

ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ ДАНИЛА»
Факультет суспільних і прикладних наук
Кафедра бізнесу та управління

ЗАТВЕРДЖУЮ
Проректор з методичної роботи
 **Ярослав ШТАНЬКО**
“29” серпня 2025 р.

МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ
СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Галузь знань:	Всі галузі
Спеціальність:	Всі спеціальності
Освітньо-професійна (освітньо-наукова) програма:	Всі ОПП
Освітній рівень:	(перший) бакалаврський
Статус дисципліни:	вибіркова
Мова викладання, навчання та оцінювання:	українська

Івано-Франківськ
2025

РОЗРОБНИК:

старший викладач
кафедри бізнесу та управління



Марта ШКВАРИЛЮК

ЗАТВЕРДЖЕНО:

на засіданні кафедри бізнесу та управління
протокол № 1 від 28 серпня 2025 року

к.е.н., доцент, завідувач кафедри
бізнесу та управління



Ірина ПОПАДИНЕЦЬ

УЗГОДЖЕНО:

Гарант ОПІ



Ірина ПОПАДИНЕЦЬ

СХВАЛЕНО:

на засіданні Науково-методичної ради, протокол №1 від 29 серпня 2025 року

e-mail	marta.shkvaryliuk@ukd.edu.ua
Номер аудиторії чи кафедри	205
Посилання на сайт	https://ukd.edu.ua/person/marta-shkvarylyuk
Сторінка курсу в СДО	https://online.ukd.edu.ua/

ВСТУП

Анотація навчальної дисципліни

Мотивування персоналу — складне, багатопланове явище у сфері праці, опанування якого потребує міждисциплінарного підходу, поєднання різних методологічних засобів, застосування наукових знань з економіки праці, управління персоналом, психології, соціології тощо.

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.

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

Завданням дисципліни є набуття студентами стійких сучасних знань з теорії мотивації персоналу, формування в них навиків і вмінь самостійно аналізувати стан мотивації персоналу та розробляти науково-практичні рекомендації щодо її посилення; розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, а також самостійності та відповідальності в обґрунтуванні та прийнятті рішень з мотиваційного менеджменту.

Предметом дисципліни є мотиваційний механізм трудової діяльності, складовими якого є потреби, інтереси, стимули, економічні, організаційні й соціально-психологічні відносини.

Після вивчення дисципліни студент має **знати:**

зміст і взаємозв'язок ключових категорій навчальної дисципліни: «потреба», «цінність», «інтерес», «мотив», «стимул», «мотивація», «стимулювання»;

сутність поняття «мотивація персоналу» та його складових;

теоретико-методологічні засади мотивації трудової діяльності;

складові мотиваційного механізму управління трудовою поведінкою персоналу.

Після вивчення дисципліни студент має **вміти:**

аналізувати стан мотивації персоналу в організації, конкурентоспроможність компенсаційного пакета, ефективність диференціації заробітної плати в організації;

контролювати дотримання в організації трудового законодавства, основних положень генеральної, галузевої і регіональної угод у сфері оплати

праці; виконання основних положень колективного договору в сфері оплати праці;

визначати чинники диференціації трудових доходів різних категорій персоналу, взаємозв'язки чинників диференціації з різними складовими заробітної плати.

Компетентності та результати навчання, яких набувають здобувачі освіти внаслідок вивчення навчальної дисципліни «Мотивування персоналу» (шифри та зміст компетентностей та програмних результатів навчання вказано відповідно до проекту TUNING).

Загальні компетентності з переліку проекту TUNING	Назва програмних результатів навчання
ЗК2. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях	Застосовувати набуті знання для виявлення, постановки та вирішення завдань за різних практичних ситуацій
ЗК10. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел	Організовувати пошук, самостійний відбір, якісну обробку інформації з різних джерел
ЗК15. Здатність приймати обґрунтовані рішення	Володіти методами та інструментарієм для обґрунтування управлінських рішень

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Курс	четвертий (IV)		
Семестр	восьмий (VIII)		
Кількість кредитів ЄКТС	6		
Аудиторні навчальні заняття		денна форма	заочна форма
	лекції	42 (в годинах)	12 (в годинах)
	семінари, практичні	42 (в годинах)	12 (в годинах)
Самостійна робота		96 (в годинах)	156 (в годинах)
Форма підсумкового контролю	Екзамен		

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Перелік тем лекційного матеріалу

Тема 1. Мотивація персоналу: теоретичні засади, місце в системі управління персоналом і формування конкурентних переваг (2 год.)

