СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Мотиваційний менеджмент в зовнішньоекономічній діяльності»

Галузь знань	07 Управління і адміністрування
Освітній рівень	Перший (бакалаврський)
Освітня програма	073 Менеджмент
Статус	Вибіркова (фахова)
Загальний обсяг	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю	Диференційований залік
Термін викладання	6-й семестр, 11 чверть
Заняття:	6 годин на тиждень
Лекції	4 години на тиждень
Практичні	2 години на тиждень
Мова викладання	українська

Сторінка курсу в СДО НТУ «ДП»:
https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=5869

Консультації: за окремим розкладом, погодженим зі здобувачами вищої освіти

Онлайн-консультації: Microsoft Teams – група_«Мотиваційний менеджмент в зовнішньоекономічній діяльності»_Іванова М.І.

Інформація про викладачів:

Іванова Марина Іллівна (лекції та практичні), професор, доктор економічних наук

Персональна сторінка:
https://mvs.nmu.org.ua/ua/teachers/Ivanova/

E-mail:
ivanova.m.i@nmu.one

1. Анотація до курсу

Нова генерація менеджерів повинна розуміти, як здійснювати організацію та мотивацію праці, враховуючи принципи сталого розвитку, знати моделі організації гідної праці на підприємствах різних галузей, вміти використовувати міжнародні стандарти МОП та інструменти управління мотивацію персоналу при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності.

Лекції дисципліни та практичні заняття проводяться українською мовою із застосуванням мультимедійного супроводження.

1 Мета та завдання курсу

Мета дисципліни – формування у студентів системних теоретичних знань і практичних навичок щодо мотивації та стимулювання ефективності діяльності працівників в практиці управління при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності.

Завдання курсу:

– *ознайомити* здобувачів вищої освіти з розвитком концепції управління ефективністю та мотивації праці при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності.

– *розглянути* принципи гідної праці та основи соціального партнерства;

– *вивчити* особливості методи та форми мотивації праці в практиці управління при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності

– *сформувати навички* з використання принципів і методів мотивації праці, спираючись на сучасні принципи МОП та Програму гідної праці для України на 2020 - 2024 роки.

2 Результати навчання:

– *Знати* професійно-профільовані завдання та принципи організації мотиваційного менеджменту в зовнішньоекономічній діяльності.

– *Вміти* застосовувати компенсаційний пакет та трудові доходи персоналу, який займається ЗЕД..

– *Вміти в*икористовувати технології оцінювання посад і формування грейдів; проєктування основної заробітної плати з використанням грейдів на підприємстві, що здійснює ЗЕД.

– *Демонструвати* навички з використання методів матеріального стимулювання працівників, які працюють у відділі ЗЕД.

3. Структура курсу

Тематика занять	**Вид занять**	**Ресурси**
1 Мотиваційний менеджмент: теоретичні засади, місце в системі управління персоналом і формуванні конкурентних переваг підприємств, що здійснюють ЗЕД	Лекція	Силабус https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=5869 Презентація
1.1 Потреби як базова категорія мотиваційного менеджменту		
1.2 Зміст і взаємозв'язок категорій «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання»		
1.3 Мотивація та мотиваційний процес: сучасне розуміння, основні		

положення		
1.4 Співвідношення мотивованості та компетентності працівників		
1.5. Мотиваційний менеджмент як чинник конкурентних переваг		
1 Мотиваційний менеджмент: теоретичні засади, місце в системі управління персоналом і формуванні конкурентних переваг підприємств, що здійснюють ЗЕД	Практичні заняття	Кейс «Визначення функцій менеджменту, які впливають на мотивацію»
2 Компенсаційний пакет та трудові доходи персоналу, який займається ЗЕД	Лекція	Силабус https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=5869 Презентація
2.1 Компенсаційна модель винагороди за працю: сутність і причини поширення на практиці		
2.2 Структура компенсаційного пакета		
2.3 Трудові доходи: види, місце в структурі сукупних доходів		
2.4 Диференціація трудових доходів		
2 Компенсаційний пакет та трудові доходи персоналу, який займається ЗЕД	Практичні заняття	Кейс «Сформувати компенсаційний пакет персоналу»
3 Технологія оцінювання посад і формування грейдів. Проєктування основної заробітної плати з використанням грейдів на підприємстві, що здійснює ЗЕД	Лекція	Силабус https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=5869 Презентація
3.1 Проєктування основної заробітної плати з використанням грейдів: сутність, етапи, відмінності від класичного тарифного нормування		
3.2 Процедура та методи аналізу робіт		
3.3 Методи визначення цінності посад і робіт: загальна характеристика		
3.4 Факторно-балове оцінювання посад і робіт		
3.5 Технологія формування грейдів		
3.6 Диференціація посадових окладів з використанням грейдів		
3.7 Цілі та технологія проведення оглядів заробітних плат		
3 Технологія оцінювання посад і формування грейдів. Проєктування	Практичні	Кейс «Сформувати систему грейдів»

