні до останнього практичного заняття за розкладом. Роботи, що надійдуть на кафедру пізніше встановленого терміну, не розглядаються і не оцінюються.

Одержані кафедрою завдання студентів оцінюються викладачем у семиденний термін. Про одержану оцінку студент може дізнатись у викладача під час щотижневої консультації на кафедрі або під час практичних занять.

**Здобувач, який набрав за результатами поточного контролю від 0 до 20 балів (включно),** вважається таким, що не виконав вимоги робочої навчальної програми з дисципліни, передбаченої індивідуальним навчальним планом, і отримує з дисципліни незадовільну оцінку. Він має право за власною заявою опанувати цю дисципліну в наступному семестрі понад обсяги встановлені навчальним планом за індивідуальним графіком у формі додаткової індивідуально-консультативної роботи згідно з діючими в Університеті положеннями.

# 3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА заочної ФОРМИ НАВЧАННЯ

## 3.1. Карта навчальної роботи здобувача з навчальної дисципліни (вибіркової) «Мотиваційний менеджмент»

##  *заочна форма навчання*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№практичного заняття** | **Теми для опрацювання на аудиторних заняттях** | **Максимальна****кількість балів** |
| 1 | Мотивація персоналу як складова системи управління персоналом. Прикладні аспекти використання теорій мотивації. Трудові доходи персоналу: склад, структура, чинники диференціації. Формування компенсаційного пакета на підприємстві | 3 |
| 2 | Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи. | 3 |
| 3 | Технологія оцінювання посад і формування грейдів. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів | 3 |
| 4 | Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів | 3 |
| 5 | Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників. Соціальний пакет: структура, підходи до формування | 3 |
| 6 | Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі. Технології мотиваційного моніторингу | 3 |
| 7 | Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних | 3 |
| 8 | Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві. Контрольна робота. | 3 |
| 9 | Нематеріальна мотивація персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку. Захист проектів | 6 |
| ***Усього балів за роботу на заняттях:*** | **30** |
| **Індивідуальне завдання самостійної роботи (за вибором здобувача)** |
| 1. Індивідуальне завдання на тему: «Проєкт удосконалення моделі мотивації праці в організації » | 10 |
| 2. Аналітичний звіт «Аналіз ринку праці: стан оплати праці, матеріальної мотивації працівників певної сфери економічної діяльності» (за статистичними матеріалами, результатами аналізу об’яв/оголошень на вакантні посади або матеріалами діючого підприємства/організації) та виявлення мотиваційних профілів кандидатів. | 10 |
| **Додаткові (заохочувальні) бали:**Представлення результатів науково-дослідних робіт здобувача:1. Участь у студентських олімпіадах, конкурсах наукових робіт, грантах, науково-дослідних проєктах.
2. Публікація наукових статей, тез доповіді на конференції.
 | **до 10** |
| ***Усього балів за виконання індивідуальних завдань* *для самостійної роботи*** ***здобувачів:*** | **10** |
| **ЕКЗАМЕН** | **50** |
|  **РАЗОМ БАЛІВ:**  | **100** |

При поточному контролі результатів навчання здобувачів оцінюванню підлягає виконання ними:

– завдань під час навчальних занять;

– контрольних (модульних) робіт;

– індивідуальних завдань самостійної роботи;

– підсумкової контрольної роботи1.

Здобувача НЕ допускають до виконання підсумкової контрольної роботи за таких умов:

– за результатами поточного контролю здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно);

– здобувач пропустив більш як 50% практичних (семінарських, лабораторних, контактних) занять, не відпрацювавши їх до виконання підсумкової контрольної роботи.

Якщо здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно), то він вважається таким, що не виконав вимоги робочої програми навчальної дисципліни та має академічну заборгованість. Він отримує право за власною заявою опанувати навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньої програми на засадах факультативного вивчення за ндивідуальним графіком згідно з Положенням про надання додаткових освітніх послуг понад обсяги, встановлені навчальними планами і освітніми програмами.

Якщо здобувач пропустив більш як 50% практичних (семінарських, лабораторних, контактних) занять з навчальної дисципліни, незалежно від причини та незважаючи на кількість набраних балів за результатами поточного контролю, виконання контрольних (модульних) робіт та індивідуальних завдань, він не допускається до виконання підсумкової контрольної роботи з навчальної дисципліни. Відповідне рішення приймає декан факультету за поданням НПП, які проводять практичні (семінарські, лабораторні, контактні) заняття, про що фахівець деканату факультету інформує здобувача до початку виконання підсумкової контрольної роботи.

## 3.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення дисципліни

Об’єктом оцінювання знань здобувачів є програмний матеріал різного характеру і рівня складності, засвоєння якого перевіряється під час поточного контролю і на іспиті.

**При поточному контролі** результатів навчання здобувачів під час вивчення обов’язкових і вибіркових дисциплін *оцінці підлягають* результати навчання, що виявляються через набуті компетентності (знання, уміння, навички тощо):

* відповіді (виступи) на аудиторних заняттях;
* результати виконання контрольних (модульних) робіт;
* результати виконання і захисту завдань самостійної роботи здобувача;
* результати виконання і захисту інших видів робіт, що передбачені робочою навчальною програмою;

Оцінювання знань здобувачів здійснюється за 100-бальною шкалою на основі результатів поточного і підсумкового контролю знань. **Підсумковий контроль знань** здійснюється у вигляді іспиту.

