

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Кафедра готельно-ресторанного бізнесу та харчових технологій

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

В.о. директора ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

Микола ПИСАРЕВСЬКИЙ

«18» вересня 2024 р.



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

галузь знань: 24 «Сфера обслуговування»

спеціальність: 241: «Готельно-ресторанна справа»

освітня програма: «Готельно-ресторанна справа»

вид дисципліни: за вибором

факультет: ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

2024/2025 навчальний рік

Програму рекомендовано до затвердження вченою радою ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

«17» вересня 2024 року, протокол №2

РОЗРОБНИК ПРОГРАМИ: Іванова Ольга Анатоліївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри готельно-ресторанного бізнесу та харчових технологій

Програму схвалено на засіданні кафедри готельно-ресторанного бізнесу та харчових технологій

Протокол № 1 від «03» вересня 2024 року

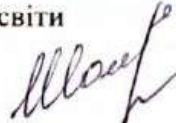
Завідувач кафедри готельно-ресторанного бізнесу та харчових технологій



(підпис) Наталія ДАНЬКО
(прізвище та ініціали)

Програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми «Готельно-ресторанна справа»

Гарант освітньо-професійної програми «Готельно-ресторанна справа» за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти



(підпис) Олена МИКОЛЕНКО
(прізвище та ініціали)

Програму погоджено науково-методичною комісією факультету ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

Протокол № 1 від «17» вересня 2024 року

Голова науково-методичної комісії факультету ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»



(підпис) Ганна ПАНАСЕНКО
(прізвище та ініціали)

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Кафедра міжнародної електронної комерції та готельно-ресторанної справи

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

В.о. декана факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

Тетяна МІРОШНИЧЕНКО

«29» серпня 2024 р.



**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ**

рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

галузь знань: 24 «Сфера обслуговування»

спеціальність: 241: «Готельно-ресторанна справа»

освітня програма: «Готельно-ресторанна справа»

вид дисципліни: за вибором

факультет: міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

2024/2025 навчальний рік

Програму рекомендовано до затвердження вченою радою факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

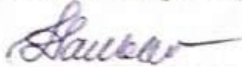
«29» серпня 2024 року, протокол №19

РОЗРОБНИК ПРОГРАМИ: Іванова Ольга Анатоліївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри міжнародної електронної комерції та готельно-ресторанної справи

Програму схвалено на засіданні кафедри міжнародної електронної комерції та готельно-ресторанної справи

Протокол № 18 від «26» серпня 2024 року

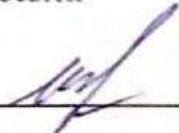
Завідувач кафедри міжнародної електронної комерції та готельно-ресторанної справи



(підпис) Наталя ДАНЬКО
(прізвище та ініціали)

Програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми «Готельно-ресторанна справа»

Гарант освітньо-професійної програми «Готельно-ресторанна справа» за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти



(підпис) Олена МИКОЛЕНКО
(прізвище та ініціали)

Програму погоджено науково-методичною комісією факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

Протокол № 16 від «28» серпня 2024 року

Голова науково-методичної комісії факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу



(підпис) Олена МИКОЛЕНКО
(прізвище та ініціали)

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни «Мотивація праці персоналу» складена відповідно до освітньо-професійної програми «Готельно-ресторанна справа» підготовки першого (бакалаврського) рівня за спеціальністю 241 «Готельно-ресторанна справа».

1. Опис навчальної дисципліни

1.1. Мета викладання навчальної дисципліни формування системи теоретичних і прикладних знань стосовно посилення трудової активності персоналу, покращення якісних показників роботи засобами сучасних методів матеріальної, трудової і статусної мотивації.

1.2. Основні завдання вивчення дисципліни.

Завданнями дисципліни є надання студентам сучасних знань з теорії мотивації персоналу, формування у них навичок і вмінь стосовно самостійного аналізу стану мотивації персоналу і розробки науково-практичних рекомендацій щодо її посилення; розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, а також самостійності та відповідальності в процесі обґрунтування та прийняття рішень з мотиваційного менеджменту.

Загальні компетентності (ЗК).

ЗК 03. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК 06. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.

