

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 1

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою факультету
бізнесу та сфери обслуговування

28 серпня 2025 р., протокол № 7

Голова Вченої ради

Галина ТАРАСЮК



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «Мотиваційний менеджмент»

для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «бакалавр»
спеціальності 073 «Менеджмент»
освітньо-професійна програма «Менеджмент»
факультет бізнесу та сфери обслуговування
кафедра менеджменту, бізнесу та маркетингових технологій

Схвалено на засіданні кафедри
менеджменту, бізнесу та
маркетингових технологій
26 серпня 2025 р., протокол № 8

Завідувач кафедри

Тетяна ОСТАПЧУК

Гарант освітньо-професійної
програми

Ольга ПАЩЕНКО

Розробник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, бізнесу та маркетингових
технологій БУРАЧЕК Ігор

Житомир
2027 – 2028 н.р.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 2

Робоча програма навчальної дисципліни «Мотиваційний менеджмент» для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «бакалавр» спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійна програма «Менеджмент» затверджена Вченою радою факультету бізнесу та сфери обслуговування від 26 серпня 2024 р., протокол № 8.

Робоча програма навчальної дисципліни «Мотиваційний менеджмент» (зі змінами та доповненнями) для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «бакалавр» спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійна програма «Менеджмент» затверджена Вченою радою факультету бізнесу та сфери обслуговування від 28 серпня 2025 р., протокол № 7.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 3

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма здобуття вищої освіти	заочна форма здобуття вищої освіти
Кількість кредитів 3	Галузь знань 07 «Управління та адміністрування»	Обов'язкова	
Модулів – 1	Спеціальність 073 «Менеджмент»	Рік підготовки:	
Змістових модулів – 2		4-й	4-й
Загальна кількість годин – 90		Семестр	
		8-й	8-й
Тижневих аудиторних годин для денної форми здобуття вищої освіти: 3,3 год	Освітній ступінь «бакалавр»	Лекції	
		16 год.	8 год.
		Практичні	
		24 год.	6 год.
		Лабораторні	
		– год.	– год.
		Самостійна робота	
		50 год.	76 год.
		Вид контролю: екзамен	

Частка аудиторних занять і частка самостійної роботи у загальному обсязі годин з навчальної дисципліни становить:

для денної форми здобуття вищої освіти – 44,4 % аудиторних занять, – 55,6 % самостійної роботи.

для заочної форми здобуття вищої освіти – 15,6 % аудиторних занять, – 84,4 % самостійної роботи.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 4

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

За сучасних умов спостерігається тенденція до підвищення попиту з боку роботодавців на фахівців, які вміють розробляти конкурентні системи винагородження персоналу, володіють технологіями грейдового оцінювання посад і робіт та формування кваліфікаційних груп з оплати праці, сучасними підходами до посилення нематеріальної мотивації, зокрема й за рахунок розвитку корпоративної культури та потенціалу бренду роботодавця, уміють провадити мотиваційний моніторинг і розробляти мотиваційні заходи з метою підвищення трудової активності персоналу, посилення його лояльності та віддачі. Тому, дисципліна «мотиваційний менеджмент» є доцільною для вивчення за спеціальністю 073 «Менеджмент».

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

Завданнями навчальної дисципліни є:

- набуття студентами стійких сучасних знань з теорії мотиваційного менеджменту;
- формування навиків і вмінь самостійно аналізувати стан мотивації персоналу;
- розробка 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.

Зміст навчальної дисципліни направлений на формування наступних **компетентностей**, визначених стандартом вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент» та освітньо-професійною програмою «Менеджмент»:

ІК. Здатність розв’язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук.

ЗК 4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 5

діяльності.

ЗК 11. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

ЗК 15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

СК 4. Вміння визначати функціональні області організації та зв'язки між ними.

СК 5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту.

СК 7. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту.

Отримані знання з навчальної дисципліни стануть складовими наступних **програмних результатів** навчання за спеціальністю 073 «Менеджмент»:

ПРН 3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.

ПРН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.

ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

Під час вивчення навчальної дисципліни здобувачі вищої освіти зможуть отримати наступні Soft skills:

– *комунікативні навички*: письмове, вербальне й невербальне спілкування; вести дискусію і відстоювати свою позицію; вміння шукати, аналізувати та використовувати інформацію;

- *керування часом*: вміння справлятися із завданнями вчасно;

- *гнучкість і адаптивність*: гнучкість, адаптивність і здатність змінюватися; вміння аналізувати ситуацію, орієнтування на вирішення проблеми;

- *лідерські якості*: вміння спокійно працювати в напруженому середовищі; вміння ухвалювати рішення; вміння ставити мету, планувати діяльність;

- *особисті якості*: креативне й критичне мислення; етичність, чесність, терпіння, повага до оточуючих.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 6

3. Програма навчальної дисципліни

МОДУЛЬ 1

Змістовий модуль 1. Теоретичні та юридичні аспекти мотивації

Тема 1. Система управління персоналом та мотиваційний менеджмент як складова цієї системи (ЗК5; СК4; СК7; ПРН3)

Роль та значення управління персоналом як науки. Людина як суб'єкт і об'єкт управління персоналом. Орієнтація персоналу на корпоративну культуру. Основні характеристики персоналу організації. Поняття та значення кадрової політики в організації. Основні типи кадрової стратегії. Взаємозв'язок стратегії розвитку організації, стратегії управління персоналом та кадрової політики. Організація діяльності та функції служб персоналу. Згуртованість та соціальний розвиток колективу. Оцінювання персоналу організації. Управління розвитком і рухом персоналу організації.

Потреби як базова категорія мотиваційного менеджменту. Зміст і взаємозв'язок категорій «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання» Мотивація та мотиваційний процес: сучасне розуміння, основні положення. Співвідношення вмотивованості та компетентності працівників.