***Науково-дослідна діяльність студентів*** — участь здобувачів у роботі наукових конференцій, студентських наукових гуртків та проблемних груп, підготовці публікацій, участь у Всеукраїнських олімпіадах і конкурсах та Міжнародних конкурсах тощо понад обсяги завдань, які встановлені робочою навчальною програмою з відповідної дисципліни.

Максимальна кількість балів за активність на практичних заняттях для студентів *заочної форми навчання* – 30 балів.

Відповідно до зазначених критеріїв залікові оцінки за роботу на семінарських (практичних) заняттях *для здобувачів заочної форми* *навчання* диференціюються за шкалою:

Шкала оцінювання роботи студентів на семінарських заняттях

|  |  |
| --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка за певну форму роботи (завдання), балів | Рівень виконання |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Незадовільний |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

*Критерії диференціації оцінок роботи на семінарських (практичних) заняттях*:

* правильність і вичерпність відповідей на теоретичні питання;
* знання понятійного апарату і літературних джерел;
* уміння аргументувати своє ставлення до відповідних категорій, залежностей і явищ;
* якість, повнота, самостійність виконаних практичних завдань (задач);
* самостійність суджень і висновків під час відповідей;
* активність участі в обговоренні дискусійних питань, роботи в малих групах, під час презентації матеріалів іншими студентами;
* вміння презентувати матеріал;
* уважність під час виступів інших студентів та розв’язання ними практичних завдань (задач).

Бали за роботу на заняттях викладач виставляє у свій журнал та до системи електронного обліку поточної успішності студентів.

Кількість балів, отриманих студентами на кожному занятті, сумується і включається до загальної суми балів поточної успішності разом з балами за модульні роботи та виконання індивідуальних завдань.

**Здобувачі *заочної форми навчання* виконують контрольне (модульне) завдання**. При виконанні контрольного (модульного) завдання оцінці підлягають теоретичні знання та практичні навики, яких набули студенти після опанування дисципліни. Контрольна (модульна) робота проводиться у формі розв’язання практичних завдань, кейсів.

Максимальна кількість балів, яку може отримати здобувач за виконання контрольного (модульного) завдання складає 10 балів.

Контрольні (модульні) роботи можуть проводитися у формі:

* тестування;
* розв’язання практичних завдань;
* розв’язання практичних ситуацій (кейсів) тощо.

**Вимоги до виконання індивідуальних завдань для самостійної роботи**

При виконанні індивідуального завдання оцінці підлягають результати аналітичних досліджень, які здобувачі підготували самостійно. Представлення результатів здійснюється у вигляді презентацій.

Індивідуальні завдання визначаються викладачем і можуть бути представлені у вигляді робіт:

1. Аналітичний звіт «Аналіз ринку праці: стан оплати праці, матеріальної мотивації працівників певної сфери економічної діяльності» (за статистичними матеріалами, результатами аналізу об’яв/оголошень на вакантні посади або матеріалами діючого підприємства/організації)

2. Проєкт удосконалення моделі мотивації праці в організації (за вибором студента)

Граничний термін подання робіт з виконаними індивідуальними завданнями на кафедру управління персоналом та економіки праці – за 2 тижні до останнього практичного заняття за розкладом. Роботи, що надійдуть на кафедру пізніше встановленого терміну, не розглядаються і не оцінюються.

Одержані кафедрою завдання здобувачів оцінюються викладачем у семиденний термін. Про одержану оцінку здобувач може дізнатись у викладача під час щотижневої консультації на кафедрі або під час практичних занять.

**Здобувач, який набрав за результатами поточного контролю від 0 до 20 балів (включно),** вважається таким, що не виконав вимоги робочої навчальної програми з дисципліни, передбаченої індивідуальним навчальним планом, і отримує з дисципліни незадовільну оцінку. Він має право за власною заявою опанувати цю дисципліну в наступному семестрі понад обсяги встановлені навчальним планом за індивідуальним графіком у формі додаткової індивідуально-консультативної роботи згідно з діючими в Університеті положеннями.

# 4. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

## 4.1. Карта навчальної роботи здобувача з навчальної дисципліни (вибіркової) «Мотиваційний менеджмент»

##  *дистанційна форма навчання*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Теми для опрацювання на аудиторних заняттях** | **Термін виконання (тижденьдистанційного навчання)** | **Максимальна****кількість балів** |
| Мотивація персоналу як складова системи управління персоналом. Прикладні аспекти використання теорій мотивації. Трудові доходи персоналу: склад, структура, чинники диференціації. Формування компенсаційного пакета на підприємстві | 1 - 2 | 4 |
| Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи. | 2 - 4 | 6 |
| Технологія оцінювання посад і формування грейдів. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів | 3 - 5 | 6 |
| Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів | 4 -6  | 4 |
| Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників. Соціальний пакет: структура, підходи до формування | 5 - 7 | 4 |
| Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі. Технології мотиваційного моніторингу | 7 - 9 | 4 |
| Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних | 9 -10 | 4 |
| Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві. Контрольна робота. | 10 - 12 | 4 |
| Нематеріальна мотивація персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку.  | 12 -14 | 4 |
| **Контрольна (модульна) робота** | **до кінця семестру** | **10** |
| **Усього балів за роботу на заняттях у дистанційному режимі** | **40** |
| **ЕКЗАМЕН / ДИСТАНЦІЙНИЙ ЕКЗАМЕН**  | **50** |
| **УСЬОГО БАЛІВ:**  | **100** |

**Здобувача НЕ допускають до підсумкового контролю у формі екзамену** **/ дистанційного екзамену** якщо за результатами поточного контролю здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно).