основної заробітної плати з використанням грейдів на підприємстві, що здійснює ЗЕД	заняття	
4 Методи матеріального стимулювання працівників, які працюють у відділі ЗЕД	Лекція	Силабус https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=5869
4.1 Преміальне положення: структура, вимоги до побудови		
4.2 Технологія розроблення показників преміювання		
4.3 Визначення розмірів премій та встановлення періодичності преміювання		
4.4 Організація преміювання робітників за основні результати діяльності		
4.5 Організація преміювання керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців за основні результати діяльності		
4.6 Колективне преміювання працівників		
4.7 Преміювання на основі системи управління ефективністю та системи збалансованих показників		
4.8 Бонусні програми: особливості застосування		
4.9 Одноразові премії та винагороди: призначення, структура й мотиваційна роль		
4 Методи матеріального стимулювання працівників, які працюють у відділі ЗЕД	Практичні заняття	Кейс «Сформувати заходи матеріального і морального стимулювання працівників»
Виконання контрольної роботи для закріплення теоретичних знань та практичних навичок щодо управління сталим розвитком	Самостійна робота	Тести і відкриті запитання
Підведення підсумків роботи за семестр, оголошення оцінок	Модульний контроль	Тести і відкриті запитання

4. Технічне обладнання та/або програмне забезпечення

На лекційних заняттях обов'язково мати з собою ґаджети зі стільниковим інтернетом.

Активований аккаунт університетської пошти (student.i.p@nmu.one) на Microsoft Office365.

Перевірений доступ з ПК чи мобільного ґаджету до платформ Teams та Moodle Microsoft Office 365.

Інстальований на ПК та мобільних ґаджетах пакет програм Microsoft Office (Word, Excel, Power Point).

5. Система оцінювання та вимоги

5.1. Навчальні досягнення здобувачів вищої освіти за результатами вивчення курсу оцінюватимуться за шкалою, що наведена нижче:

Рейтингова шкала	Інституційна шкала
90 – 100	відмінно
75-89	добре
60-74	задовільно
0-59	незадовільно

5.2. Здобувач вищої освіти може отримати підсумкову оцінку з дисципліни на підставі поточного оцінювання знань за умови, якщо набрана кількість балів з поточного тестування та самостійної роботи складатиме не менше 60 балів.

Поточна успішність складається з успішності за результатами участі у обговоренні лекційного матеріалу (всього 30 балів) та оцінок за роботу на практичних заняттях (60 балів), а також підготованої контрольної роботи у вигляді презентації (10 балів). Максимально за поточною успішністю здобувач може отримати 100 балів.

На кожній лекції буде поставлене питання з теми, яка розглядається. Студенти у письмовій формі мають дати відповідь невеликого обсягу у вільному стилі, яка відображатиме погляди автора на питання, що розглядається.

5 балів: наявність однієї-двох тез та аргументів на їх користь, логічного взаємозв'язку між тезами та аргументами, правильна мова викладення, наявність висновку.

4 бали: наявність однієї-двох тез та аргументів на їхню користь, незначні помилки логічного характеру між наведеною тезою та аргументами, незначні помилки у мові викладення, наявність висновку.

3 бали: відсутність ключової тези, або невідповідність аргументів висунутим тезам, наявність орфографічних та/або граматичних помилок.

2 бали: відсутність ключових тез, відсутність переконливих аргументів на користь тез, значна кількість орфографічних та/або граматичних помилок.

1 бал: неструктурованість роботи, відсутність тез та аргументів, велика кількість орфографічних та/або граматичних помилок.

У підсумку за розв'язання кейсу можна отримати максимально 10 балів, додавши такі складові:

Ідентифіковано проблему, якій присвячено кейс – **2 бали**;

Описано проблему (пояснено її сутність, негативні наслідки) – **2 бали**;

Наведені аргументи, на які можна послатися під час вирішення проблеми – **2 бали**;

Зроблено висновок та знайдено рішення проблеми кейсу на основі змістовних аргументів, пов'язаних із посиланням на отримані теоретичні знання – **4 бали**.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент має право виконувати підсумкову комплексну контрольну роботу за дисципліною, яка містить завдання, що охоплюють дисциплінарні результати навчання.

Підсумкове оцінювання (якщо здобувач вищої освіти набрав менше 60 балів та/або прагне поліпшити оцінку)	Підсумковий контроль за дисципліною відбувається письмово шляхом надання відповідей на питання у формі тестів, відкритих питань, кейсів. Кількість балів за кожне питання наведена у екзаменаційних білетах. Відповіді на питання оцінюються шляхом співставлення з еталонними відповідями. Максимальна кількість балів за підсумкову контрольну роботу: 100

5.3. Критерії оцінювання тестів та відкритих письмових та усних контрольних питань:

1 правильна відповідь тесту оцінюється у 3 бали.