Зміст і взаємозв'язок ключових категорій навчальної дисципліни: «потреба», «цінність», «інтерес», «мотив», «стимул», «мотивація», «стимулювання». Сутність поняття «мотивація персоналу» та його складових. Теоретико-методологічні засади мотивації трудової діяльності. Складові мотиваційного механізму управління трудовою поведінкою персоналу. Категорії працівників за рівнями мотивованості та компетентності.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: Сутність мотивації як складової управління персоналом та чинника формування конкурентних переваг підприємства. [4, 5, 6].

Тема 2. Прикладні аспекти використання теорій мотивації (2 год.)

Історичні аспекти становлення і розвитку теорії і практики мотивації персоналу. Сутність основних змістових теорій мотивації персоналу та їх вплив на практику управління. Загальна характеристика процесуальних теорій мотивації та їх внесок у розвиток теорії мотиваційного менеджменту.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: Сучасні теорії мотивації. [4, 6].

Тема 3. Формування компенсаційного пакета на підприємстві (2 год.)

Поняття «компенсаційний пакет». Структура та елементи компенсаційного пакета. Технологія проектування компенсаційного пакета. Оптимальна структура компенсаційного пакета. Чинники, які враховуються під час формування компенсаційного пакета. Основні етапи формування компенсаційного пакета.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: Сучасні форми компенсаційних виплат. [4, 5, 6].

Тема 4. Трудові доходи персоналу: склад, структура, чинники диференціації (2 год.)

Сутність трудових доходів як економічної категорії. Структуру сукупних доходів працівників. Особливості мотивації різних категорій осіб: підприємців, найманих працівників, зокрема працівників-сумісників, осіб, що виконують роботу за цивільно-правовими договорами. Сутність стратегії і політики трудових доходів підприємства. Чинники, що впливають на рівень матеріальної мотивації персоналу та диференціацію трудових доходів.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: Методичні аспекти оцінювання диференціації доходів у організації. [4, 5, 6].

Тема 5. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи (4 год.)

Сутність тарифного нормування заробітної плати. Основні елементи тарифних умов оплати праці. Підходи до проектування основної заробітної плати. Напрями вдосконалення тарифних умов оплати праці за традиційного підходу до їх побудови. Сферу застосування і переваги гнучких тарифних моделей оплати праці. Сутність і переваги вилкової моделі оплати праці й плаваючих окладів. Сфера й особливості застосування безтарифної (пайової) моделі оплати праці.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: Методологія побудови і переваги єдиної тарифної сітки для оплати праці усіх категорій персоналу. [4, 5, 6, 9].

Тема 6. Технологія оцінювання посад і формування грейдів. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів (4 год.)

Сутність і етапи грейдового підходу до оцінювання посад та робіт і формування параметрів основної заробітної плати. Процедура та методи аналізу робіт. Методи визначення цінності посад і робіт та особливості їх використання. Технологію визначення факторів і розроблення описових рівнів оцінювання посад; процедуру установлення вагомості факторів. Процедуру оцінювання посад і робіт за ключовими факторами.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: Технологія розроблення грейдів та установлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці. [4, 5, 6, 7].

Тема 7. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці (6 год.)

Структура і вимоги до побудови преміального положення на підприємстві. Особливості розроблення показників і умов преміювання працівників різних категорій і професійних груп. Технологія визначення розмірів премій та установлення періодичності преміювання. Підстави для зниження розмірів чи позбавлення премій. Технологія розроблення основних положень щодо колективного преміювання працівників. Особливості організації та переваги преміювання на основі системи управління ефективністю. Методологія побудови та переваги преміювання на основі системи збалансованих показників. Особливості застосування бонусних програм преміювання працівників.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: підходи до організації преміювання працівників за результатами роботи за рік; [1, 4, 5, 6].