ЗК 09. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (СК)

СК 01. Розуміння предметної області і специфіки професійної діяльності.

СК 05. Здатність управляти підприємством, приймати рішення у господарській діяльності суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу шляхом побудови ефективної системи мотивації персоналу.

СК14 – здатність застосовувати сучасні теорії та методи мотивації персоналу для забезпечення ефективності управлінської діяльності.

1.3. Кількість кредитів – 4

1.4. Загальна кількість годин – 120

1.5. Характеристика навчальної дисципліни	
<u>За вибором</u>	
Денна форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
Рік підготовки	
4-й	4-й
Семестр	
8-й	8-й
Лекції	
27 год.	8 год.
Практичні заняття	
18 год.	год.
Лабораторні заняття	
год.	год.
Самостійна робота	
75 год.	112 год.
у тому числі індивідуальні завдання контрольна робота	
год.	

1.6. Заплановані результати навчання

Після опанування дисципліни «Мотивація персоналу» студент повинен **знати**:

- теоретико-методологічні засади мотивації трудової діяльності як складової соціально-трудова відносин;
- змістовні характеристики сучасних теорій мотивації;
- підходи до організації матеріального стимулювання персоналу, в тому числі ключові аспекти організації оплати праці на підприємствах;
- нормування праці як засіб підвищення ефективності організації праці на підприємствах ГРБ;
- змістовні характеристики нематеріальної мотивації трудової діяльності;
- сутність, види, функції, методи оцінювання персоналу, як складової мотивації трудової діяльності;

вміти:

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

В результаті вивчення дисципліни у студента повинні формуватися наступні програмні результати навчання (ПРН).

РН10 – відповідати за формування ефективної кадрової політики суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу в сфері мотивації праці, підбір та мотивування персоналу на ефективне вирішення професійних завдань.

РН13 – розробляти та застосовувати ефективні системи управління та мотивації персоналу ГРБ;

РН16 – виконувати самостійно завдання, розв'язувати задачі і проблеми, застосовувати їх в різних професійних ситуаціях та відповідати за результати своєї діяльності.

2. Тематичний план навчальної дисципліни

Розділ 1. Концептуальні основи мотивації персоналу

Тема 1. Мотивація персоналу як складова соціально-трудова відносин (2 години)

Місце мотивації в системі соціально-трудова відносин та в системі менеджменту персоналу. Мотивація персоналу як наука і сфера практичної діяльності.

Сутність і значення категорій «потреба», «мотив», «інтерес», «стимул», «стимулювання». Взаємозв'язок ключових категорій навчальної дисципліни. Методологічні підходи до дослідження й організації мотиваційної діяльності персоналу управління. Мотиваційний менеджмент як вид діяльності, його принципи і методи. Характеристика основних цілей та завдань мотиваційного менеджменту на сучасному етапі управління персоналом в ГРБ.

Тема 2. Мотиваційні теорії та їх застосування в управлінні персоналом (3 години)

Первісні теорії мотивації. Змістові та процесуальні теорії мотивації. Сутність та характерні особливості змістових теорій праці. Теорія ієрархії потреб Маслоу. Загальна характеристика змістовних теорій мотивації персоналу. Сутність основних змістовних теорій мотивації: теорії Альдерфера, теорії двох факторів Герцберга, теорії набутих потреб Мак-Клелланда.

Концепція партисипативного управління. Синтетична модель мотивації. Використання процесуальних теорій у практичній діяльності підприємств. Вплив сучасних змістовних теорій мотивації на практику менеджменту персоналу.

Тема 3. Методи мотивації в управлінні персоналом (6 годин)

Поняття про методи мотивації. Некономічні методи мотивації. Методи задоволення основних потреб персоналу. Підкріплення, гасіння і покарання як методи мотивації. Зміст роботи й мотивація. Управління винагородою працівників. Сутність нематеріальної мотивації трудової діяльності. Моральне, організаційне, соціально-економічне, нормативне та інші види мотивування. Методи стимулювання працівників гнучким графіком та управлінням трудовим часом. Трудове та організаційне (статусне) стимулювання. Регулювання поведінкою працівника на основі вимірювання почуття його задоволеності роботою і передбачення наявності творчих елементів в його праці, можливість участі в управлінні, просування по службі у межах однієї посади, творчі відраженні тощо. Мотивація починаючих спеціалістів. Особливості мотивації організаційної поведінки жінок. Умови на робочому місці і мотивація персоналу.