Відкрите питання – 1 правильна відповідь оцінюється в 5 балів, причому:

5 балів – відповідність еталону, наведення прикладів, доповнення еталону інформацією з додаткової літератури з посиланням на неї, правильна мова викладення матеріалу.

4 бали – відповідність еталону, правильна мова викладення матеріалу.

3 бали – відповідність еталону, помилки в граматиці та/або орфографії, мовленні.

2 бали – зміст відповіді має стосунок до предмету запитання, проте не відповідає еталону, містить суттєві граматичні, орфографічні, мовленнєві помилки, які ускладнюють розуміння відповіді або викривляють зміст повідомлення.

1 бал – наявність відповіді, яка не відповідає еталону, та/або не має стосунку до предмету запитання, містить суттєві граматичні, орфографічні, мовленнєві помилки, які ускладнюють розуміння тексту або викривляють

зміст повідомлення.

6. Політика курсу

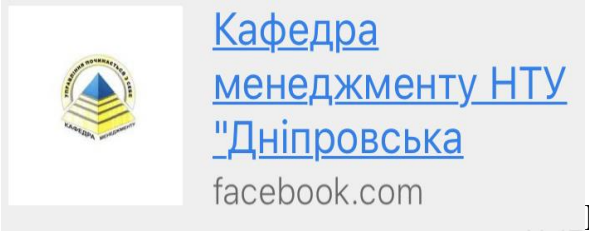
6.1. Політика щодо академічної доброчесності. Академічна доброчесність здобувачів вищої освіти є важливою умовою для опанування результатами навчання за дисципліною і отримання задовільної оцінки з поточного та підсумкового контролів. Академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату (відтворення опублікованих текстів інших авторів без зазначення авторства), фабрикації (вигадування даних чи фактів) що можуть використовуватися в освітньому процесі. Політика щодо академічної доброчесності регламентується положенням «Положення про систему запобігання та виявлення плагіату у Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка».
http://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/System_of_prevention_and_detection_of_plagiarism.pdf.

У разі порушення здобувачем вищої освіти академічної доброчесності (списування, плагіат, фабрикація), робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. При цьому викладач залишає за собою право змінити тему завдання.

6.2.Комунікаційна політика.

Здобувачі вищої освіти повинні мати активовану університетську пошту.

Обов'язком здобувача вищої освіти є перевірка один раз на тиждень (щонеділі) поштової скриньки на Office365 та відвідування групи дисципліни у Microsoft Teams.



Рекомендуємо створити профілі та підписатися на сторінки кафедри менеджменту у Facebook.

Протягом тижнів самостійної роботи обов'язком здобувача вищої освіти є робота у рамках дисципліни дистанційно у додатку Microsoft Moodle (www.do.nmu.org.ua).

Усі письмові запитання до викладача стосовно дисципліни мають надсилатися на університетську електронну пошту або до групи в Teams.

6.3. Політика щодо перескладання.

Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

6.4. Відвідування занять.

Для здобувачів вищої освіти денної форми відвідування занять є обов'язковим.

Поважними причинами для неявки на заняття є хвороба, участь в університетських заходах, відрядження, які необхідно підтверджувати документами у разі тривалої (два тижні) відсутності.

Про відсутність на занятті та причини відсутності здобувач вищої освіти має повідомити викладача або особисто, або через старосту.

Якщо здобувач вищої освіти захворів, ми рекомендуємо залишатися вдома і навчатися за допомогою дистанційної платформи.

Здобувачу вищої освіти, чий стан здоров'я є незадовільним і може вплинути на здоров'я інших здобувачів вищої освіти, буде пропонуватися залишити заняття (така відсутність вважатиметься пропуском з причини хвороби).

Оцінки неможливо отримати під час консультацій або інших додаткових годин спілкування з викладачем. За об'єктивних причин (наприклад, міжнародна мобільність) навчання може відбуватись дистанційно - в онлайн-формі, за погодженням з викладачем.

6.5. Політика щодо оскарження оцінювання. Якщо здобувач вищої освіти не згоден з оцінюванням його знань він може оскаржити виставлену викладачем оцінку у встановленому порядку.

6.6. Бонуси. Здобувачі вищої освіти, які регулярно відвідували лекції (мають не більше двох пропусків без поважних причин) та мають написаний конспект лекцій отримують додатково 2 бали до результатів оцінювання до підсумкової оцінки.

6.7. Участь в анкетуванні. Наприкінці вивчення курсу та перед початком сесії здобувачам вищої освіти буде запропоновано анонімно заповнити електронні анкети (Microsoft Forms Office 365), які буде розіслано на ваші університетські поштові скриньки. Заповнення анкет є важливою складовою вашої навчальної активності, що дозволить оцінити дієвість застосованих методів викладання та врахувати ваші пропозиції стосовно покращення змісту навчальної дисципліни.