Тема 8. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів (2 год.)

Соціально-економічна природа та функції доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів. Класифікаційні ознаки та види надбавок і доплат. Характеристику та порядок нарахування надбавок до тарифних ставок і посадових окладів. Особливості застосування й порядок нарахування доплат за особливий характер роботи та умови праці, що відхиляються від нормальних.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: Характеристика й особливості нарахування доплат заохочувального характеру. [1, 4, 6].

Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників (2 год.)

Призначення та види гарантійних і компенсаційних виплат. Порядок індексації заробітної плати працівників. Механізм захисту заробітної плати працівників. Особливості та порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Випадки оплати невідпрацьованого часу працівникам і порядок визначення розміру таких виплат.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: гарантії, що надаються працівникам на період відпусток, і порядок обчислення заробітної плати за час щорічної відпустки. [2, 3, 4].

Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування (2 год.)

Призначення і види соціальних виплат. Механізм забезпечення позитивного бренду роботодавця та соціальної відповідальності підприємства за допомогою різних складових соціального пакета. Підходи щодо формування соціального пакета на підприємстві. Основні положення програм соціального страхування персоналу та корпоративних пенсійних програм. Критерії вибору роботодавцем страхової компанії для укладання договору страхування.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: види й особливості надання матеріальної допомоги найманим працівникам. [4, 5, 6].

Тема 11. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі (2 год.)

Призначення та обмеження щодо мотивації працівників за допомогою програм участі в прибутку підприємства. Схеми визначення розміру виплат працівникам із прибутку підприємства. Сутність, особливості використання та характеристики програм участі працівників у акціонерному капіталі.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: порядок виплати доходів від участі працівників у власності підприємства. [4, 5, 6].

Тема 12. Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних умов (4 год.)

Особливості мотивації персоналу в умовах змін. Особливості мотивації персоналу під час розроблення та реалізації проекту. Методи мотивації працівників до інноваційної діяльності. Особливості мотивації керівників вищого рівня управління.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: особливості оплати праці працівників, що здійснюють продаж продукції (послуг). [4, 5, 6, 10].

Тема 13. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві (2 год.)

Структура і технологія розроблення положення про оплату праці персоналу. Вимоги до розроблення положень щодо оплати праці в колективному договорі підприємства. Структура індивідуального трудового договору та основні положення щодо оплати праці.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: підстави для запровадження індивідуальних умов оплати праці працівників. [4, 5, 6].

Тема 14. Нематеріальна мотивація персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку (4 год.)

Фактори трансформації мотивів і підвищення ролі нематеріальної мотивації. Мотиваційний потенціал корпоративної культури організації. Призначення та особливості використання програм професійного розвитку та корпоративних заходів. Особливості використання внутрішніх комунікацій і програм інформування для посилення мотивації персоналу. Особливості стимулювання працівників вільним часом і гнучким режимом праці.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: форми та обмеження мотивування персоналу з використанням примусових заходів. [4, 5, 6, 9].

Тема 15. Технології мотиваційного моніторингу (2 год.)

Цілі, завдання, етапи і методи проведення мотиваційного моніторингу. Методи визначення конкурентоспроможності системи мотивації персоналу; Технології оцінювання мотиваційного профілю працівників. Напрями використання результатів мотиваційного моніторингу.

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: конкурентоспроможність системи мотивації. [4, 5, 6].

Зміст практичних занять

Тема 1. Мотивація персоналу: теоретичні засади, місце в системі управління персоналом і формування конкурентних переваг (2 год.)

1. Потреби як базова категорія мотивації трудової діяльності
2. Зміст і взаємозв'язок категорій «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання»
3. Мотивація персоналу та мотиваційний процес: сучасне розуміння, основні положення

4. Співвідношення мотивованості та компетентності працівників

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: Мотивація як складова управління персоналом та чинник конкурентних переваг [4, 5, 6].