Тема 4. Оцінка персоналу та її мотивуюча роль (2 години)

Сутність оцінки персоналу, загальні вимоги до оцінювання персоналу. Принципи оцінювання персоналу. Види оцінки персоналу організації. Мотивуючий потенціал оцінки персоналу.

Самооцінка як вид оцінки. Зовнішня оцінка персоналу: оцінка з боку трудового колективу, керівника, безпосередніх споживачів результатів праці, колег по роботі. Поведінка керівників у процесі оцінювання персоналу. Об'єктивність оцінки персоналу та її вплив на мотивацію праці. Сфера застосування результатів оцінювання персоналу.

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

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

Оцінка персоналу за досягнення поставлених цілей. Соціально-психологічна оцінка керівників, професіоналів і фахівців. Атестація як метод оцінювання персоналу.

Розділ 2. Технології мотивації персоналу

Тема 5. Організаційна культура як фактор мотивації персоналу (2 години)

Поняття «організаційна культура». Елементи організаційної культури. Мета організаційної культури. Рівні організаційної культури. Фактори, які впливають на організаційну культуру. Функції організаційної культури. Мотиваційна функція та засоби її реалізації. Імідж організації як засіб реалізації її мотиваційної функції. Типи організаційної культури.

Тема 6. Організація нормування праці як засіб мотивації (4 години)

Сутність і завдання нормування. Види норм. Класифікація витрат робочого часу. Склад технічно обґрунтованої норми часу. Специфіка розрахунку норм для різних типів виробництва. Методи технічного нормування. Методи вивчення витрат робочого часу: фотографія робочого часу і хронометраж.

Тема 7. Організація оплати праці (4 години)

Організація заробітної плати. Системи і форми оплати праці на підприємстві. Цілі організації оплати праці. Принципи, цілі і зміст оплати і стимулювання праці. Вибір форм оплати праці. Механізм розподілу фонду оплати праці по підрозділах. Розподіл колективного заробітку. Організація преміювання робітників. Оцінка чинників трудового вкладу робітників і фахівців. Коефіцієнти трудової участі. Нетрадиційні форми оплати праці.

Тема 8. Зарубіжний досвід мотивації персоналу (2 години)

Японська модель мотивації персоналу. Американська модель мотивації персоналу. Західноєвропейська модель мотивації персоналу. Принципи, особливості та основні елементи мотивації праці в країнах з розвинутою ринковою економікою. Особливості зарубіжного досвіду оцінювання персоналу. Можливість і необхідність використання зарубіжного досвіду оцінювання персоналу в Україні.

Тема 9. Комплексний підхід щодо управління трудовою мотивацією (2 години)

Закони поведінки, що визначають трудову активність працівників. Закони, що регулюють взаємозв'язок із зовнішнім середовищем. Соціальнопсихологічні закони. Біопсихічні закони. Формування ефективного механізму трудової мотивації персоналу. Модель мотиваційного механізму як комплексна система. Мотиваційний моніторинг. Процес організації моніторингу мотивації трудової діяльності.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб.	інд.	с.р.		л	п	лаб.	інд.	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Розділ 1. Концептуальні основи мотивації персоналу												
Тема 1. Мотивація персоналу як складова соціально-трудова відносин	13	2	1			10	15	1				14
Тема 2. Мотиваційні теорії та їх застосування в управлінні персоналом	15	3	1			11	15	1				14
Тема 3. Методи мотивації в управлінні персоналом	20	6	5			9	17	1				16
Тема 4. Оцінка персоналу та її мотивуюча роль	12	2	1			9	13	1				12
Разом за розділом 1	60	13	8			39	60	4				56
Розділ 2. Технології мотивації персоналу												
Тема 5. Організаційна культура як фактор мотивації персоналу	10	2	1			7	11	1				10
Тема 6. Організація нормування праці як засіб мотивації	12	4	1			7	11	1				10
Тема 7. Організація оплати праці	15	4	4			7	15	1				14
Тема 8. Зарубіжний досвід мотивації персоналу	12	2	2			8	12,5	0,5				12
Тема 9. Комплексний підхід щодо управління трудовою мотивацією	11	2	2			7	10,5	0,5				10
Разом за розділом 2	60	14	10			36	60	4				56
Усього годин	120	27	18			75	120	8				112

4. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тема 1,2: Мотивація персоналу та теорії мотивації	2
2	Тема 3 Організаційні методи мотивації в управлінні персоналом гостинного бізнесу	5
3	Тема 3 Матеріальні методи мотивації в управлінні персоналом працівників ГРБ	
4	Тема 3 Нематеріальна мотивація в сучасних умовах господарювання	
5	Тема 4. Оцінка персоналу та її мотивуюча роль	1
6	Тема 5, 6. Організація нормування праці як засіб мотивації сучасного підприємства та його організаційна культура	2
7	Тема 7. Розподіл заробітку та премії в колективі працівників ГРБ	4
8	Тема 7. Урахування особистого трудового внеску в системі мотивації	
9	Тема 8,9. Зарубіжний досвід мотивації персоналу та побудови комплексної системи управління мотивацією.	4
Разом		18

5. Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Види, зміст самостійної роботи	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	Виявити місце мотивації в системі управління, та її зв'язок з іншими функціями менеджменту: плануванням, організацією, контролем, прийняттям рішень тощо. Вивчити принципи мотиваційного менеджменту, підібрати приклади організацій та установ в ГРБ, які відбивають ці принципи та використовують сучасні методи. Охарактеризувати основні цілей та завдань мотиваційного менеджменту на сучасному етапі управління організаціями.	10	14
2	Опрацювати використання змістовних теорії мотивування в практичній діяльності. Вивчити сутність та характерні особливості процесуальних теорій мотивування персоналу. Познайомитись з : теорія очікування, її основні положення, теорія постановки цілей, її основні положення, теорія справедливості та її використання для практики управління людьми в організації.	11	14
3	Підібрати, систематизувати та опанувати матеріал, який розкриває: стимулювання співробітників вільним часом., регулювання щодо часу зайнятості шляхом надання працівникові додаткових вихідних, відпустки, можливості вибрати час відпусток, організації гнучкого графіка роботи, скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності праці тощо. Ознайомитись з такими методами як трудове та організаційне (статусне) стимулювання, регулювання поведінкою працівника на основі вимірювання почуття його задоволеності роботою і передбачення наявності творчих елементів в його праці, можливість участі в управлінні, просування по службі у межах однієї посади, творчі відрядження тощо. Мотивація починаючих спеціалістів.	9	16
4	Ознайомитись з матеріалом, який розкриває наступне:	9	12

	самооцінка як вид оцінки. Зовнішня оцінка персоналу: оцінка з боку трудового колективу, керівника, безпосередніх споживачів результатів праці, колег по роботі. Поведінка керівників у процесі оцінювання персоналу. Об'єктивність оцінки персоналу та її вплив на мотивацію праці. Сфера застосування результатів оцінювання персоналу. Побудувати есе, яке розкриває особисті методи мотивації. Проставити ранжування мотивів та стимулів в ході самооцінки. Порівняти теоретичні аспекти мотивації та само мотивації працівників в ГРБ з результатами есе.		
5	Вивчити рівні організаційної культури, виявити фактори, які впливають на організаційну культуру, функції організаційної культури. Підібрати матеріал, який буде ілюструвати для підприємства ГРБ: мотиваційна функція та засоби її реалізації, імідж організації як засіб реалізації її мотиваційної функції. Виявити тип організаційної культури на прикладі конкретного підприємства ГРБ.	7	10
6	Ознайомитись з методами організації робочого місця на підприємствах ГРБ, вимогами, особливостями, типами умовах праці як мотиваційними факторами в сучасних умовах господарювання. Підібрати приклади професій та спеціальностей в ГРБ, які можуть використовувати різні види норм праці, зробити змістовний зв'язок між вилами норм праці та формами і системами оплати праці.	7	10
7	Опанувати інформацію, теоретичні та практичні засади, які розкривають порівняльну характеристику традиційних методистів розподілу заробітку в колективі працюючих в ГРБ та методів з урахуванням особистого трудового внеску. Побудувати шкалу матеріального заохочення працівників ГРБ для різних професій.	7	14
8	Підготувати доповіді та слайдові презентації, які розкривають приклади використання зарубіжних систем мотивації та організації праці. Дослідити можливість використання зарубіжних методів мотивації праці для сучасних вітчизняних підприємств.	8	12
9	Вивчити та проаналізувати закони поведінки, що визначають трудову активність працівників. Закони, що регулюють взаємозв'язок із зовнішнім середовищем, соціально-психологічні закони, біопсихічні закони. Ознайомитись з особливостями формування ефективного механізму трудової мотивації персоналу, мотиваційний моніторинг. Вивчити етапи процес організації моніторингу мотивації трудової діяльності.	7	10
	Разом	75	112