Тема 2. Організаційне забезпечення мотиваційного менеджменту (ЗК4; ЗК11; СК4; СК5; ПРН3; ПРН10)

Цілі та функції мотиваційного менеджменту. Посадові особи, які реалізують функцію мотивації на підприємстві. Правове та науково-методичне забезпечення мотиваційного менеджменту.

Тема 3. Прикладні аспекти використання теорій мотивації (ЗК4; ЗК5; ЗК11; СК5; СК7; ПРН3; ПРН10)

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

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 7

Тема 4. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві (ЗК4; ЗК5; ЗК11; СК4; СК7; ПРН3; ПРН10)

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

Змістовий модуль 2. Практичні аспекти мотивації

Тема 5. Компенсаційний пакет та трудові доходи персоналу. Формування компенсаційної політики на підприємстві (ЗК4; ЗК5; ЗК11; СК4; СК5; СК7; ПРН3; ПРН10)

Компенсаційна модель винагороди за працю: сутність і причини поширення на практиці. Структура компенсаційного пакета. Трудові доходи: види, місце в структурі сукупних доходів. Диференціація трудових доходів. Компенсаційна політика та компенсаційна стратегія. Організаційно-економічний механізм формування компенсаційної політики. Технологія проектування компенсаційного пакета на підприємстві.

Тема 6. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи (ЗК4; ЗК5; ЗК11; СК4; СК5; СК7; ПРН3; ПРН10)

Тарифне нормування та його призначення. Характеристика основних елементів і підходів до побудови тарифних умов оплати праці. Сутність і переваги гнучких тарифних моделей оплати праці. Сутність і переваги вилкової моделі оплати праці та плаваючих окладів. Безтарифна (пайова) модель оплати праці: сфера застосування, переваги. Методологія та прикладні аспекти побудови єдиної тарифної сітки для оплати праці всіх категорій персоналу.

Тема 7. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці (ЗК4; ЗК5; ЗК11; СК4; СК5; СК7; ПРН3; ПРН10)

Преміальне положення: структура, вимоги до побудови. Технологія розроблення показників преміювання. Визначення розмірів премій та встановлення періодичності преміювання. Організація преміювання

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 8

робітників за основні результати діяльності. Організація преміювання керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців за основні результати діяльності. Колективне преміювання працівників. Преміювання на основі системи управління ефективністю та системи збалансованих показників. Бонусні програми: особливості застосування. Одноразові премії та винагороди: призначення, структура й мотиваційна роль.

Тема 8. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів (ЗК4; ЗК5; ЗК11; СК4; СК5; СК7; ПРН3; ПРН10)

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

Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників (ЗК4; ЗК5; ЗК11; СК4; СК5; СК7; ПРН3; ПРН10)

Гарантійні та компенсаційні виплати: загальна характеристика, мотиваційна роль. Порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати працівників. 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.

Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування (ЗК4; ЗК5; ЗК11; СК4; СК5; СК7; ПРН3; ПРН10)

Соціальний пакет: сутність, значення. Підходи до формування соціального пакета на підприємстві. Програми соціального страхування персоналу. Матеріальна допомога: види й особливості надання.

Тема 11. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі (ЗК4; ЗК5; ЗК11; СК4; СК5; СК7; ПРН3; ПРН10)

Програми участі персоналу в прибутку підприємства: призначення та особливості використання. Характеристика окремих схем участі персоналу в прибутку. Програми участі в акціонерному капіталі: характеристика та

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 9

мотиваційний потенціал. Порядок виплати доходів від участі працівників у власності підприємства.

Тема 12. Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних умов (ЗК4; ЗК5; ЗК11; СК4; СК5; СК7; ПРН3; ПРН10)

Мотиваційний менеджмент в умовах змін: загальна характеристика. Мотивація проєктних груп. Мотивація працівників до інноваційної діяльності. Особливості мотивації керівників вищого рівня управління. Мотивація працівників, що здійснюють продаж продукції.

Тема 13. Нематеріальна мотивація: сутність, форми, тенденції розвитку (ЗК4; ЗК5; ЗК11; ЗК15; СК4; СК5; СК7; ПРН3; ПРН10; ПРН14)

Чинники трансформації мотивів і підвищення ролі нематеріальної мотивації. Корпоративна культура як чинник нематеріальної мотивації. Мотиваційний потенціал бренда роботодавця. Організація корпоративних заходів і конкурсів. Програми професійного розвитку персоналу. Внутрішні комунікації та інформування як чинники посилення мотивації працівників. Стимулювання працівників вільним часом і гнучким режимом праці. Практика формування та розвитку відносин з колишніми працівниками в системі мотиваційного менеджменту. Мотиваційний менеджмент з використанням примусових заходів. Стрес на робочому місці та методи боротьби. Основні види стресу у процесі застосування нематеріальної мотивації. Вплив глобальних трендів (гібридної роботи, цифровізації) на рівень стресу, пов'язаний з нематеріальною мотивацією.

Тема 14. Технології мотиваційного моніторингу (ЗК4; ЗК5; ЗК11; СК4; СК5; СК7; ПРН3; ПРН10)

Завдання та етапи проведення мотиваційного моніторингу. Дослідження конкурентоспроможності системи мотивації. Технології оцінювання мотиваційного профілю працівників. Використання результатів мотиваційного моніторингу.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 10