**Якщо здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно),** то він вважається таким, що не виконав вимоги робочої програми навчальної дисципліни та має академічну заборгованість. Він отримує право за власною заявою опанувати навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньої програми **на засадах факультативного вивчення** за індивідуальним графіком згідно з Положенням про надання додаткових освітніх послуг понад обсяги, встановлені навчальними планами і освітніми програмами

## 4.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення дисципліни

Об’єктом оцінювання знань здобувачів є програмний матеріал різного характеру і рівня складності, засвоєння якого перевіряється під час поточного контролю і на іспиті.

**При поточному контролі** результатів навчання здобувачів *оцінці підлягають* результати навчання, що виявляються через набуті компетентності (знання, уміння, навички тощо), а саме на *дистанційній* формі навчання:

* результати виконання контрольних (модульних) робіт;
* результати виконання завдань самостійної роботи здобувача;
* результати виконання інших видів робіт, що передбачені робочою навчальною програмою;

Оцінювання знань здобувачів здійснюється за 100-бальною шкалою на основі результатів поточного і підсумкового контролю знань.

Результати поточного контролю оцінюються в діапазоні від 0 до 50 балів (включно).

***Науково-дослідна діяльність здобувачів*** — участь у роботі наукових конференцій, студентських наукових гуртків та проблемних груп, підготовці публікацій, участь у Всеукраїнських олімпіадах і конкурсах та Міжнародних конкурсах тощо понад обсяги завдань, які встановлені робочою навчальною програмою з відповідної дисципліни.

За рішенням кафедри здобувачам, які брали участь у науково-дослідній роботі, можуть присуджуватися *додаткові (заохочувальні) бали,* але їх кількість не повинна перевищувати 10 балів за семестр.

Максимальна кількість балів за виконання завдань дистанційних заняттях для здобувачів *дистанційної форми навчання* – **40** балів.

Шкала оцінювання роботи здобувачів на контактних заняттях

|  |  |
| --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка за певну форму роботи (завдання), балів | Рівень виконання |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Незадовільний |
| 4/6 | 4/6 | 3/5 | 2/3 | 0 |

*Критерії диференціації оцінок роботи на дистанційних заняттях*:

* правильність і вичерпність відповідей на теоретичні питання;
* знання понятійного апарату і літературних джерел;
* уміння аргументувати своє ставлення до відповідних категорій, залежностей і явищ;
* якість, повнота, самостійність виконаних практичних завдань (задач);
* самостійність суджень і висновків під час відповідей;
* вміння презентувати матеріал.

Бали за роботу на заняттях викладач виставляє у журнал Moodle та до системи електронного обліку поточної успішності студентів.

Кількість балів, отриманих здобувачами на кожному занятті, сумується і включається до загальної суми балів поточної успішності разом з балами за модульні роботи та виконання індивідуальних завдань.

***Науково-дослідна діяльність*** ***здобувачів*** — участь студентів у роботі наукових конференцій, студентських наукових гуртків та проблемних груп, підготовці публікацій, участь у Всеукраїнських олімпіадах і конкурсах та Міжнародних конкурсах тощо понад обсяги завдань, які встановлені робочою навчальною програмою з відповідної дисципліни.

Здобувач дистанційної форми навчання виконують контрольне (модульне) завдання. При виконанні контрольного (модульного) завдання оцінці підлягають теоретичні знання та практичні навики, яких набули здобувачі після опанування дисципліни. Контрольна (модульна) робота проводиться у формі відповідей на теоретичні питання та розв’язання практичних завдань.

Максимальна кількість балів, яку може отримати здобувач за виконання контрольного (модульного) завдання складає 10 балів.

Під час виконання контрольної (модульної) роботи здобувач може користуватися лише переліком матеріалів, дозволених НПП, що веде заняття з навчальної дисципліни. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері (у разі комп’ютерного тестування) тощо) є порушенням Етичного кодексу й дає підстави відсторонити цього здобувача від виконання контрольної (модульної) роботи та оцінити результати її виконання в нуль балів

Загальна підсумкова оцінка вивчення дисципліни з підсумковим контролем у формі екзамену складається із суми результатів поточного та підсумкового контролю, яка фіксується в екзаменаційній відомості.

**Вимоги до виконання індивідуальних завдань для самостійної роботи**

При виконанні індивідуального завдання оцінці підлягають результати аналітичних досліджень, які студенти підготували самостійно. Представлення результатів здійснюється у вигляді презентацій.

Індивідуальні завдання визначаються викладачем і можуть бути представлені у вигляді робіт:

1. Аналітичний звіт «Аналіз ринку праці: стан оплати праці, матеріальної мотивації працівників певної сфери економічної діяльності» (за статистичними матеріалами, результатами аналізу об’яв/оголошень на вакантні посади або матеріалами діючого підприємства/організації)

2. Проєкт удосконалення моделі мотивації праці в організації (за вибором студента)

Граничний термін подання робіт з виконаними індивідуальними завданнями на кафедру управління персоналом та економіки праці – за 2 тижні до останнього практичного заняття за розкладом. Роботи, що надійдуть на кафедру пізніше встановленого терміну, не розглядаються і не оцінюються.

Одержані кафедрою завдання здобувачів оцінюються викладачем у семиденний термін. Про одержану оцінку здобувач може дізнатись у викладача під час щотижневої консультації на кафедрі або під час практичних занять.