Тема 2. Прикладні аспекти використання теорій мотивації (2 год.)

1. Історичні аспекти становлення та розвитку теорії і практики мотивації персоналу
2. Сутність основних змістових теорій мотивації персоналу та їх вплив на практику управління
3. Процесуальні теорії мотивації персоналу: загальна характеристика та прикладні аспекти використання їх в управлінні

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: ІШІ як інструмент мотивації. [4, 6].

Тема 3. Формування компенсаційного пакета на підприємстві (2 год.)

1. Компенсаційний пакет: поняття, вимоги до формування
2. Структура компенсаційного пакета
3. Технологія проектування компенсаційного пакета

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: медичне страхування як елемент соціального пакету. [4, 5, 6].

Тема 4. Трудові доходи персоналу: склад, структура, чинники диференціації (2 год.)

1. Трудові доходи: види, місце в структурі сукупних доходів
2. Стратегія і політика трудових доходів
3. Матеріальна винагорода: основні положення та значення

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: диференціація трудових доходів. [4, 5, 6, 9].

Тема 5. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи (4 год.)

1. Тарифне нормування та його призначення
2. Характеристика основних елементів та підходів до побудови тарифних умов оплати праці
3. Сутність і переваги гнучких тарифних моделей оплати праці
4. Сутність і переваги вилкової моделі оплати праці та плаваючих окладів
5. Безтарифна (пайова) модель оплати праці: сфера застосування, переваги

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: Методологія та прикладні аспекти побудови єдиної тарифної сітки для оплати праці всіх категорій персоналу. [4, 5, 6, 7].

Тема 6. Технологія оцінювання посад і формування грейдів. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів (4 год.)

1. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів: сутність, етапи, відмінності від класичного тарифного нормування
2. Процедура і методи аналізу робіт
3. Методи визначення цінності посад: загальна характеристика
4. Факторно-балове оцінювання посад
5. Технологія формування грейдів
6. Диференціація посадових окладів з використанням грейдів

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: цілі та технологія проведення оглядів заробітних плат. [1, 4, 5, 6].

Тема 7. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці (6 год.)

1. Преміальне положення: структура, вимоги до побудови
2. Технологія розроблення показників преміювання
3. Визначення розмірів премій та встановлення періодичності преміювання
4. Організація преміювання робітників за основні результати діяльності
5. Організація преміювання керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців за основні результати діяльності
6. Колективне преміювання працівників
7. Преміювання на основі системи управління ефективністю та системи збалансованих показників
8. Бонусні програми: особливості застосування

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: одноразові премії і винагороди: призначення, структура і мотиваційна роль. [1, 4, 6].

Тема 8. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів (2 год.)

1. Соціально-економічна природа та функції надбавок і доплат
2. Характеристика та порядок нарахування надбавок
3. Доплати за особливий режим праці, порядок їх нарахування
4. Доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних, порядок їх нарахування

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: Характеристика й особливості нарахування доплат заохочувального характеру. [1, 4, 6].

Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників (2 год.)

1. Гарантійні та компенсаційні виплати: загальна характеристика, роль у мотивації персоналу
2. Порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати працівників
3. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати
4. Порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: гарантії, що надаються працівникам на період відпусток. [2, 3, 4].

Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування

1. Соціальний пакет: сутність, значення (2 год.)
2. Підходи до формування соціального пакета на підприємстві
3. Програми соціального страхування персоналу
4. Матеріальна допомога: види й особливості надання

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: гарантії, що надаються працівникам на період відпусток. [4, 5, 6].

Тема 11. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі (2 год.)

1. Програми участі персоналу в прибутку підприємства: призначення та особливості використання
2. Характеристика окремих схем участі персоналу в прибутку
3. Програми участі в акціонерному капіталі: характеристика та мотиваційний потенціал

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: порядок виплати доходів від участі працівників у власності підприємства. [4, 5, 6].

Тема 12. Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних умов (4 год.)