4. Структура (тематичний план) навчальної дисципліни

Змістові модулі і теми	Кількість годин							
	денна форма				заочна форма			
	усього	лекції	практичні	самостійна робота	усього	лекції	практичні	самостійна робота
МОДУЛЬ 1								
<i>Змістовий модуль 1. Теоретичні та юридичні аспекти мотивації</i>								
Тема 1. Система управління персоналом та мотиваційний менеджмент як складова цієї системи	6	1	2	3	7	1	1	5
Тема 2. Організаційне забезпечення мотиваційного менеджменту	5	1	1	3	5	-	-	5
Тема 3. Прикладні аспекти використання теорій мотивації	5	1	1	3	7	1	1	5
Тема 4. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві	5	1	1	3	5	-	-	5
Модульний контроль 1	1	-	1	-	-	-	-	-
Разом за змістовий модуль 1	22	4	6	12	24	2	2	20
<i>Змістовий модуль 2. Практичні аспекти мотивації</i>								
Тема 5. Компенсаційний пакет та трудові доходи персоналу. Формування компенсаційної політики на підприємстві	8	2	2	4	6	-	-	6
Тема 6. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи	8	2	2	4	9	2	1	6
Тема 7. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці	7	1	2	4	6	-	-	6
Тема 8. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів	7	1	2	4	9	2	1	6
Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників	7	1	2	4	5	-	-	5
Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування	5	1	1	3	5	-	-	5
Тема 11. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі	7	1	2	4	7	1	1	5
Тема 12. Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних умов	6	1	2	3	6	-	-	6
Тема 13. Нематеріальна мотивація: сутність, форми, тенденції розвитку	6	1	1	4	7	1	1	5
Тема 14. Технології мотиваційного моніторингу	6	1	1	4	6	-	-	6
Модульний контроль 2	1	-	1	-	-	-	-	-

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/073.00.1/Б/ОК34-02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 11

Змістові модулі і теми	Кількість годин							
	денна форма				заочна форма			
	усього	лекції	практичні	самостійна робота	усього	лекції	практичні	самостійна робота
Разом за змістовий модуль 2	68	12	18	38	66	6	4	56
ВСЬОГО	90	16	24	50	90	8	6	76

5. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
МОДУЛЬ 1			
Змістовий модуль 1. Теоретичні та юридичні аспекти мотивації			
1	Тема 1. Система управління персоналом та мотиваційний менеджмент як складова цієї системи	2	1
2	Тема 2. Організаційне забезпечення мотиваційного менеджменту	1	-
3	Тема 3. Прикладні аспекти використання теорій мотивації	1	1
4	Тема 4. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві	1	-
	Модульний контроль 1	1	-
Змістовий модуль 2. Практичні аспекти мотивації			
5	Тема 5. Компенсаційний пакет та трудові доходи персоналу. Формування компенсаційної політики на підприємстві	2	-
6	Тема 6. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи	2	1
7	Тема 7. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці	2	-
8	Тема 8. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів	2	1
9	Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників	2	-
10	Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування	1	-
11	Тема 11. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі	2	1
12	Тема 12. Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних умов	2	-
13	Тема 13. Нематеріальна мотивація: сутність, форми, тенденції розвитку	1	1
14	Тема 14. Технології мотиваційного моніторингу	1	-
	Модульний контроль 2	1	-
РАЗОМ		24	6

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 12

6. Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
МОДУЛЬ 1			
Змістовий модуль 1. Теоретичні та юридичні аспекти мотивації			
1	Тема 1. Система управління персоналом та мотиваційний менеджмент як складова цієї системи 1. Визначити місце та роль управління персоналом в системі менеджменту організації (на прикладі підприємства) 2. Здійснити аналіз роботи відділу персоналу підприємства та окреслити його завдання у сфері мотивації. 3. Підготувати есе на тему «Можливість повного задоволення потреб працівників в системі управління персоналом». 4. Спроекувати заходи з підвищення лояльності працівників підприємства з нестійким фінансово-економічним станом.	3	5
2	Тема 2. Організаційне забезпечення мотиваційного менеджменту 1. Спроекувати структуру відділу мотивації персоналу для великого промислового підприємства, банку, страхової компанії, торговельного підприємства. 2. Розробити типові положення про відділ мотивації персоналу та посадову інструкцію керівника відділу. 3. Сформулювати перелік нормативних і методичних документів з мотиваційного менеджменту, що розробляються й затверджуються керівництвом організації для внутрішнього використання.	3	5
3	Тема 3. Прикладні аспекти використання теорій мотивації 1. Дати порівняльний аналіз змістових і процесуальних теорій мотивації. 2. Зобразити схематично кореляцію в класифікації потреб різних змістових теорій мотивації. 3. Визначити, які з перелічених чинників є гігієнічними, а які - мотиваційними згідно з теорією двох факторів Ф. Герцберга. 4. Підготувати есе на одну з тем: - «Питання мотивації в працях стародавніх мислителів і філософів середньовіччя»; - «Сучасні дослідження мотивації трудової діяльності». 5. Визначити, на положеннях яких теорій мотивації ґрунтується практика діяльності компаній: - торговельним агентам компанія виплачує лише комісійні у відсотках від обсягів продажу товарів, виходячи з того, що жодна інша система оплати праці так не стимулюватиме до збільшення обсягів продажу; - участь у тренінгах беруть компетентні працівники, оскільки керівництво компанії вважає, що в інших випадках вкладення коштів у навчання буде неефективним;	3	5

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 13

	- плани роботи відділів складаються з урахуванням пропозицій усіх працівників компанії.		
4	Тема 4. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві 1. На підставі вивчення трудового законодавства, зокрема Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» визначити законодавчі норми, що регламентують процедуру розроблення та внесення змін до колективного договору. 2. Визначити, у яких внутрішніх нормативних документах підприємства можуть бути викладені основні положення щодо порядку та умов виплати й розміру різних складових компенсаційного пакета. 3. На підставі вивчення трудового законодавства, зокрема Кодексу законів про працю України та Постанови Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170, з'ясувати особливості контрактної форми наймання та оплати праці. 4. Розподілити обов'язки щодо розроблення положення про оплату праці між різними посадовими особами підприємства. Прописати всі вірогідні варіанти з урахуванням розміру та організаційної структури підприємства, організаційно-правової форми, виду економічної діяльності тощо. 5. Розробити положення про оплату праці працівників тренінгової компанії (рекрутингової агенції). 6. Підготувати есе на тему «Можливості необмеженого (розширеного) використання контрактної форми трудового договору».	3	5
Змістовий модуль 2. Практичні аспекти мотивації			
5	Тема 5. Компенсаційний пакет та трудові доходи персоналу. Формування компенсаційної політики на підприємстві 1. Провести критичний аналіз літературних джерел щодо з'ясування сутності категорій «компенсаційний пакет», «трудові доходи», «заробітна плата» і «соціальний пакет». 2. На підставі вивчення літературних джерел з'ясувати різні підходи до класифікації трудових доходів. Обґрунтувати доцільність (недоцільність) урахування різних класифікаційних ознак під час розроблення політики трудових доходів на підприємстві. 3. На підставі вивчення трудового законодавства визначити відмінності між сумісництвом і суміщенням. З'ясувати особливості роботи та оплати праці на умовах сумісництва та в разі суміщення професій (посад). 4. Провести аналіз рекламних оголошень про вакантні посади працівників конкретної професійної групи в різних ЗМІ у визначеному регіоні, з'ясувати структуру конкурентного компенсаційного пакета.	4	6