6. Індивідуальні завдання

Не передбачене навчальним планом

7. Методи навчання

Розподіл занять за формою їх проведення в умовах змішаного навчання

Як правило практичні заняття проводяться аудиторне. В умовах дії воєнного стану заняття проводяться відповідно до Наказу ректора Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна (аудиторне або дистанційно за допомогою платформ Google Meet або Zoom).

Таблиця 7.1

Методи навчання та засоби діагностики результатів навчання за освітньою компонентною «Мотивація праці персоналу»

Шифр ПРН (відповідно до ОПП)	Результати навчання (відповідно до ОПП)	Методи навчання	Засоби діагностики / форми оцінювання
ПРН01	<i>Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці основні положення законодавства, національних і міжнародних стандартів, що регламентують діяльність суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу.</i>	Лекція; пошук джерел інформації (критичний аналіз, інтерпретація)	Оцінювання усних відповідей на практичних заняттях, презентації, залікова робота
ПРН15	<i>Розуміти економічні процеси та здійснювати планування, управління і контроль діяльності суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу</i>	Лекція, аналіз нормативних документів, вирішення аналітичних задач	Оцінювання результатів виконання аналітичних завдань, залікова робота
ПРН16	<i>Виконувати самостійно завдання, розв'язувати задачі і проблеми, застосовувати їх в різних професійних ситуаціях та відповідати за результати своєї діяльності</i>	Робота в командах, аналітичне завдання, проведення досліджень	Оцінювання виконання аналітичних завдань, індивідуальної роботи, залікова робота
ПРН18	<i>Презентувати власні проекти і розробки, аргументувати свої пропозиції щодо розвитку бізнесу</i>	Лекція, виконання творчих завдань у командах, проведення ринкового дослідження, аналіз отриманих результатів	Оцінювання результатів дослідження, їх аналіз та презентації, залікова робота

8. Методи контролю

Підсумковий семестровий контроль - Залік – письмово.

Засвоєння тем розділів (поточний контроль) здійснюється на практичних заняттях відповідно до контрольних цілей. Основне завдання поточного контролю – перевірка рівня підготовки студентів до виконання конкретної роботи. Поточний контроль і оцінювання результатів навчання передбачає виставлення оцінок за всіма формами проведення занять: контроль та оцінювання активності роботи студента під час лекційних та практичних занять (групова дискусія); контроль та оцінювання якості підготовки та розробки проектних завдань в ході самостійної роботи студентів; контроль засвоєння теоретичного та практичного матеріалу (у вигляді тестування); контроль та оцінювання вмінь вирішувати розрахункові, ситуаційні та інші задачі; контроль та оцінювання вмінь проводити дослідження та презентувати результати.

9. Схема нарахування балів

Поточний контроль, самостійна робота, індивідуальні завдання										Залікова робота	Сума
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	Разом	40	100
5	5	10	5	5	10	10	5	5	60		

T1, T2 ... – теми розділів.

Для допуску до складання підсумкового контролю (заліку) здобувач вищої освіти повинен набрати не менше 30 балів з навчальної дисципліни під час поточного контролю, самостійної роботи, індивідуального завдання.

КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ УСПІШНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Критерії оцінки виконання практичних робіт (до 60 балів).

