



СИЛАБУС
«Мотивація персоналу»

Статус дисципліни	вибіркова
Код та назва спеціальності та спеціалізації (за наявності)	242 Туризм
Назва освітньої програми	Туризм
Освітній ступінь	другий (магістерський)
Обсяг дисципліни (кредитів ЄКТС)	5
Терміни вивчення дисципліни	1 семестр
Назва кафедри, яка викладає дисципліну, аббревіатурне позначення	ЕМ
Мова викладання	українська

Лектор

Кандидат економічних наук, доцент
Гненний Микола Васильович
gntnniyn@ukr.net
м. Дніпро, Лазаряна, 2, 4 поверх, ауд.4206.

Передумови вивчення дисципліни	Дисципліни, на які спирається дисципліна «Мотивація персоналу»: OK2 Методологія та організація наукових досліджень OK7 Організація обслуговування туристів у готелях (у тому числі курсова робота) OK11 Основи організації індустрії дозвілля BK1 Охорона праці в галузі та цивільний захист Дисципліни, вивчення яких спираються на дисципліну «Мотивація персоналу»: BK9 Організація праці менеджера BK13 Організація діяльності туристичних фірм BK15 Менеджмент персоналу
Мета навчальної дисципліни	Метою дисципліни є досягнення компетентностей, які основані на зазначених в освітньо-професійній програмі:
Очікувані результати навчання	PH10. З'ясувати технології розроблення показників преміювання персоналу PH12. Ідентифікувати, пояснювати теорії мотивації при управлінні персоналом та формуванні компенсаційної політики PH9. Розробляти та реалізовувати проекти у сфері туризму та рекреації на засадах економічної, соціальної і екологічної ефективності. PH5. Вміти відтворювати основні функції менеджера туристичного

підприємства.
 РН3. Застосовувати методичний інструментарій матеріальної та нематеріальної мотивації трудової діяльності персоналу туристичних підприємств
 РН5. Аналізувати й структурувати проблеми організації оплати праці персоналу туристичних підприємств
 РН6. Аналізувати та оцінювати діяльність суб'єктів туристичного ринку, щодо забезпечення мотивації персоналу.
 РН12. Аналізувати, формулювати і реалізовувати національну та регіональну туристичну політику, вдосконалювати механізми управління мотивацією персоналу туристичних підприємств.
 РН10. Розробляти та реалізовувати сучасні методи мотивації персоналу у сфері туризму.
 РН3, РН4. Здатність застосовувати методи та інструменти дослідницької та інноваційної діяльності для розв'язання складних задач у сфері мотивації персоналу.
 РН.13. Планувати, організовувати і виконувати наукові та прикладні дослідження з питань удосконалення мотивації і стимулювання персоналу.

Зміст дисципліни	<p>Лекції:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність і зміст мотиваційного менеджменту. 2. Мотиваційний процес. 3. Поняття про мотиви і стимули діяльності 4. Первісні теорії мотивації. 5. Змістові та процесуальні теорії мотивації 6.. Заробітна плата, її місце в мотиваційному механізмі. 7. Мотивуюча роль систем оплати праці. 8. Доплати і надбавки до заробітної плати та їх мотивуюча роль у туризмі. 9. Нормування праці та його роль у визначенні заробітної плати. 10. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності. 11. Контрактна форма найму й оплати праці. 12. Оцінка персоналу та її мотивуюча роль. 13. Мотивація колективів 14. Організаційна культура як фактор мотивації персоналу. 15.. Комплексний підхід щодо управління трудовою мотивацією. 16. Зарубіжний досвід мотивації персоналу. <p>Практичні:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність і зміст мотиваційного процесу 2. Основні теорії мотивації персоналу. 3. Заробітна плата, її місце в мотиваційному механізмі. 4. Розрахунок заробітної плати на туристичних підприємствах. 5. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності 6. Оцінка персоналу та її мотивуюча роль. 7. Організаційна культура як фактор мотивації персоналу.. 8. Зарубіжний досвід мотивації персоналу. 				
Контрольні заходи та критерії оцінювання	<p style="text-align: center;">Залік</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Шкала ЄКТС</th> <th>Очікувані результати навчання</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">А</td> <td>Здобувач освіти глибоко і в повному обсязі засвоїв програмний матеріал мотивації персоналу , володіє необхідними уміньми та навичками щодо умов, форм, методів і основного інструментарію, їх застосування за напрямками діяльності, пов'язаних з мотивацією</td> </tr> </tbody> </table>	Шкала ЄКТС	Очікувані результати навчання	А	Здобувач освіти глибоко і в повному обсязі засвоїв програмний матеріал мотивації персоналу , володіє необхідними уміньми та навичками щодо умов, форм, методів і основного інструментарію, їх застосування за напрямками діяльності, пов'язаних з мотивацією
Шкала ЄКТС	Очікувані результати навчання				
А	Здобувач освіти глибоко і в повному обсязі засвоїв програмний матеріал мотивації персоналу , володіє необхідними уміньми та навичками щодо умов, форм, методів і основного інструментарію, їх застосування за напрямками діяльності, пов'язаних з мотивацією				