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 14

	5. Підготувати есе на одну з тем: - «Оцінка міри виконання заробітною платою основних функцій на вітчизняних підприємствах»; - «Еволюція політики доходів і її вплив на мотивацію працівників»; - «Сучасний стан диференціації трудових доходів найманих працівників в Україні».		
6	Тема 6. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи 1. Зобразити схематично етапи проектування основної заробітної плати. 2. Зробити порівняльний аналіз підходів до проектування основної заробітної плати. 3. Підготувати есе на одну з тем: - «Тенденції у проектуванні основної заробітної плати на вітчизняних підприємствах»; - «Досвід проектування основної заробітної плати у вітчизняних та іноземних компаніях». 4. На підставі вивчення трудового законодавства, зокрема Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди» тощо, визначити законодавчі норми, що регламентують питання формування основної заробітної плати на підприємстві.	4	6
7	Тема 7. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці 1. Зробити порівняльний аналіз підходів до організації преміювання працівників за основні результати діяльності та підсумки діяльності за рік. 2. Розробити умови та показники преміювання для служби персоналу, відділу маркетингу, відділу реклами та зв'язків з громадськістю, відділу збуту промислового підприємства, передбачивши в якості показників преміювання результати роботи відповідного відділу, а умовою преміювання - один з основних показників діяльності підприємства загалом. 3. Визначити умови та показники преміювання для директора акціонерного товариства, яке випускає конкурентоспроможну продукцію й перед яким поставлене завдання виходу на світовий ринок. Підприємство недовикористовує виробничі потужності. Намітилося зниження ефективності використання акціонерного капіталу. 4. Розробити показники підвищення та зниження коефіцієнтів трудової участі працівників певних професійних груп для розподілу нарахованих колективам премій між окремими працівниками з урахуванням галузевої належності підприємства. Спроектувати цілі та сформулювати ключові показники ефективності для кількох посад з урахуванням галузевої належності підприємства. 5. Розробити показники преміювання для кількох посадових осіб згідно із системою збалансованих показників за чотирма	4	6

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/073.00.1/Б/ОК34-02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 15

	складовими: фінансовою, клієнтською, внутрішніх процесів, навчання та зростання. 6. Підготувати есе на одну з тем: - «Досвід преміювання персоналу на основі системи управління ефективністю у вітчизняних та іноземних компаніях». - «Досвід преміювання персоналу на основі системи збалансованих показників у вітчизняних та іноземних компаніях».		
8	Тема 8. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів 1. На підставі вивчення трудового законодавства визначити законодавчі норми, що регламентують питання порядку встановлення надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів. 2. Сформулювати оптимальний набір факультативних (необов'язкових) надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів для різних за розміром підприємств приватного сектору економіки. 3. На підставі порівняння основних положень щодо встановлення надбавок і доплат, які містять Постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298 і «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 9 березня 2006 р. № 268, визначити відмінності в переліку, розмірах і порядку встановлення окремих надбавок і доплат. 4. За критерії диференціації розміру надбавок майстрам за високі досягнення в праці обрано стаж роботи на підприємстві (роки), тип виробництва в цеху (на дільниці) і складність продукції (особливо складна, інша). Розробити шкалу диференціації надбавок, у якій розміри надбавок залежно від названих критеріїв становлять від 10 до 40 % посадового окладу.	4	6
9	Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників 1. Визначити норми, що містяться в КЗпП України й регламентують питання порядку надання працівникам гарантій і компенсацій. 2. Визначити недоліки чинної в Україні процедури індексації заробітної плати. 3. На підставі вивчення КЗпП України та Постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 р. № 695 визначити перелік гарантій і компенсацій для працівників, які навчаються. 4. Зробити порівняльний аналіз порядку визначення розміру виплат за час відпустки та за інший невідпрацьований час	4	5

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/073.00.1/Б/ОК34-02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 16

	відповідно до Постанови Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 р. № 100.		
10	Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування 1. Зобразити схематично процедуру формування соціального пакета на підприємстві. 2. Скласти анкету для з'ясування потреб та інтересів працівників у соціальних виплатах і благах з метою їх урахування під час формування соціального пакета на підприємстві. 3. Спроектувати соціальний пакет для різних категорій персоналу банку (великого промислового підприємства, торговельного підприємства, страхової компанії, ресторану швидкого харчування тощо) за принципом «кафетерію». 4. Провести моніторинг ринку страхових послуг у галузі корпоративних програм страхування. Охарактеризувати види послуг, які пропонують компанії, порівняти вартість різних страхових полісів. 5. Підготувати есе на одну з тем: - «Досвід застосування програм страхування персоналу у вітчизняних та іноземних компаніях»; - «Досвід застосування корпоративних пенсійних програм у вітчизняних та іноземних компаніях»; - «Досвід застосування програм золоті наручники та золоті парашути у вітчизняних та іноземних компаніях».	3	5
11	Тема 11. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі 1. Зобразити схематично процедуру визначення частини прибутку для розподілу між працівниками підприємства за схемою Скенлона. 2. Визначити за схемою Скенлона суму, яка підлягає розподілу між працівниками компанії, якщо запланований і фактичний обсяги реалізованої продукції в звітному році відповідно дорівнюють 2812 тис. ум. од. і 3565 тис. ум. од.; запланований і фактичний фонди оплати праці - відповідно 731 тис. ум. од. і 715 тис. умов. од. 3. На підставі Закону України «Про акціонерні товариства» дати порівняльну характеристику простих і привілейованих акцій. 4. Підготувати есе на одну з тем: - «Досвід застосування програм участі персоналу в прибутку у вітчизняних та іноземних компаніях»; - «Досвід застосування програм участі персоналу в акціонерному капіталі у вітчизняних та іноземних компаніях».	4	5
12	Тема 12. Особливості мотивації працівників окремих професійних груп та за різних економічних умов 1. Розробити показники оцінювання результатів праці працівників за участь у проєктах «Запровадження грейдової системи оплати праці в банку», «Розроблення системи участі персоналу в прибутку на промисловому підприємстві», «Розроблення соціального пакета в авіакомпанії».	3	6

