

Міністерство освіти і науки України
Харківська національна академія міського господарства

О.М. Віноградська

ПРОГРАМА І РОБОЧА ПРОГРАМА
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
„МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ”

(для студентів 5 курсу напряму підготовки 0502 „Менеджмент”, спеціальності 7.050201 «Менеджмент організацій» (Менеджмент організацій місцевого самоврядування) денної форми навчання)

ХАРКІВ – ХНАМГ – 2009

Програма і робоча програма навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» для студентів 5 курсу напряму підготовки 0502 «Менеджмент» спеціальності 7.050201 «Менеджмент організацій» (Менеджмент організацій місцевого самоврядування) денної форми навчання / Укл.: О.М. Віноградська - Харків: ХНАМГ, 2009. – 20 с.

Укладач: доц. кафедри управління проектами у міському господарстві та будівництві
О.М. Віноградська

Затверджено на засіданні кафедри управління проектами у міському господарстві та будівництві, протокол №1 від 30.08.2008 р.

Подано програма і робоча програма навчальної дисципліни, їх зміст за змістовними модулями й темами, вміщено плани лекцій і практичних (семінарських) занять, матеріал щодо закріплення знань (контрольна робота, самостійна робота, контрольні запитання), методичні рекомендації щодо оцінювання знань студентів.

Рекомендовано для студентів спеціальності «Менеджмент організації» спеціальності Менеджмент організацій місцевого самоврядування денної форми навчання.

ЗМІСТ

	стор.
ВСТУП	4
1. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	5
1.1. Мета, предмет та місце дисципліни	5
1.2. Інформаційний обсяг (зміст) дисципліни	6
1.3. Освітньо-кваліфікаційні вимоги	7
1.4. Рекомендована основна навчальна література	8
1.5. Анотації програми навчальної дисципліни	8
2. РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	9
2.1. Розподіл обсягу навчальної роботи студента за спеціальностями та видами навчальної роботи	9
2.2. Зміст дисципліни	9
2.3. Розподіл часу за модулями і змістовими модулями та форми навчальної роботи студента	10
2.4. Лекційний курс (денне та заочне навчання)	10
2.5. Практичні заняття (денне навчання)	12
2.6. Самостійна навчальна робота студента	14
3. ЗАСОБИ КОНТРОЛЮ ТА СТРУКТУРА ЗАЛІКОВОГО КРЕДИТУ	14
3.1. Методи та критерії оцінювання знань.	15
4. Інформаційно-методичне забезпечення	19

ВСТУП

У ринкових умовах замість примусових методів управління, властивому централізованому управлінню, необхідно ширше використати спонукальні методи, що викликають зацікавленість трудитися краще.

Мотивація персоналу - одна з найважливіших функцій менеджменту, покликана сприяти вільному розвитку й самореалізації особистості. Тому в сучасному керуванні виділяють процеси з позиції первинності людини - індивіда, особистості.

У пропонованому навчальному посібнику проблеми формування мотивації персоналу розглядаються як у класичному варіанті з позиції теорії мотивації, так і практики стимулювання ініціативи підлеглих. Саме в рамках рішення цієї проблеми розкриваються питання теорії й практики мотивації персоналу.

Оскільки серед персоналу особі положення займають керівники, те розглянуте питання формування стратегій мотиваційного розвитку потенціалу менеджера.

Програма навчальної дисципліни розроблена на основі:

- ОКХ ГАЛУЗЕВІ СТАНДАРТИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ХНАМГ 2004р
- ОПП ГАЛУЗЕВІ СТАНДАРТИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ХНАМГ 2004р
- СВО ХНАМГ Навчальний план "Менеджмент організацій" 2006р.

1. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИЦИПЛІНИ

1.1. Мета, предмет та місце дисципліни

1.1.1. Мета та завдання вивчення дисципліни

Мета вивчення: формування системи теоретичних знань про мотиваційний механізм трудової діяльності персоналу та практичних навичок у галузі мотиваційного менеджменту, щодо посилення ефективності використання і розвитку потенціалу робітників організації (від розробника)

Завдання: вивчення теорії мотиваційного менеджменту, розкриття її об'єкту, предмету і методів; обґрунтування місця мотивації в системі управління; розкриття змісту мотиваційного процесу; розгляд сучасних мотиваційних теорій та їх застосування у практиці управління, методів і форм оплати праці та мотивації різних категорій працівників (від розробника)

1.1.2. Предмет вивчення у дисципліні

Предметом вивчення у дисципліні є мотиваційний механізм трудової діяльності (від розробника)