**Здобувач, який набрав за результатами поточного контролю від 0 до 20 балів (включно),** вважається таким, що не виконав вимоги робочої навчальної програми з дисципліни, передбаченої індивідуальним навчальним планом, і отримує з дисципліни незадовільну оцінку. Він має право за власною заявою опанувати цю дисципліну в наступному семестрі понад обсяги встановлені навчальним планом за індивідуальним графіком у формі додаткової індивідуально-консультативної роботи згідно з діючими в Університеті положеннями.

# 5. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ

## 5.1. Зміст самостійної роботи здобувача

*Самостійна робота здобувача спрямована на поглиблене засвоєння змісту* навчальної дисципліни, формування вмінь та навичок самостійної навчальної діяльності.

*Самостійна робота теоретичного спрямування дозволяє поглибити* засвоєння теоретичного матеріалу, підготуватися до навчальних занять. Включає виконання низки завдань, спрямованих на засвоєння навчального матеріалу на рівнях «відтворення» та «розуміння». Залежно від інформаційного джерела для самостійного опрацювання навчального матеріалу використовують такі методи: аналіз, синтез, порівняння, класифікація, конспектування, реферування, цитування, анотування, підготовка повідомлень та доповідей, написання творів-есе та наукових статей, надання відповідей на запитання та самостійне формулювання запитань, складання тестів та кросвордів, підготовка ілюстративного матеріалу, формулювання висновків, а також складання інтелект-карт, блок-схем, таблиць, термінологічних словників та покажчиків тощо.

*Самостійна робота практичного спрямування має на меті формування і* розвиток практичних умінь та навичок, підготовку до навчальних занять та засвоєння навчального матеріалу на рівнях «застосування» та «створення». Залежно від типу навчального завдання використовують такі методи: вирішення конкретних задач та ситуацій фахового спрямування, PBL-тренінг, Case study, розрахунково-аналітична робота, розв’язок модельованого завдання, проведення наукового дослідження, виконання індивідуального чи групового проєкту, дискусії тощо.

*Самостійна робота здобувачів передбачає виконання різних видів завдань:* обов’язкові та вибіркові, індивідуальні та групові, у вигляді окремих завдань до кожної теми або комплексних самостійних робіт з кількох тем.»

Контроль і оцінювання результатів самостійної роботи здобувачів здійснює науково-педагогічний (педагогічний) працівник на навчальних заняттях або консультаціях.

## 5.2. Порядок оцінювання індивідуальних завдань самостійної роботи (за вибором здобувача) з навчальної дисципліни

Максимальна кількість балів, яку може отримати здобувач за виконання індивідуального завдання складає 10 балів.

*Критерії оцінювання захисту індивідуальних завдань*

|  |  |
| --- | --- |
| Критерії оцінювання | Кількість балів |
| — підтверджено самостійність опрацювання інформації та проведення аналітичних досліджень, продемонстровано широку економічну ерудицію, наявність авторського бачення наявних проблем  | 10 |
| — підтверджено самостійність опрацювання інформації, проте відсутнє чітке авторське бачення наявних проблем, студент не повною мірою здатен сформувати висновки з проведеного аналізу | 6 |
| — підтверджено самостійність опрацювання інформації, проте студент показує слабку орієнтацію у визначених результатах дослідження, не здатен сформувати висновки | 4 |

## 5.3. Вимоги до виконання індивідуальних завдань самостійної роботи

 **Індивідуальне завдання №1** – «Проєкт удосконалення моделі мотивації праці в організації »

Формат підготовки - висновки у вигляді презентації до 15 ст.

**Індивідуальне завдання №2** - «Аналіз ринку праці: стан оплати праці, матеріальної мотивації працівників певної сфери економічної діяльності» (за статистичними матеріалами, результатами аналізу об’яв/оголошень на вакантні посади або матеріалами діючого підприємства/організації) та виявлення мотиваційних профілів кандидатів.

Формат підготовки - висновки у вигляді презентації до 15 ст.

# 6. ПІДСУМКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**(форма підсумкового контролю — екзамен)**

## 6.1. Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти під час підсумкового контролю у формі екзамену/дистанційного екзамену.Форма підсумкового контролю – екзамен.

**Загальна підсумкова оцінка** вивчення навчальної дисципліни з підсумковим контролем у формі екзамену **складається із суми результатів:**

* поточного контролю (роботи на семінарських, лабораторних, контактних) заняттях, контрольних (модульних) робіт та індивідуальних завдань для самостійного опрацювання здобувача (до 50 балів);
* підсумкового контролю (екзаменаційна робота) (до 50 балів).

**Здобувача допускають до підсумкового контролю у формі екзамену**, якщо він за результатами поточного контролю з відповідної навчальної дисципліни протягом семестру:

* набрав не менше 21 бала – для здобувачів усіх форм навчання;
* не пропустив більш як 50 % практичних (семінарських, лабораторних, контактних) занять – для здобувачів очної (денної) форми навчання.

Якщо здобувач був відсутній на екзамені без причини, підтвердженої довідкою встановленого зразка про тимчасову непрацездатність, то він втрачає право на одне складання екзамену, за ним залишається можливість двох перескладань.