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 17

	2. Розробити різні види шкали диференціації розмірів премій за створення, освоєння та впровадження нових видів продукції (нової техніки й технології) залежно від складності, обсягів та якості виконаних робіт. 3. Спроектувати цілі та сформулювати ключові показники ефективності для директора підприємства, менеджера зі збуту, торговельного представника на різних етапах життєвого циклу підприємства. 4. Підготувати есе на одну з тем: - «Досвід мотивації персоналу за умов змін у вітчизняних та іноземних компаніях»; - «Досвід застосування програм заохочення нововведень у вітчизняних та іноземних компаніях»; - «Досвід мотивації персоналу під час розроблення та реалізації проектів у вітчизняних та іноземних компаніях».		
13	Тема 13. Нематеріальна мотивація: сутність, форми, тенденції розвитку 1. Розробити положення про організацію та проведення конкурсу для працівників певних професійних груп: робітників промислового підприємства, агентів торговельної компанії, фахівців зі зв'язків із громадськістю та пресою підприємства видавничої галузі та ін. 2. Провести моніторинг ринку тренінгових послуг у галузі мотивації та оплати праці в певному регіоні. Визначити тематику семінарів і тренінгів, форми та методи навчання, очікувані результати та вартість навчання. 3. Розробити опитувальний лист для проведення вихідного інтерв'ю з працівниками, що звільняються з підприємства. 4. Вивчити досвід іноземних і вітчизняних компаній зі створення клубів теперішніх і колишніх співробітників (alumni group). 5. На підставі вивчення фахової літератури та періодичних видань знайти приклади корпоративних кодексів відомих компаній. З'ясувати специфічні їх особливості. 6. Скласти опитувальний лист для дослідження лояльності співробітників до бренда роботодавця. 7. Розробити план заходів щодо реалізації на підприємстві концепції бренду роботодавця. 8. Сформулювати ціннісні пропозиції HR-бренду для підприємств різних видів економічної діяльності. 9. Підготувати есе на тему «Досвід нематеріальної мотивації у вітчизняних та іноземних компаніях». 10. Розробити заходи щодо подолання стресу в нематеріальній мотивації, враховуючи досвід певної компанії.	4	5
14	Тема 14. Технології мотиваційного моніторингу 1. Провести моніторинг законодавчих актів і визначити основні закони України, положення, правила, інструкції, затверджені постановами, указами й розпорядженнями Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, інших органів державного управління, основні положення та норми яких потрібно враховувати під час проведення	4	6

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 18

	мотиваційного моніторингу. 2. Розробити анкету для проведення мотиваційного моніторингу працівників підприємства. 3. Підготувати есе на тему «Досвід проведення мотиваційного моніторингу (аудиту) у вітчизняних та іноземних компаніях». 4. Розробити проєктивні запитання та ситуаційні завдання для з'ясування пріоритетних потреб і мотивів під час інтерв'ю з кандидатами на вакантні посади та управлінського спілкування.		
		РАЗОМ	5076

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 19

7. Індивідуальні самостійні завдання

Вивчення дисципліни «Мотиваційний менеджмент» передбачає обов'язкову підготовку індивідуальних завдань різного гатунку. До прикладу можуть бути наступні:

1. Теми для індивідуального завдання:

1. Сутність мотивації, її місце в системі управління, зв'язок з іншими функціями управління.
2. Зміст мотиваційного менеджменту як навчальної дисципліни, його предмет, об'єкт, структура, основні функції.
3. Зміст і основні завдання мотиваційного менеджменту як професійного виду діяльності.
4. Потреби як основа мотивації, їх види та властивості.
5. Стимули як елемент мотиваційного процесу, їх види, вплив на поведінку особистості.
6. Мотиви як елемент мотиваційного процесу, їх взаємозв'язок, види, вплив на поведінку особистості.
7. Інтереси, їх види та вплив на мотивацію особистості.
8. Використання матеріальної мотивації в управлінні.
9. Використання нормативної мотивації в управлінні.
10. Роль статусної мотивації в управлінні поведінкою підлеглих.
11. Розкрийте зміст та специфіку внутрішньої (процесуальної) мотивації.
12. Види мотивації за інтенсивністю її застосування.
13. Врахування мотивації агресії в управлінні.
14. Використання мотивації симпатії в управлінні.
15. Використання мотивації допомоги в управлінні.
16. Взаємозв'язок внутрішньої та зовнішньої мотивації.
17. Внесок представників наукової школи управління у розвиток теорії та практики мотиваційного менеджменту.
18. Адміністративна школа управління про мотивацію персоналу.
19. Основні функції заробітної платні.
20. Структура оплати праці працівника.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 20

21. Система організації заробітної платні, її елементи.
22. Особливості тарифної системи.
23. Характеристика систем і форм оплати праці.
24. Особливості і види погодинної форми оплати праці.
25. Характеристика і види відрядної форми оплати праці.
26. Преміювання працівників як елемент оплати праці. Пільги та матеріальна допомога.
27. Сутність і види колективів, особливості їх мотивації.
28. Діяльність менеджерів з мотивації колективів на кожній стадії їх формування і розвитку.
29. Методи мотивації та згуртування колективу.
30. Способи демотивації і розвалу нелояльної неформальної групи.