Відвідування практичних занять

- 5,0 бали: студент відвідав 100% практичних занять;
- 4,5 бали: студент відвідав 86 – 90% практичних занять;
- 4,0 бали: студент відвідав 76 – 80% практичних занять;
- 3,5 бали: студент відвідав 71 – 75% практичних занять;
- 3,0 бали: студент відвідав 66 – 70% практичних занять;
- 2,5 бали: студент відвідав 61 – 65% практичних занять;
- 3,0 бали: студент відвідав 51 – 60% практичних занять;
- 2,0 бали: студент відвідав 41 – 50% практичних занять;
- 1,5 бали: студент відвідав 31 – 40% практичних занять;
- 1,0 бали: студент відвідав 21 – 30% практичних занять;
- 0,5 бали: студент відвідав 16 – 20% практичних занять;
- 0,25 бал: студент відвідав 11 – 15% практичних занять;
- 0,1 бали: студент відвідав 5 – 10% практичних занять;
- 0,0 балів: студент не відвідував практичні заняття.

Критерії оцінювання знань студентів за виконання практичної роботи

Визначення	Кількість балів
<ul style="list-style-type: none"> ▪Завдання відзначається повнотою виконання без допомоги викладача. ▪Визначає рівень поінформованості, потрібний для прийняття рішень. Вибирає інформаційні джерела. ▪Робить висновки і приймає рішення у ситуації невизначеності. Володіє уміннями творчо-пошукової діяльності. 	5
<ul style="list-style-type: none"> ▪Завдання – повні, з деякими огріхами, виконані без допомоги викладача. ▪Планує інформаційний пошук; володіє способами систематизації інформації; ▪Робить висновки і приймає рішення у ситуації невизначеності. Володіє уміннями творчо-пошукової діяльності. 	4
<ul style="list-style-type: none"> ▪Завдання відзначається неповнотою виконання без допомоги викладача. ▪Студент може зіставити, узагальнити, систематизувати інформацію під керівництвом викладача; вільно застосовує вивчений матеріал у стандартних ситуаціях. 	3
<ul style="list-style-type: none"> ▪Завдання відзначається неповнотою виконання за консультацією викладача. ▪Застосовує запропонований викладачем спосіб отримання інформації, має фрагментарні навички в роботі з науковими джерелами; ▪ Вибирає відомі способи дій для виконання фахових методичних завдань. 	2
<ul style="list-style-type: none"> ▪Завдання відзначається неповнотою виконання за консультацією викладача. ▪ Вибирає відомі способи дій для виконання фахових методичних завдань. 	1

Нарахування балів за залік (до 40 балів).

Структура залікової роботи:

- ситуаційне завдання – 20 балів;
- тести – 20 балів (10 тестових завдань x 2,0 бали).

Ситуаційні завдання залікової роботи оцінюються таким чином.

Система оцінювання знань, бали	Критерії оцінки
20.0-15.0	виставляється здобувачу вищої освіти, який при письмовій відповіді обґрунтував методику та методи вирішення завдання; провів розрахунки за визнаними методами; отримав вірні результати розрахунку; зробив повні висновки за кожним етапом дослідження; визначив фактори впливу; обґрунтування та висновки є всебічними, систематизованими, демонструють глибокі знання програмного матеріалу, вірно інтерпретуються, демонструють критичне мислення та творче використання теоретичного матеріалу щодо одержаних результатів
14.0-9.0	виставляється здобувачу вищої освіти, який при письмовій відповіді обґрунтував методику та методи вирішення завдання (проте допускається не повне обґрунтування); провів розрахунки за визнаними методами; отримав вірні результати розрахунку; зробив загальні висновки; проте, обґрунтування та висновки мають бути систематизованими, демонструвати знання програмного матеріалу; допускаються не повне обґрунтування отриманих результатів та деякі помилки у розрахунках
8.0-1.0	виставляється, якщо при письмовій відповіді здобувач вищої освіти виявив недостатні знання основного програмного матеріалу, в обсязі, що необхідний для подальшого навчання і роботи, передбачених програмою на рівні репродуктивного відтворення

Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності протягом семестру	Оцінка
	для дворівневої шкали оцінювання
90 – 100	зараховано
70 – 89	
50 – 69	
1 – 49	не зараховано