Під час підготовки до відповіді за екзаменаційним білетом (тестом) здобувач може користуватися лише дозволеним переліком матеріалів. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері (у разі комп’ютерного тестування) тощо) вважається порушенням Етичного кодексу й дає підстави екзаменатору відсторонити цього здобувача від виконання завдань екзаменаційного білета (теста) та оцінити результати екзамену в нуль балів.

Заборонено перемовлятися, вставати, переміщатися по аудиторії та виходити з неї під час виконання завдань екзаменаційного білета чи комп’ютерного тестування.

Якщо під час складання екзамену (тестування) виникають питання технічного або іншого характеру (уточнення умови завдання екзаменаційного білета / тестового питання, повідомлення про погане самопочуття тощо), здобувач має право звернутися до екзаменатора.

Здобувач, який за сумарним результатом поточного і підсумкового контролю у формі екзамену набрав **від 21 до 59 балів (включно),** після додаткової самостійної підготовки має право перескласти екзамен.

**Перескладання екзамену** з навчальної дисципліни **дозволяється не більше двох разів:** перший раз – науково-педагогічному (педагогічному) працівнику, який проводив екзамен; другий – комісії з двох науково-педагогічних (педагогічних) працівників відповідної кафедри. В обох випадках загального підсумкового оцінювання результатів навчання цього здобувача враховують результат їх поточного контролю. Термін ліквідації академічної заборгованості для таких осіб встановлюється згідно з графіком навчального процесу.

Здобувач, який **за результатами другого перескладання екзамену (комісії)** з навчальної дисципліни набрав **від 21 до 59 балів (включно),** вважається таким, що має академічну заборгованість. Він має право за власною заявою опанувати цю навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом відповідної освітньої програми на засадах **факультативного вивчення** за індивідуальним графіком згідно з Положенням про надання додаткових освітніх послуг понад обсяги, встановлені навчальними планами і освітніми програмами.

Здобувач, який не написав заяву на факультативне вивчення навчальної дисципліни, а отже не ліквідував наявну академічну заборгованість протягом двох навчальних семестрів, підлягає відрахуванню з Університету.

Перескладання екзамену з метою підвищення рейтингу з успішності та отримання більш високої оцінки під час екзаменаційної сесії не дозволено.

**Форма підсумкового контролю – дистанційний екзамен.**

**Загальна підсумкова оцінка** вивчення навчальної дисципліни з підсумковим контролем у формі дистанційного екзамену **складається із суми результатів поточного та підсумкового контролю** (екзаменаційна робота), яку фіксують в екзаменаційній відомості навчальної дисципліни. Дистанційний екзамен з навчальної дисципліни проводять як окремий контрольний захід на базі платформи Moodle в асинхронному режимі у формі комп’ютерного тестування.

**Здобувача допускають до підсумкового контролю у формі дистанційного екзамену**, якщо він за результатами поточного контролю з відповідної навчальної дисципліни протягом семестру набрав не менше 21 балу.

Під час складання дистанційного екзамену здобувач може користуватися лише дозволеним переліком матеріалів. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері тощо) вважається порушенням Етичного кодексу й дає підстави екзаменатору відсторонити цього здобувача від виконання завдань екзаменаційного білета (теста) та оцінити результати екзамену в нуль балів.

Здобувач, який за сумарним результатом поточного і підсумкового контролю у формі дистанційного екзамену набрав **від 21 до 59 балів** **(включно),** після додаткової підготовки має право повторно скласти дистанційний екзамен.

Якщо здобувач був відсутній на дистанційному екзамені без причини, підтвердженої довідкою встановленого зразка про тимчасову непрацездатність, то він втрачає право на одне складання дистанційного екзамену, за ним залишається можливість двох перескладань.

**Перескладання дистанційного екзамену** з навчальної дисципліни **дозволяється не більше двох разів**. В обох випадках загального підсумкового оцінювання результатів навчання цього здобувача враховують результат його поточного контролю.

Здобувач, який **за результатами другого перескладання дистанційного екзамену (комісії)** з навчальної дисципліни набрав **від 21 до 59 балів (включно),** вважається таким, що має академічну заборгованість. Він має право за власною заявою опанувати цю навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом відповідної освітньої програми **на засадах факультативного вивчення** за індивідуальним графіком згідно з Положенням про надання додаткових освітніх послуг понад обсяги, встановлені навчальними планами і освітніми програмами.

Здобувач, який не написав заяву на факультативне вивчення навчальної дисципліни, а отже не ліквідував наявну академічну заборгованість протягом двох навчальних семестрів, підлягає відрахуванню з Університету.

Перескладання дистанційного екзамену з метою підвищення рейтингу з успішності та отримання більш високої оцінки під час екзаменаційної сесії не дозволено.»

## Апеляція результатів підсумкового контролю у формі екзамену / дистанційного екзамену.

Відповідно до Положення про апеляцію результатів підсумкового контролю у формі екзамену в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» здобувач, який не погоджується з результатами підсумкового контролю у формі екзамену / дистанційного екзамену, має право не пізніше наступного робочого дня після оприлюднення (оголошення та внесення до Електронного журналу) результатів екзамену звернутися з письмовою апеляцією до керівника структурного підрозділу, де він (здобувач) навчається: директора навчально-наукового інституту / декана факультету / завідувача відділу аспірантури і докторантури.

**Дострокове складання екзамену / дистанційного екзамену.**

Як виняток, здобувачеві надають можливість дострокового складання екзамену, дистанційного екзамену в разі:

* невідкладного лікування на період проведення сесії;
* вагітності і пологів;
* офіційного запрошення на навчання за профілем спеціальності;
* наявності інших важливих підстав, що не порушують законодавство, нормативні документи Університету та мають документальне підтвердження.