2. Ситуаційні завдання:

Завдання 1

Ви – службовець обласної державної адміністрації. На виконання Програми розвитку державної служби на 2026-2027 роки керівництвом прийнято рішення про удосконалення корпоративної культури в розрізі таких її складових: імідж організації у зовнішньому середовищі, зовнішній вигляд персоналу і службових приміщень, корпоративний дизайн, розробка і розповсюдження внутріорганізаційних засобів масової інформації, використання гарячих телефонних ліній для вирішення проблем персоналу тощо.

1. Сформулюйте перелік цінностей, які повинні поділятися колективом адміністрації.
2. Запропонуйте своє бачення основних складових корпоративної культури облдержадміністрації.

Завдання №2

Аудиторія розподіляється на 4 команди та обґрунтовує практичні заходи на прикладі підприємства, визначає позитивні та негативні аспекти питання та аналізує наявну ситуацію відносно: залучення працівників до управління виробництвом (перша команда); планування кар'єри (друга команда);

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 21

регулювання робочого часу та заохочення наданням вільного часу (третя команда); інформованості колективу (четверта команда).

Завдання №3

Ви досвідчений, давно працюючий, авторитетний начальник відділу. У переддень свята ви від свого відділу представили прізвища декількох кращих співробітників для заохочення. Серед тих, кому повинні бути вручені грамота і грошова премія, Сидоров, котрого ви особисто попередили про необхідність з'явитися на урочисті збори, де йому будуть вручені грамота і премія. Сидоров разом зі своєю родиною з'явився на урочисті збори, але грамоту і премію, з невідомих для вас причин, йому не вручили. Наступного дня, не встигнувши розібратися в причині непорозуміння, ви випадково зіштовхуєтеся із ним у коридорі.

1. Які можливі варіанти розвитку виниклої ситуації?
2. Як би ви повели себе в кожному з них?

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 22

8. Методи навчання

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються наступні методи навчання.

Результат навчання	Методи навчання
ПРН 3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.	– Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (презентація) – Практичні методи (вирішення кейсів) – Дискусійний метод – Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, виконання завдань, проведення розрахунків, підготовка доповідей та презентацій)
ПРН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації	– Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (презентація) – Практичні методи (вирішення кейсів) – Дискусійний метод – Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, виконання завдань, проведення розрахунків, підготовка доповідей та презентацій)
ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.	– Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (презентація) – Практичні методи (вирішення кейсів) – Дискусійний метод – Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, виконання завдань, проведення розрахунків, підготовка доповідей та презентацій)

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 23

9. Методи контролю

Перевірка досягнення результатів навчання здійснюється з використанням наступних методів.

Результат навчання	Методи контролю
ПРН 3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.	– Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Перевірка виконання домашніх завдань, практичних завдань, кейсів – Поточне тестування – Перевірка виконання індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Перевірка виконання завдань модульного контролю – Екзамен
ПРН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації	– Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Перевірка виконання домашніх завдань, практичних завдань, кейсів – Поточне тестування – Перевірка виконання індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Перевірка виконання завдань модульного контролю – Екзамен
ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.	– Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Перевірка виконання домашніх завдань, практичних завдань, кейсів – Поточне тестування – Перевірка виконання індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Перевірка виконання завдань модульного контролю – Екзамен

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 24

10. Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни здійснюється відповідно до Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у Державному університеті «Житомирська політехніка» та розподілу балів, що наведений нижче.

Система оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни включає:

- поточний, модульний та підсумковий контроль – для здобувачів денної форми здобуття вищої освіти;
- поточний та підсумковий контроль – для здобувачів заочної форми здобуття вищої освіти.

Поточний контроль проводиться для оцінювання рівня засвоєння знань, формування умінь і навичок здобувачів вищої освіти впродовж вивчення ними матеріалу модуля (змістових модулів) навчальної дисципліни. Поточний контроль здійснюється під час проведення навчальних занять.

Модульний контроль проводиться з метою оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти за модуль (змістові модулі) навчальної дисципліни. Модульний контроль проводиться під час навчального заняття після завершення вивчення матеріалу модуля (змістових модулів) навчальної дисципліни. Модульний контроль здійснюється у формі тестування.

Підсумковий контроль проводиться для підсумкового оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни. Підсумковий контроль здійснюється після завершення вивчення навчальної дисципліни. Підсумковий контроль проводиться у формі екзамену. Процедура складання екзамену визначена у Положенні про організацію освітнього процесу у Державному університеті «Житомирська політехніка».

Розподіл балів з навчальної дисципліни

Види робіт здобувача вищої освіти	Кількість балів за семестр
Для здобувача денної форми здобуття вищої освіти	
Виконання завдань поточного контролю	60
Виконання завдань модульного або підсумкового контролю	40
Підсумкова семестрова оцінка	100
Для здобувача заочної форми здобуття вищої освіти	
Виконання завдань поточного контролю	60
Виконання завдань підсумкового контролю	40
Підсумкова семестрова оцінка	100

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 25

Розподіл балів за виконання завдань поточного контролю

Види робіт здобувача вищої освіти	Кількість балів за семестр	
	денна форма	заочна форма
Виконання завдань під час навчальних занять	45	45
Виконання та захист індивідуальних самостійних завдань	15	15
Разом за виконання завдань поточного контролю	60	60

Розподіл балів за виконання завдань під час навчальних занять

Види робіт здобувача вищої освіти ¹	Кількість балів за семестр	
	денна форма	заочна форма
Відповіді (виступи) на заняттях, участь у дискусії	20	15
Виконання тестових завдань	10	20
Виконання та захист практичних завдань, вправ, кейсів	15	10
Разом за виконання завдань під час навчальних занять	45	45