7. Методи навчання

Під час ***лекцій та практичних занять*** будуть застосовані такі методи навчання:

Пояснення. Тлумачення понять, явищ, принципів, термінів тощо, переважно під час викладання нового матеріалу.

Інструктаж. Надання алгоритму дій для виконання поставленого завдання.

Діалог. За допомогою запитань викладач мотивуватиме здобувачів вищої освіти до відтворення набутих знань, формування самостійних висновків і узагальнень на основі засвоєного матеріалу.

Навчальна дискусія, дебати. Це обговорення важливого питання, обмін думками між здобувачами вищої освіти та/або викладачем, спрямовані не лише на засвоєння нових знань, а й на створення емоційно насиченої атмосфери, яка б сприяла глибокому проникненню в істину.

Ілюстрування. Застосування презентацій, відео та іншого медіа-контенту для підкріплення матеріалу, який пояснюється, обговорюється або завдань, які виконуються.

Самостійне спостереження (навчання, дослідження). Це безпосереднє самостійне сприймання явищ дійсності у процесі навчання.

Письмові та усні контрольні завдання. Самостійна концентрація та відтворення отриманих знань та навичок в умовах обмеженого часу та джерел інформації.

Кейси. Пошук проблемної ситуації реальної діяльності підприємства, через яку спостерігається негативний ефект, та обґрунтування оригінального її рішення, спираючись на відомі факти або необхідність отримання додаткової інформації.

Аналіз. Сутність його полягає у вивченні предметів чи явищ за окремими ознаками і відношеннями, у поділі на елементи, осмисленні зв'язків між ними.

Синтез. Полягає в уявному або практичному поєднанні виокремлених під час аналізу елементів або властивостей предмета в єдине ціле.

Порівняння. За його допомогою встановлюють спільні і відмінні ознаки предметів і явищ.

Узагальнення. Цей метод передбачає перехід від одиничного до загального, від менш загального до більш загального шляхом абстрагування від специфічного і виявлення притаманних явищам загальних ознак (властивостей, відношень тощо) при осмисленні понять, суджень, теорій.

Конкретизації. Допомагає перейти від безпосередніх вражень до розуміння сутності того, що вивчається: результати конкретизації постають у формі прикладів, схем, моделей тощо.

Для заохочення шерінгу ідеями та вільного мовлення в умовах навчання один в одного використовуються методи:

Виступ. Питання навколо певної тем обговорюється у групах і потім оприлюднюється з подальшою дискусією.

8. Рекомендована література

1. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотиваційний менеджмент : підручник. К. : КНЕУ, 2014. 479 с.

2. Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2009. 711с.

3. Іванова М.І., Потьомкін Д.М. Формування кадрової стратегії. *Вісник Кременчуцького державного університету імені Михайла Остроградського* : частина 1. Кременчук, 2009. № 6 (59). С. 217–221.

4. Іванова М.І. Впровадження дієвого механізму економічного стимулювання працівників. *Культура народов Причерноморья*. 2012. № 233. С. 47-49.

5. Іванова М.І., Саннікова С.Ф., Чижов М.С. Формування сучасної системи управління персоналом на підприємстві. *Інституціональний вектор економічного розвитку / Institutional Vector of Economic Development : збірник наукових праць МІДМУ "КПУ".* Мелітополь : Вид-во КПУ, 2015. Вип. 8 (2). С 90–100.

6. Іванова М.І., Варяниченко О.В. Особливості використання сучасних технологій менеджменту персоналу: теоретичний аспект. *Економіка та право. Серія: Економіка*. 2016. №2 (44). С. 83-87.

7. Ткаченко А.М., Іванова М.І. Формування мотиваційного механізму в межах логістичної діяльності. *Економічний вісник НТУУ «КПІ».* 2016. №13. С. 310-318.

8. Іванова М.І., Варяниченко О.В. Порівняння та використання сучасних методів організації оплати праці. *Ефективна економіка*. 2017. №5. Режим доступу до журналу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5600

9. Швець В.Я., Іванова М.І., Саннікова С.Ф. Особливості мотивації персоналу в контексті оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2017. №13-1. С.219–223.

10. Grosheleva O. , Ivanova M. , Usatenko O. Motivation system as an integrated part of municipal company's economic security substantiation. *European scientific journal of Economic and Financial innovation*. 2020. No 1(5). P. 18–29. https://doi.org/10.32750/2020-01

Іванова М.І., Яшківна Н.В., Трифонова О.В. Оцінка персоналу як основа системи мотивації фінансових установ в кризових умовах. *Академічний огляд*. 2021. №2(55). С. 71–77. DOI: 10.32342/2074-5354-2021-2-55-7