Дозвіл на дострокове складання екзаменів (дистанційних екзаменів), надає директор навчально-наукового інституту / декан факультету умови, що на момент подання заяви здобувач отримав не менше 50 % від максимально можливої кількості балів за результатами поточного контролю з навчальної дисципліни.

**Шкала оцінювання результатів підсумкового контролю:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **100-бальна шкала** | **Оцінка при підсумковому контролі** | **Шкала****ECTS** |
| **у формі екзамену / дистанційного екзамену** |
| 90 – 100 | відмінно | А |
| 80 – 89 | добре | В |
| 70 – 79 | С |
| 66 – 69 | задовільно | D |
| 60 – 65 | Е |
| 21 – 59 | незадовільно з можливістю перескладання  | FX |
| 0 – 20 | незадовільно з обов’язковим повторним вивченням навчальної дисципліни | F |

## 6.2. Структура та зразок екзаменаційного білета / екзаменаційного тесту.

### *Зразок екзаменаційного білета*

1. Розкрити прикладні аспекти використання процесуальних теорій мотивації в управлінні.
2. Обґрунтувати варіанти удосконалення тарифних сіток за традиційного підходу до проектування основної заробітної плати.
3. Розкрити методи проведення мотиваційного моніторингу.
4. Практичне завдання:

Визначити розміри премій (у відсотках до посадового окладу) керівників, професіоналів і фахівців акціонерного товариства, якщо для них основними показниками преміювання є наступні: приріст обсягів виробництва товарної продукції у поточному періоді проти попереднього, забезпечення нормативного рівня якості, підвищення прибутковості однієї акції. Попередня експертна оцінка показала, що співвідношення трудових зусиль, необхідних для досягнення даних показників, складає 0,4 : 0,3 : 0,3.

У поточному періоді заплановано збільшити обсяги виробництва товарної продукції на 6% проти попереднього періоду, прибутковість однієї акції – на 5%.

Фонд оплати праці керівників, професіоналів і фахівців за посадовими окладами складає 7200000 грн. На поточне преміювання заплановано 30% фонду оплати праці.

1. Практичне завдання:

На підприємстві спостерігається дефіцит малокваліфікованих робітників. Розробити пропозиції щодо удосконалення тарифної сітки з метою стримання плинності малокваліфікованих робітників.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Розряди |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Місячні тарифні ставки, грн | 1500 | 1660 | 1880 | 2160 | 2540 | 3000 |

## Приклади завдань, що виносяться на екзамен

**1.** Проаналізувати схему посадових окладів з точки зору виконання нею відтворювальної та мотиваційної функцій.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Кваліфікаційні групи з оплати праці |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Посадові оклади, грн | 1000 | 1050 | 1300 | 1550 | 1700 | 1800 | 1900 | 2000 |

**2.** В організації спостерігається дефіцит висококваліфікованих економістів (І категорії, провідний). Розробити пропозиції щодо вдосконалення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці з метою заохочення працівників до підвищення кваліфікації.

|  |  |
| --- | --- |
| Посади | Посадові оклади, грн |
| Агент | 1700 |
| Старший агент | 2300 |
| Економіст (без категорії) | 2750 |
| Економіст ІІ категорії | 3100 |
| Економіст І категорії | 3250 |
| Провідний економіст | 3400 |

**3.** Нарахувати заробітну плату слюсарю ІV розряду з почасово-преміальною системою оплати праці, який відпрацював 21 робочий день у жовтні *n* р. у нормальних умовах праці, виходячи з таких вихідних даних:

1. Мінімальна місячна тарифна ставка, затверджена колективним договором на *n* р., дорівнює 1600 грн.
2. У жовтні за графіком передбачено 22 робочих дні.
3. Робітнику встановлена доплата за професійну майстерність у розмірі 20 % тарифної ставки на *n* р.
4. Для оплати праці робітників з почасовою оплатою праці використовується 6-розрядна тарифна сітка з наступними тарифними коефіцієнтами:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Розряди |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тарифні коефіцієнти | 1,0 | 1,15 | 1,32 | 1,51 | 1,74 | 2,0 |

1. Преміальним положенням передбачені наступні показники:
	* за перевиконання нормованого завдання за кожен 1% - 1,2% премії, але не більше 15% тарифної ставки;
	* за перевиконання плану з випуску продукції І ґатунку за кожен 1% - 1,8% премії, при цьому максимальний розмір не повинен перевищувати 10% тарифної ставки.
2. Нормоване завдання на жовтень *n* р. склало 520 одиниць. Фактично слюсар виготовив 590 одиниць. План з випуску продукції І ґатунку установлено у розмірі 90%. Фактично виготовлено продукції І ґатунку 95%.