1. Мотивація персоналу в умовах змін: загальна характеристика
2. Мотивація проектних груп
3. Мотивація працівників до інноваційної діяльності
4. Особливості мотивації керівників вищого рівня управління

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: мотивація працівників, що здійснюють продаж продукції. [4, 5, 6, 10].

Тема 13. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві (2 год.)

1. Положення про оплату праці персоналу як основний правовий документ підприємства
2. Питання оплати праці в колективному договорі підприємства
3. Індивідуалізація умов оплати праці у трудовому договорі

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: спільні та відмінні риси трудового договору та трудового контракту. [4, 5, 6].

Тема 14. Нематеріальна мотивація персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку (4 год.)

1. Чинники трансформації мотивів та підвищення ролі нематеріальної мотивації
 2. Корпоративна культура як чинник нематеріальної мотивації
 3. Організація корпоративних заходів і конкурсів. Програми професійного розвитку персоналу
 4. Внутрішні комунікації та інформування як чинники посилення мотивації персоналу
 5. Стимулювання працівників вільним часом та гнучким режимом праці
- 332

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: мотивування персоналу з використанням примусових заходів. [4, 5, 6, 9].

Тема 15. Технології мотиваційного моніторингу (2 год.)

1. Завдання та етапи проведення мотиваційного моніторингу
2. Дослідження конкурентоспроможності системи мотивації
3. Технології оцінювання мотиваційного профілю працівників

Самостійне вивчення. Опрацювати наступне питання: використання результатів мотиваційного моніторингу. [4, 5, 6].

Зміст самостійної роботи студентів
Розподіл годин, виділених на вивчення дисципліни «Мотивування
персоналу»

Найменування видів робіт	Розподіл годин	
	денна форма	заочна форма
Самостійна робота, год., у т.ч.:	96	156
Опрацювання матеріалу, викладеного на лекціях	10	56
Підготовка до практичних занять та контрольних заходів	20	10
Підготовка звітів з практичних робіт	-	-
Підготовка до поточного контролю	20	-
Опрацювання матеріалу, винесеного на самостійне вивчення	46	90

ПОЛІТИКА КУРСУ

1) щодо системи поточного і підсумкового контролю

Організація поточного та підсумкового семестрового контролю знань студентів, проведення практик та атестації, переведення показників академічної успішності за 100-бальною шкалою в систему оцінок за національною шкалою здійснюється згідно з “Положенням про систему поточного і підсумкового контролю, оцінювання знань та визначення рейтингу здобувачів освіти”. Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).



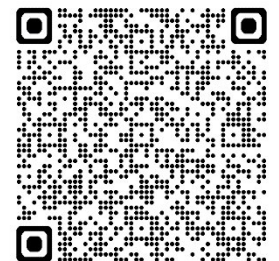
2) щодо оскарження результатів контрольних заходів

Здобувачі вищої освіти мають право на оскарження оцінки з дисципліни отриманої під час контрольних заходів. Апеляція здійснюється відповідно до «Положення про політику та врегулювання конфліктних ситуацій». Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).



3) щодо відпрацювання пропущених занять

Згідно “Положення про організацію освітнього процесу” здобувач допускається до семестрового контролю з конкретної навчальної дисципліни (семестрового екзамену, диференційованого заліку), якщо він виконав усі види робіт, передбачені на семестр навчальним планом та силабусом/робочою програмою навчальної дисципліни, підтвердив опанування на мінімальному рівні результатів навчання (отримав ≥ 35 бали), відпрацював визначені індивідуальним навчальним планом всі лекційні, практичні, семінарські та лабораторні заняття, на яких він був відсутній. Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).



4) щодо дотримання академічної доброчесності

“Положення про академічну доброчесність” закріплює моральні принципи, норми та правила етичної поведінки, позитивного, сприятливого, доброчесного освітнього і наукового середовища, професійної діяльності та професійного спілкування спільноти Університету, викладання та провадження

наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання. Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).



5) щодо використання штучного інтелекту

“Положення про академічну доброчесність” визначає політику щодо використання технічних засобів на основі штучного інтелекту в освітньому процесі. Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#). “Положення про систему запобігання та виявлення академічного плагіату, самоплагіату, фабрикації та фальсифікації академічних творів” містить рекомендації щодо використання в академічних текстах генераторів на основі штучного інтелекту. Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).