З метою застосування цілих чисел для оцінювання результатів роботи здобувачів під час навчальних занять протягом семестру може використовуватися 100-бальна шкала оцінювання щодо кожного окремо виду робіт. Розрахунок загальної кількості балів, які здобувач може набрати за результатами роботи під час навчальних занять протягом семестру, проводиться за формулою:

$$P_{\text{НЗ}} = \sum(P_i \times BK_i) \times K_{\text{НЗ}}, \quad (1)$$

де $P_{\text{НЗ}}$ – загальна кількість балів, набраних здобувачем за виконання завдань під час навчальних занять за семестр;

P_i – кількість набраних здобувачем балів за семестр за виконання i -го виду робіт під час навчальних занять (за 100-бальною шкалою);

BK_i – ваговий коефіцієнт за виконання i -го виду робіт під час навчальних занять. Значення вагових коефіцієнтів розраховуються шляхом ділення кількості балів, яка передбачена за виконання окремого виду робіт під час навчальних занять, на сумарну кількість балів за виконання усіх видів робіт під час навчальних занять за семестр;

$K_{\text{НЗ}}$ – коригувальний коефіцієнт, який визначається шляхом ділення кількості балів, що передбачена за виконання завдань під час навчальних занять за семестр, на 100 балів.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 26

Розподіл балів за виконання завдань модульного контролю

Види робіт здобувача вищої освіти денної форми здобуття вищої освіти	Кількість балів за семестр
Виконання завдань модульного контролю 1	20
Виконання завдань модульного контролю 2	20
Разом за виконання завдань модульного контролю	40

Якщо здобувач денної форми здобуття вищої освіти виконав необхідні для досягнення результатів навчання з дисципліни завдання, що передбачені робочою програмою навчальної дисципліни, склав модульний контроль і набрав у сумі 60 балів або більше, він може погодити дану оцінку в електронному кабінеті і вона стане семестровою оцінкою за вивчення навчальної дисципліни.

Якщо здобувач денної форми здобуття вищої освіти під час вивчення навчальної дисципліни виконав необхідні для досягнення результатів навчання з дисципліни завдання, що передбачені робочою програмою навчальної дисципліни, і набрав 60 балів або більше та бажає покращити свій результат успішності, він проходить процедуру підсумкового контролю у формі екзамену. Набрані бали за виконання завдань підсумкового контролю, а також бали за поточний контроль сумуються і формується семестрова оцінка з навчальної дисципліни. Бали, які здобувач вищої освіти набрав за виконання завдань модульного контролю, при цьому не враховуються під час розрахунку семестрової оцінки з навчальної дисципліни.

У здобувача заочної форми здобуття вищої освіти семестрова оцінка за вивчення навчальної дисципліни формується як сума кількості балів за поточний контроль і кількості балів за підсумковий контроль.

Здобувач вищої освіти допускається до процедури підсумкового контролю у формі екзамену, якщо виконав необхідні для досягнення результатів навчання з дисципліни завдання, що передбачені робочою програмою навчальної дисципліни, і за поточний контроль у сумі набрав 36 балів або більше.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 27

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті в рамках окремих тем навчальної дисципліни, здійснюється викладачем за зверненням здобувача вищої освіти та представленням документів, які підтверджують результати навчання (сертифікати, свідоцтва, скріншоти тощо). Рішення про визнання та оцінка за відповідну частину освітнього компонента приймається викладачем за результатами співбесіди зі здобувачем вищої освіти.

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті в рамках цілого освітнього компонента, здійснюється за процедурою, яка визначена у Положенні про організацію освітнього процесу у Державному університеті «Житомирська політехніка».

Шкала оцінювання

Шкала ЄКТС	Національна шкала	100-бальна шкала
A	Відмінно	90-100
B	Добре	82-89
C		74-81
D	Задовільно	64-73
E		60-63
FX	Незадовільно	35-59
F		0-34

11. Глосарій

№ з/п	Термін державною мовою	Відповідник англійською мовою
1	Аванс	Advance
2	Адаптація	Adaptation
3	Адміністрування	Administrating
4	Акордно-преміальна оплата праці	Paytent by the piece and premium
5	Безготівкові розрахунки	Clearings
6	Біржа праці	Unemployment exchange
7	Бонус	Bonus
8	Валюта	Currency
9	Винагорода	Compensation
10	Винагорода і модифікація поведінки	Rewards and behaviou modification
11	Гнучкий режим роботи	Flexible office hours

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 28

№ з/п	Термін державною мовою	Відповідник англійською мовою
12	Гонорар	Royalties
13	Дивідендна політика	Dividend policy
14	Заробітна плата	Salary, wages
15	Ієрархія потреб	Hierarchy of needs
16	Індекс заробітної плати	Salary index
17	Індексація	Indexation
18	Індивідуальний пенсійний рахунок	Individual social security
19	Інфляція	Inflation
20	Мотив	Motive, reason
21	Мотивація	Motivation
22	Мотиваційний менеджмент	Motivation management
23	Норма виробітку	Rate of output
24	Податкові пільги	Tax incentives
25	Рейтинг	Rating

12. Рекомендована література

Основна література

1. Безпалько. О.В., Бергер А.Д., Березянко Т.М. та ін. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. За. заг. ред. О.І. Драган. Київ: МПП «ЛИНО». 2022. 612 с. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/0e630926-51ea-4151-b217-ff2864a67898/content>
2. Бірюченко С.Ю., Бужимська К.О., Бурачек І.В. та ін. Менеджмент: підручник. Під заг. ред. Т.П. Остапчук. Житомир: Вид-во «Рута», 2021. 856 с. URL: <https://eztuir.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8068/1/%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82.pdf>
3. Богомолова К.С. Мотиваційний менеджмент: курс лекцій для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної та заочної форми навчання. Харків: ДБТУ, 2024. 122 с. URL: <https://repo.btu.kharkiv.ua/server/api/core/bitstreams/5d1369aa-2863-4bf1-b8ad-1487bc381033/content>
4. Колот А. М. Цимбалюк С.О. Мотиваційний менеджмент: підручник. К.: КНЕУ, 2014. 479 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/11650>