**4.** Визначити розмір посадових окладів лінійних керівників (змінних майстрів) за «вилковою» моделлю оплати праці. Вилка місячних посадових окладів дорівнює 4500 – 5400 грн.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Прізвище, ім’я,по-батькові | Виконання місячного завдання | Якість | Економія сировини | Ритмічність |
| Виконання норм виробітку, % | К-т (+,-) | Виконання завдання по сортності, % | К-т (+) | Переви-щення норм відходів, % | К-т (-) | Порушення графіку доставки у суміж. підроз-ли | К-т (-) |
| Воловець А.В. | 110,4 | 0,12 | 98,2 | 0,04 | - | - | - | - |
| Зозуля І.К. | 104,8 | 0,06 | 96,0 | - | 4 | -0,06 | 1 | -0,04 |
| Корнієнко В.О. | 98,7 | -0,02 | 97,1 | 0,02 | - | - | 1 | -0,04 |

**5.** У вересні 2014 р. фірма «Укртекстиль» уклала з генеральним директором контракт, у якому передбачено базовий посадовий оклад на рівні 10 000 грн. Контрактом передбачені нормативи збільшення (зменшення) посадового окладу залежно від рівня рентабельності:

|  |  |
| --- | --- |
| збільшення (зменшення) рівня рентабельності у поточному місяці порівняно з попереднім на: | збільшення (зменшення)посадового окладу на: |
| до 5 % | 2 % |
| 5 – 10 % | 5 % |
| 10 – 15 % | 10 % |
| 15 % і більше | 15 % |

Визначити розмір посадового окладу генерального директора у квітні 2015 р., якщо рівень рентабельності порівняно з попереднім місяцем: у жовтні 2014 р. збільшився на 4,9 %; у листопаді 2014 р. збільшився на 8,3 %; у грудні 2014 р. збільшився на 11,5 %; у січні 2015 р. зменшився на 10,7 %; у лютому 2015 р. зменшився на 5,6 %; у березні 2015 р. збільшився на 10,3 %.

**6.** Визначити розміри премій (у відсотках до посадового окладу) керівників, професіоналів і фахівців акціонерного товариства за виконання ними кожного показника преміювання. Основними показниками преміювання для даних категорій персоналу є такі: приріст обсягів реалізованої продукції у поточному періоді проти попереднього, забезпечення нормативного рівня якості, підвищення прибутковості однієї акції. Попередня експертна оцінка показала, що співвідношення трудових зусиль, необхідних для досягнення даних показників, складає 0,5:0,25:0,25. У поточному періоді заплановано збільшити обсяги реалізованої продукції на 5 % проти попереднього періоду, прибутковість однієї акції – на 4 %. Премія за показниками збільшення обсягів реалізованої продукції й підвищення прибутковості однієї акції виплачується за кожен відсоток покращення показників. Фонд оплати праці керівників, професіоналів і фахівців за посадовими окладами складає 4 800 000 грн. На поточне преміювання заплановано 40 % фонду оплати праці за посадовими окладами.

**7.** Розподілити нараховану колективу премію між працівниками відділу збуту, якщо розмір нарахованої колективу премії складає 40 % суми посадових окладів. Розміри посадових окладів, кількість відпрацьованих днів та розміри КТУ працівників відділу подано в таблиці.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Посада, прізвище, ім’я, по батькові | Посадовий оклад, грн | Відпрацьовано днів у місяці | КТУ |
| Начальник відділу Момотенко М.М. | 3700 | 22 | 1,3 |
| Провідний економіст зі збуту Коваленко С.І. | 3300 | 22 | 1,4 |
| Економіст зі збуту 1-ї категорії Козир Н.В. | 2800 | 17 | 0,9 |
| Економіст зі збуту 2-ї категорії Мороз З.К. | 2400 | 22 | 1,1 |
| Економіст зі збуту 2-ї категорії Хоменко Н.І. | 2400 | 20 | 1,0 |
| Агент торговельний Борисенко В.І. | 2000 | 22 | 1,1 |

**8.** Розробити шкалу диференціації розмірів надбавки за знання та використання в роботі іноземної мови (у відсотках до посадового окладу) залежно від кількості мов, котрими володіє і які використовує в роботі працівник, та стажу роботи на підприємстві. Розмір надбавки коливається в діапазоні від 10 до 25 %.

**9.** За критерії диференціації розміру надбавок робітникам за професійну майстерність обрано засвоєння суміжних професій (операцій), рівень кваліфікації (починаючи з ІV розряду) та стаж роботи на підприємстві. Розробити шкалу диференціації розмірів надбавок робітникам за професійну майстерність.

10. Визначити за системою Скенлона суму, яка підлягає розподілу між співробітниками компанії, якщо запланований і фактичний обсяги реалізованої продукції у звітному році відповідно дорівнюють 2842 тис. ум. од. і 3586 тис. ум. од.; запланований і фактичний фонди оплати праці – відповідно 729 тис. ум. од. і 741 тис. ум. од.

**11.** На державному підприємстві «Укртехпрогрес» обрано два критерії для розподілу акцій між співробітниками: середньорічна заробітна плата за останні 10 років і стаж роботи на підприємстві. Заплановано випустити 43 700 акцій з номінальною вартістю у 2100 грн. Розподілити акції між співробітниками підприємства за даними, поданими в таблиці.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №з/п | Прізвище, ім’я, по батькові працівника | Середньорічна заробітна плата за останні 10 років, грн. | Стаж роботи на підприємстві, років |
| 1 | Ковтуненко А.О. | 28082,1 | 16 |
| 2 | Волошенко А.М. | 26277,7 | 14 |
| 3 | Коваленко М.Д. | 24455,5 | 13 |
| 4 | Романюк В.П. | 25769,4 | 15 |
|  | ін. |  |  |

У таблиці подано дані про середньорічну заробітну плату за останні 10 років та стаж роботи на підприємстві лише для чотирьох працівників. Дані для решти працівників не наводяться. Сума заробітних плат усіх працівників підприємства за відпрацьовані ними роки дорівнює 1 180 494 600.