	та стимулюванням на підставі формування якостей та розвитку менеджерського потенціалу.
В	Здобувач знає програмний матеріал мотивації персоналу, володіє необхідними вміннями та навичками щодо умов, форм, методів і основного інструментарію, їх застосування за напрямками діяльності, пов'язаних з нормуванням, обліком, плануванням, організацією діяльності менеджера, на підставі формування якостей та розвитку менеджерського потенціалу, але припускає незначні помилки під час аналізу впливу кількісних та якісних показників на мотивацію і стимулювання персоналу..
С	Здобувач знає програмний матеріал мотивації персоналу, володіє необхідними вміннями та навичками щодо умов, форм, методів і основного інструментарію, їх застосування за напрямками діяльності, пов'язаних з нормуванням, обліком, плануванням, організацією діяльності менеджера, на підставі формування якостей та розвитку менеджерського потенціалу, але припускаючи неточності в розрахунках та обґрунтуванні впливу кількісних і якісних показників на ефективність праці менеджера, складанні ділових документів менеджера.
Д	Здобувач знає тільки основний програмний матеріал мотивації персоналу, частково володіє необхідними вміннями та навичками щодо умов, форм, методів і основного інструментарію, їх застосування за напрямками діяльності, припускає неточності, пов'язані з розрахунками та обґрунтуванням впливу кількісних і якісних показників на ефективність праці менеджера, складанні ділових документів менеджера.
Е	Здобувач знає тільки основний програмний матеріал мотивації персоналу, частково володіє необхідними вміннями та навичками щодо умов, форм, методів і основного інструментарію, їх застосування за напрямками діяльності, припускає грубі неточності, пов'язані з розрахунками та обґрунтуванням впливу кількісних і якісних показників на ефективність праці менеджера, складанні ділових документів менеджера.
FX	Здобувач знає тільки основний програмний матеріал мотивації персоналу, при цьому невпевнено володіє вміннями та навичками виконання практичних задач щодо їх застосування за напрямками діяльності, припускає грубі неточності, пов'язані з розрахунками та обґрунтуванням впливу кількісних і якісних показників на

	ефективність праці менеджера, складанні ділових документів менеджера.
F	Здобувач не розуміє і не орієнтується у матеріалі мотивації персоналу, розрахунки показників кількісних і якісних показників ефективності праці менеджера, складання ділових документів менеджера не доводить до кінця, не дає відповіді на запитання; потрібний повторний курс вивчення дисципліни.

Досягнення вищих оцінок за шкалою ЄКТС базується на досягнутих нижчих.

Види діагностування результатів навчання

Вид контролю	Бал
ПК1	45
ПК2	55

Співставлення шкал оцінювання

Диференційований залік			
Бал	Оцінка ECTS	Оцінка за чотирибальною шкалою	
90 – 100	A	Відмінно	відмінно
82 – 89	B	Добре	дуже добре
75 – 81	C		добре
67 – 74	D	Задовільно	задовільно
60 – 66	E		достатньо
35 – 59	Fx	Незадовільно	незадовільно з повторним складанням контрольного заходу
1-34	F		незадовільно з повторним вивченням дисципліни

Політика викладання	<p>Несуть відповідальність студенти, які під час будь-якого методу оцінювання порушують принципи академічної доброчесності, тобто: списують, – виконують аудиторну письмову роботу із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання; обманюють – видають задачі, які виконані третіми особами, як власні.</p> <p>За порушення академічної доброчесності студенту пропонується повторне проходження оцінювання.</p> <p>У випадку незгоди з результатами поточного, семестрового контролю здобувач освіти звертається до екзаменатора за роз'ясненням/або з незгодою щодо отриманої оцінки. У випадку незгоди з прийнятим рішенням екзаменатора здобувач освіти звертається у письмовій формі до декану факультету з умотивованою заявою щодо неврахування екзаменатором важливих обставин під час оцінювання. Декан факультету ухвалює рішення за заявою здобувача освіти, керуючись аргументами, якими здобувач освіти мотивує свою незгоду з оцінкою, і поясненнями (усними чи письмовими) екзаменатора.</p>
---------------------	--

Засоби навчання	
-----------------	--

Рекомендована література

Основна

1. Кудла Н. Є. Управління персоналом в туризмі : навчальний посібник / Н.Є. Кудла, Н. І. Фединець. Львів: видавництво ЛТЕУ, 2022. – 253 с.
2. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект): монографія. Київ : ПК ДСЗУ, 2017. 155 с.
3. Милько І.П. М-60 Мотивація персоналу [Електронне видання]. Методичні вказівки до самостійної роботи. Луцьк: СНУ імені Лесі Українки, 2020.
4. Склярук Т.В., Панас Я.В. Економіка праці: навч. посіб. / Т.В. Склярук, Я.В. Панас. – НМР Львівської політехніки, 2017. – 228 с.

Додаткова

5. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. – К. : Центр учбової літератури, 2017. – 502 с.
6. Сазонова Т. О. Сучасні тенденції в сфері мотивації праці персоналу. Збірник наукових праць професорсько-викладацького складу академії за підсумками науководослідної роботи в 2019 році ПДАА. Полтава, РВВ ПДАА, 2020. С. 80-82.
7. Система мотивації персоналу на туристичному підприємстві. Лозович І.С. Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. «Проблеми і тенденції розвитку сучасної економіки в умовах інтеграційних процесів: теоретичні та практичні аспекти» (м. Херсон, 17-18 жовтня 2019 р.). Херсон: Видавництво ФОП Вишемирський В.С., 2019. 458 с. С.439-441

Електронні ресурси

8. Кодекс законів про працю. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
9. Закон України «Про оплату праці» – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/Z950108>
10. Мотивація туристів і її вплив на маркетингову стратегію дестинації. – Режим доступу: <http://ebib.pp.ua/motivatsiya-turistiv-i-yiyi-vpliv-na-marketingovu-strategiyu-destinatsiyi-marketing.h>
11. Гненний М.В., Гребенюк Г.М. Дистанційний курс. Мотивація персоналу. <https://lider.ust.edu.ua/course/view.php?id=2240>
12. Бібліотека університету та її депозитарій (<https://library.diit.edu.ua/uk/catalog>, <https://library.diit.edu.ua/uk/catalog?category=books-and-other>).