11. Рекомендована література

Основна література

1. Гаудж П. Дослідження мотивації персоналу. Баланс Бізнес Букс, 2019. 272 с.
2. Жилін О.І. Мотивація персоналу / О.І. Жилін. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2005. – 132 с.
3. Занюк С.С. Мотивація діяльності: спонукання, активність, успіх. Луцьк : Волин. держ. ун-т ім. Лесі Українки, 2018. 124 с.
4. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину. Київ: Моноліт-Bizz, 2021. 269 с.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу : Підручник. Київ : КНЕУ, 2022. 337 с.
6. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотиваційний менеджмент : підручник. Київ : КНЕУ, 2020. 479 с
7. Михайлова Л.І. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 248 с.
8. Управління персоналом : навч. посіб. / Т.І. Балановська та ін. Київ: ЦП «Компринт», 2015. 417 с.

Допоміжна література

1. Аблязов Р.А., Пазурець Г.І., Дудаєва І.Б. Командний менеджмент : навч. посіб. / за ред. Р.А. Аблязова. Київ: «Видавничий дім «Професіонал», 2018. 352 с.
2. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. URL: <http://confcv.at.a/forum/53-482-1>.
3. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : навч. посіб.. Київ : ВД «Професіонал», 2020. 512 с.
4. Гриньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : [монографія] / В.М. Гриньова, І.А. Грузіна. – Х. : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2017. – 184 с.
5. Занюк С.С. Психологія мотивації : навч. посіб. / С.С. Занюк. – К. : Либідь, 2020. – 304 с.
6. Капустянський П.З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект) : [монографія] / П.З. Капустянський. – К. : ПК ДСЗУ, 2020. – 155 с.
7. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : Навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2012. 224 с.
8. Кадрова політика і державна служба у сфері публічного управління (регіональний аспект) : [монографія] / [В.М. Мартиненко, С.М. Сєрьогін, В.О. Євдокимов та ін.] ; за заг. ред. В.М. Мартиненка. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2021. – 304 с.
9. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія та практика регулювання : [монографія] / М.В. Семикіна. – Кіровоград : Пік, 2003. – 426 с.

Посилання на інформаційні ресурси в Інтернеті, відеолекції, інше методичне забезпечення

<https://youtu.be/QF24JhmCCRC> - відеолекція «Як краще мотивувати працівника»

https://youtu.be/wYlWujg5PTY?si=0_apgJHIP3mFtkfl - відеолекція «Ключові моменти мотивації в готельному бізнесі»

<https://youtu.be/NaeS9pfKDXw?si=f11pXMuZBy-1O3Yn> - відеолекція «Динамічна система ціноутворення як засіб мотивації». «Апсейл».

<https://youtu.be/UQcoNjN5h30?si=zaqkXsGTb4pLYeko> - «Використання послуг готелю для співробітників як засіб мотивації», «Інфраструктура для співробітників готелю», «Релаксаційний пакет»

<https://youtu.be/WhN5Lw2MRBk?si=g6DWNyXEB0V3VdHl> - Систематизація сервісу та мотивація персоналу у сфері послуг

<https://www.youtube.com/watch?v=7bjC819pW-w> – Брайан Трейсі «Мотивація». Аудиокнига.

<https://www.youtube.com/watch?v=n9QSWgiQfBc> - Управління та мотивація персоналу: від зарплати до продуктивності

<https://www.youtube.com/watch?v=bRMUyYTiPrU> «Мотивація команди: як запалити очі»

Мотивація: між хочу та треба - <https://www.youtube.com/watch?v=yJhOpo13ffg>

12. Особливості навчання за денною формою в умовах подовження дії обставин непоборної сили

В умовах дії обставин непоборної сили освітній процес в університеті здійснюється відповідно до наказів/ розпоряджень ректора/ проректора або за змішаною формою навчання або повністю дистанційно в синхронному режимі.

Складання підсумкового семестрового контролю: в разі запровадження жорстких обмежень з заборонаю відвідування ЗВО студентам денної форми навчання надається можливість скласти залік дистанційно на платформі Moodle в дистанційному курсі.

Посилання:

<https://moodle.karazin.ua/enrol/index.php?id=11816>