## 6.3. Критерії оцінювання підсумкової контрольної роботи / екзаменаційної роботи / екзаменаційного тесту.

Завданням екзамену/дистанційного екзамену є перевірка розуміння студентом програмного матеріалу загалом, логіки та взаємозв’язків між окремими розділами, здатності систематизації та творчого використання накопичених знань, уміння сформувати своє ставлення до певної проблеми.

Кожне з 5 завдань екзаменаційного білету оцінюється в діапазоні 0 – 10 балів. Загальний результат екзамену оцінюється в діапазоні 0 – 50 балів.

*Примітка.* У разі використання заборонених джерел, підказок студент повинен залишити аудиторію та одержує нульову оцінку за іспит.

*Шкала оцінювання екзаменаційних завдань*:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Кількість балів за*** ***10 баловою шкалою*** | ***Рівень повноти й*** ***коректності відповіді*** |
| 10 | відмінний |
| 8 | добрий |
| 6 | задовільний |
| 4 | не достатній |
| 2 | мінімальний |
| 0 | незадовільний |

# ПЕРЕЗАРАХУВАННЯ ТА ВИЗНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА

 «*Перезарахування та визнання результатів навчання з навчальної дисципліни «Корпоративна соціальна відповідальність» або її окремого компонента можливе за умов* участі здобувача в програмі академічної мобільності (навчання в інших Університетах України або світу) відповідно до Положення про включене навчання і навчання за програмами Європейського Союзу студентів ДВНЗ

*«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» у* закордонних вищих навчальних закладах, Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність у Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Положення про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

*Здобувачі вищої освіти мають право на визнання результатів навчання в* неформальній та інформальній освіті (курси навчання в центрах освіти, курси інтенсивного навчання, семінари, конференції, олімпіади, конкурси наукових робіт, літні чи зимові школи, бізнес-школи, тренінги, майстер-класи, наукові публікації, науково-дослідна робота, робота у студентських наукових гуртках, індивідуальні завдання, що поглиблюють навчальний матеріал навчальної дисципліни, тощо) в обсязі, що загалом не перевищує 10% від загального обсягу кредитів, передбачених освітньою програмою.

*У межах навчального року:*

*− на першому (бакалаврському) та третьому (освітньо-науковому)* рівні вищої освіти − не більше 6 кредитів;

*− на другому (магістерському) рівні вищої освіти − не більше 5* кредитів.

*Участь у програмах здобуття неформальної та інформальної освіти* регламентує Положення про визнання результатів навчання в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», отриманих здобувачами у неформальній та інформальній освіті.»

# АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ

 «Дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти передбачає:

* 1. самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їх індивідуальних потреб і можливостей);
	2. посилання на джерела інформації в разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
	3. дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
	4. надання достовірної інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації.

Порушенням академічної доброчесності учасниками освітнього процесу є:

* 1. академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства;
	2. самоплагіат – оприлюднення (частково або повністю) власних, раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;
	3. фабрикація – вигадування даних чи фактів, що використовують в освітньому процесі або наукових дослідженнях;
	4. фальсифікація – свідома зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень;
	5. списування – виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти;
	6. обман – надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу;
	7. неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги матеріального або нематеріального характеру, що їх обіцяють, пропонують, надають або одержують безоплатно чи за ціною, нижчою за мінімальну ринкову, без законних на те підстав, що призводить на необ’єктивності оцінювання;
	8. хабарництво – надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі, яке призводить на необ’єктивності оцінювання;
	9. необ’єктивне оцінювання – свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Дотримання принципів академічної доброчесності здобувачами вищої освітирегулюється Положенням про академічну доброчесність в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», затверджене Вченою радою Університету (протокол № 1) від 31.08.2020 р., введене в дію наказом від 01.09.2020 № 345.»

# 8. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

## 8.1. Основна література

Колот А.М. Мотиваційний менеджмент : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2014.

Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011.

Колот А. М. Мотивація персоналу: практикум / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2013.

Колот А. М. Мотивація персоналу : навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2009.

## 8.2. Додаткова література

1. Армстронг М. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2006.

2. Ветлужских Е. Стратегическая карта, системный подход и KPI: Инструменты для руководителей / Е. Ветлужских. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008.

3. Горелов Н. А. Вознаграждение работникам. Компенсационный менеджмент : учеб. пособие / Н. А. Горелов. – СПб. : ЛИК, 2007.

4. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / [А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота і Г. Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008.

5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009.

6. Клочков А. К. KPI и мотивация персонала : полный сборник практических инструментов / А. К. Клочков. – М. : Эксмо, 2010.

7. Мазманова Б. Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом: учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. – М. : Дело и Сервис, 2010.

8. Милкович Дж. Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Дж. Т. Милкович, Дж. М. Ньюман ; пер. с англ. – М. : Вершина, 2005.

9. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2010.

10. Цимбалюк С. О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : монографія / С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2014.

11. Чемеков В. П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В. П. Чемеков. – М. : Вершина, 2007.

12. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат / Р. Хендерсон. – СПб. : Питер, 2004.

## 8.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси

Соціально-трудові відносини. Теорія і практика. Збірник наукових праць. Видавництво КНЕУ. URL: <http://stvua.com/>

Менеджер по персоналу. Журнал URL: <http://mp.hrliga.com/>

Дистанційний курс «Мотиваційний менеджмент» HRPM66024U <http://do-m.kneu.kiev.ua>