6) щодо використання технічних засобів в аудиторії та правила комунікації

Використання мобільних телефонів, планшетів та інших гаджетів під час лекційних та практичних занять дозволяється виключно у навчальних цілях (для уточнення певних даних, перевірки правопису, отримання довідкової інформації тощо). На гаджетах повинен бути активований режим «без звуку» до початку заняття. Під час занять заборонено надсилання текстових повідомлень, прослуховування музики, перевірка електронної пошти, соціальних мереж тощо. Під час виконання заходів контролю використання гаджетів заборонено (за винятком, коли це передбачено умовами його проведення). У разі порушення цієї заборони результат анулюється без права перескладання. Ознайомитись з відповідним документом можна за [посиланням](#).



Комунікація відбувається через електронну пошту і сторінку дисципліни в Moodle.

7) щодо зарахування результатів навчання, здобутих шляхом формальної/інформальної освіти

Процедури визнання результатів навчання, здобутих шляхом формальної/інформальної освіти визначаються «Положенням про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та / або інформальної освіти». Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).



МЕТОДИ НАВЧАННЯ

При вивченні дисципліни застосовується комплекс методів для організації навчання студентів з метою розвитку їх логічного та абстрактного мислення, творчих здібностей, підвищення мотивації до навчання та формування особистості майбутнього фахівця

Програмний результат навчання	Метод навчання	Метод оцінювання
Демонструвати базові й структуровані знання у сфері підприємництва, торгівлі та біржової діяльності для подальшого використання на практиці. Використовувати знання форм взаємодії суб'єктів ринкових відносин для забезпечення діяльності підприємницьких, торговельних та біржових структур. Застосовувати знання й уміння для забезпечення ефективної організації зовнішньоекономічної діяльності підприємницьких, торговельних та біржових структур з урахуванням ринкової кон'юнктури і діючих правових норм.	Словесні методи (лекція, розповідь пояснення); наочні методи (ілюстрування, комп'ютерні і мультимедійні методи); інтерактивні методи (дискусія, мозковий штурм, робота в команді (групах), метод «мікрофон», ділові ігри, метод аналогій і асоціацій)	Екзамен

ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Вид	Зміст	% від загальної оцінки	Бал	
			min	max
Поточні контрольні заходи	всього	60	35	60
Підсумкові контрольні заходи	екзамен	40	24	40
Всього:	-	100	60	100

Процедура проведення контрольних заходів, а саме поточного контролю знань протягом семестру та підсумкового семестрового контролю, регулюється «Положенням про систему поточного та підсумкового контролю оцінювання знань та визначення рейтингу студентів».

Фіксація **поточного** контролю здійснюється в “Електронному журналі обліку успішності академічної групи” на підставі чотирибальної шкали – “2”; “3”; “4”; “5”. У разі відсутності студента на занятті виставляється “н”. За результатами поточного контролю у Журналі, автоматично визначається підсумкова оцінка, здійснюється підрахунок пропущених занять.

Критерії оцінювання:

«незадовільно»	володіє навчальним матеріалом на рівні елементарного розпізнавання і відтворення окремих фактів, елементів, об’єктів, що позначаються окремими словами чи реченнями; володіє матеріалом на елементарному рівні засвоєння, викладає його уривчастими реченнями, виявляє здатність висловити думку на елементарному рівні; володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу;
«задовільно»	володіє матеріалом на початковому рівні, значну частину матеріалу відтворює на репродуктивному рівні; володіє матеріалом на рівні, вищому за початковий, здатний за допомогою викладача логічно відтворити значну його частину; може відтворити значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень, за допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, порівнювати та робити висновки, виправляти допущені помилки;