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 29

5. Свінцов О., Ворончак І., Блистів О. Менеджмент: навчальний посібник. Частина 1. Дрогобич: Редакційно-видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. 2022. 102 с. URL: <http://ir.dspu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4383>

6. Михаліцька Н.Я., Яцик М.Р. Лідерство та комунікації. Львів: ЛьвДУВС, 2024. 528 с. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/8174/1/%D0%9B%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D1%83%D0%BD%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97_print.pdf

7. Михаліцька Н.Я., Яцик М.Р. Управління власним бізнесом: навчальний посібник у схемах і таблицях. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 480 с. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/7956/1/mykhalicka_MAKET.pdf

Допоміжна література

1. Брюховецький Я. С. Мотивація розвитку цифрових навичок та компетенцій працівників підприємств. Економічний вісник Донбасу. 2021. №2. С. 216-222. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2021_2_26

2. Бурачек І.В., Ярмолюк Д.І., Верстова В.Я. Покоління Z на вітчизняному ринку праці. Економіка та суспільство. 2021. №26. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-2>

3. Винничук Р. Інноваційні підходи до мотивації студентів покоління Z. Вища школа. 2020. № 1. С. 72-79. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=460900

4. Гріньова О. Заохочення в системі мотивації безпечної поведінки працівників виробництва. Охорона праці і пожежна безпека. 2019. № 11. С. 26-31. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=458250

5. Гуменюк Н. Я. Психологія в менеджменті : конспект лекцій. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2022. 116 с. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=472551

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 30

6. Далюк Н. Я., Романов А. Д., Бурачек І. В. Мотиваційні аспекти ефективної організації праці в умовах цифрової трансформації бізнесу. Актуальні питання економічних наук. 2025. №15. С. 1-19. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17156023>

7. Діденко В. М. Менеджмент: підручник. Київ: Кондор, 2020. 584 с. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=470853

8. Євтушевська О. В. Мотивація суб'єктів господарської діяльності в сучасних умовах. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 4. С. 36-38. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2018_4_8

9. Кодекс законів про працю України від № 322-08 від 27.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08#Text>

10. Коритько Т. Ю., Бриль І. В. Мотивація та стимулювання інноваційно-інвестиційної активності підприємства. Бізнес Інформ. 2018. №5. С. 234-240. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2018_5_36

11. Лазоренко Т.В., Артюшок В.С., Бурачек І.В. Підвищення ефективності сучасного менеджменту через реалізацію мотиваційноорієнтованих управлінських функцій. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки». 2025. № 5. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2025-5-10951>

12. Лозовський О. М. Мотивація як складова ефективного управління персоналом. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2018. № 7 (2). С. 41-44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2018_7%282%29__11

13. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Суми: Університет. книга, 2019. 338 с. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=459097

14. Маслікова І. Моральна мотивація та економічні стимули в реалізації спільного блага. Університетська кафедра. 2018. № 7. С. 47-60. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ukaf_2018_7_5

15. Орлів М. С. Менеджмент людських ресурсів : конспект лекцій. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2020. 140 с. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=465998

16. Пахомов В. М. Кадровий менеджмент: навчально-методичний комплекс. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2018. 260 с. URL:

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 31

https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=453164

17. Попадинець І. Р., Кінаш І. П. Мотивація як чинник розвитку персоналу організації: методичний підхід. Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Серія: Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості. 2019. № 2. С. 175-186. URL:

https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=457620

18. Про оплату праці: Закон України від 19.07.2022 № 108/95-ВР (зі змінами та доповненнями). URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

19. Поплавська О. М., Кононенко Т. С. Мотивація та задоволеність працівників: аналіз, ризики, шляхи вдосконалення. Бізнес Інформ. 2021. № 5. С. 378-384. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2021_5_53

20. Семенова Л. Ю., Татарінова К. С. Розробка ефективного мотиваційного механізму діяльності підприємства. Молодий вчений. 2019. Т. 65. № 1. С. 239-241. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/2001/1979>

21. Ситник Н. С., Чепиль Ю. Б. Мотивація як чинник стимулювання людей до ефективної діяльності. Молодий вчений. 2021. № 4(2). С. 331-335. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2021_4%282%29__48

22. Слоньовський М. В. Мотивація як основний принцип розвитку людських ресурсів системи публічного управління. Ефективність державного управління. 2018. Вип. 1. С. 56-61. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2018_1_8

23. Телишевська Л. І., Власенко Д. О. Мотивація працівників в системі управління персоналом на підприємстві. Молодий вчений. 2018. № 7 (2). С. 498-502. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_7%282%29__45

24. Olafsen A. H., Deci E. L., Halvari H. Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. Motivation and Emotion. 2018. Т. 42. № 2. С. 178-189. URL: https://selfdeterminationtheory.org/wpcontent/uploads/2019/06/2018_OlafsenDeciHalvari_crossmark.pdf

25. Shkoler O., Kimura T. How does work motivation impact employees'

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09- 05.01/073.00.1/Б/ОК34- 02-2025
	Випуск 2	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 32 / 32

investment at work and their job engagement? A moderated-moderation perspective through an international lens. *Frontiers in psychology*. 2020. Т. 11. С. 38. URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00038/full>

13. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Освітній портал Державного університету «Житомирська політехніка». URL: <http://learn.ztu.edu.ua>.
2. Сайт бібліотеки Державного університету «Житомирська політехніка». URL: <http://lib.ztu.edu.ua>.
3. Сайт Національної бібліотеки України ім. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>.
4. Сервіс Google Академія. URL: <https://scholar.google.com.ua>.