«добре»	здатний застосовувати вивчений матеріал на рівні стандартних ситуацій, частково контролювати власні навчальні дії, наводити окремі власні приклади на підтвердження певних тверджень: вміє порівнювати, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача, в цілому самостійно застосовувати її на практиці, контролювати власну діяльність, виправляти помилки і добирати аргументи на підтвердження певних думок під керівництвом викладача; вільно володіє вивченим обсягом матеріалу, та вміє застосовувати його на практиці; вільно розв'язує задачі в стандартних ситуаціях, самостійно виправляє допущені помилки, добирає переконливі аргументи на підтвердження вивченого матеріалу;
«відмінно»	виявляє початкові творчі здібності, самостійно визначає окремі цілі власної навчальної діяльності, оцінює окремі нові факти, явища, ідеї; знаходить джерела інформації та самостійно використовує їх відповідно до цілей, поставлених викладачем; вільно висловлює власні думки і відчуття, визначає програму особистої пізнавальної діяльності, самостійно оцінює різноманітні життєві явища і факти, виявляючи особисту позицію щодо них; без допомоги викладача знаходить джерела інформації і використовує одержані відомості відповідно до мети та завдань власної пізнавальної діяльності; використовує набуті знання і вміння в нестандартних ситуаціях; виявляє особливі творчі здібності, самостійно розвиває власні обдарування і нахили, вміє самостійно здобувати знання.

Усі пропущені заняття, а також негативні оцінки студенти зобов'язані відпрацювати впродовж трьох наступних тижнів. У випадку недотримання цієї норми, замість “н” в журналі буде виставлено “0” (нуль балів), без права перездачі. Відпрацьоване лекційне заняття в електронному журналі позначається літерою «в».

До підсумкового контролю допускаються студенти які за результатами поточного контролю отримали не менше 35 балів. Усі студенти, що отримали 34 балів і менше, не допускаються до складання підсумкового контролю і на підставі укладання додаткового договору, здійснюють повторне вивчення дисципліни впродовж наступного навчального семестру. За результатами підсумкового контролю (диференційований залік/екзамен) студент може отримати 40 балів. Студенти, які під час підсумкового контролю отримали 24 бали і менше, вважаються такими, що не здали екзамен/диференційований залік і повинні йти на перездачу.

Загальна семестрова оцінка з дисципліни, яка виставляється в екзаменаційних відомостях оцінюється в балах (згідно з **Шкалою оцінювання знань за ЄКТС**) і є сумою балів отриманих під час поточного та підсумкового контролю.

Шкала оцінювання знань за ЄКТС:

Оцінка за національною шкалою	Рівень досягнень, %	Шкала ECTS
Національна диференційована шкала		
Відмінно	90 – 100	A
Добре	83 – 89	B
	75 – 82	C
Задовільно	67 – 74	D
	60 – 66	E
Незадовільно	35 – 59	FX
	0 – 34	F
Національна недиференційована шкала		
Зараховано	60 – 100	-
Не зараховано	0 – 59	-

Студенти, які не з'явилися на екзамени без поважних причин, вважаються такими, що одержали незадовільну оцінку.

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основна література

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2021. 468 с. URL: <https://westudents.com.ua/knigi/336-upravlnnya-personalom-balabanova-lv-.html>
3. Іллін Є.П. Мотивація і мотиви: навч. посібник. 2023. 512 с.
4. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник К. : КНЕУ, 2020. 729 с.
5. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. К. : КНЕУ, 2022. 337 с.

Допоміжна література

6. Дряхлов М., Купріянов Є. Системи мотивації персоналу у Європі. *Проблеми теорії та практики управління*. 2021. № 2. С. 83-88.
7. Янковська Л.А. Менеджмент персоналу: підготовка та перепідготовка працівників підприємства: навч. посіб. Л.: Видавництво Національного університету "Львівська політехніка". 2024. 196 с.

Електронні інформаційні ресурси

11. Інтернет-портал для управлінців URL: <http://www.management.com.ua>.
12. Статистика України. URL: www.ukrstat.gov.ua.
13. Сайт HR-Ліга – Спільнота кадровиків та спеціалістів з управління персоналом/ URL: www.hrliga.com.
14. Сайт Всеукраїнської Асоціації Кадровиків URL: [www.http://www.kadrovik.ua](http://www.kadrovik.ua)