1.1.3. Місце дисципліни в структурно-логічній схемі підготовки фахівця

Перелік дисциплін, на які безпосередньо спирається вивчення даної дисципліни	Перелік дисциплін, вивчення яких безпосередньо спирається на дану дисципліну
Філософія ГУ 4	Конфліктологія
Основи психології і педагогіки ГУ 6	Психологія управління
Основи менеджменту ПП 10.1	Стратегічний менеджмент ОПМ 1
Управління персоналом	
Економіка праці та соціально-трудові відносини	

1.2. Інформаційний обсяг (зміст) дисципліни

Модуль 1. МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ (2 /72)

Змістові модулі (ЗМ):

ЗМ 1.1. Концептуальні основи мотивації персоналу

Обов'язкові укрупнені навчальні елементи

1. Сутність та зміст мотиваційного менеджменту
2. Мотиваційний процес
3. Поняття про мотиви діяльності
4. Мотиваційні теорії

ЗМ 1.2. Управління мотивацією персоналу

Обов'язкові укрупнені навчальні елементи

1. Мотиваційна сфера особистості
2. Методи мотивації у керуванні
3. Створення мотивуючого робочого середовища
4. Оплата праці та мотивація
5. Мотивація колективів

1.3. Освітньо-кваліфікаційні вимоги

Вміння (за рівнями сформованості) та знання	Сфери діяльності (виробнича, соціально-виробнича, соціально-побутова)	Функції діяльності у виробничій сфері (проектувальна, організаційна, управлінська, виконавська, технічна, інші)
Репродуктивний рівень Ураховувати основні принципи мотивації персоналу у процесі професійної діяльності	Соціально-виробнича Соціально-побутова	<i>Аналітична</i>
Алгоритмічний рівень За результатами аналізу конкретної ситуації використовувати моделі та методи мотивації персоналу з урахуванням особливості мотивації різних категорій працівників	Соціально-виробнича	<i>Аналітична</i>
Евристичний рівень Застосовуючи моделі формування системи комплексної мотивації персоналу на досягнення кінцевих результатів	Соціально-виробнича	<i>Аналітична</i>

1.4. Рекомендована основна навчальна література

1. Афонин А.А. Основы мотивации труда: организационно – экономический аспект – К.: МЗУУП, 1994
2. Дмитренко Г.А., В.А. Шарапатова, Т.М. Максименко Мотивація і оцінка персоналу. Навчальний посібник (Рос. мовою) – К, 2002.
3. Канюк С.С. Мотивація діяльності. Луцьк, 1998
4. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу. – К., 1998
5. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент. – К., 2001

1.5. Анотації програми навчальної дисципліни

Анотація програми навчальної дисципліни

Мотиваційний менеджмент

Мета вивчення: формування системи теоретичних знань про мотиваційний механізм трудової діяльності персоналу та практичних навичок у галузі мотиваційного менеджменту, щодо посилення ефективності використання і розвитку потенціалу робітників організації

Предмет дисципліни: мотиваційний механізм трудової діяльності

Змістові модулі:

ЗМ 1.1. Концептуальні основи мотивації персоналу

ЗМ 1.2. Управління мотивацією персоналу

Аннотация программы учебной дисциплины

Мотивационный менеджмент

Цель изучения: формирование системы теоретических знаний о мотивационном механизме трудовой деятельности персонала и практических умений в области мотивационного менеджмента для повышения эффективности использования и развития потенциала работников организации

Предмет дисциплины: мотивационный механизм трудовой деятельности

Содержательные модули:

СМ 1.1 Концептуальные основы мотивации персонала

СМ 1.2 Управление мотивацией персонала

Annotation of the program of educational discipline the Motivational management

Purpose of study: forming of the system of theoretical knowledges about the motivational mechanism of labour activity of personnel and practical abilities in area of motivational management for the increase of efficiency of the use and development of potential of workers of organization.

Article of discipline: a motivational mechanism of labour activity.

Rich in content modules:

1.1 Conceptual bases of motivation of personnel

1.2 Management motivation of personnel

2. РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

2.1. Розподіл обсягу навчальної роботи студента за спеціальностями та видами навчальної роботи

(за робочими навчальними планами денної форми навчання)

	Кредит	Всього	ЛК	ПЗ	Самостійна робота
МОМС	2/72	36	18	18	36

2. 2. Зміст дисципліни

Модуль 1. МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ (2 /72)

Змістові модулі (ЗМ):

ЗМ 1.1. Концептуальні основи мотивації персоналу

Обов'язкові укрупнені навчальні елементи

1. Сутність та зміст мотиваційного менеджменту

2. Мотиваційний процес

3. Поняття про мотиви діяльності

4. Мотиваційні теорії

ЗМ 1.2. Управління мотивацією персоналу

Обов'язкові укрупнені навчальні елементи

1. Мотиваційна сфера особистості
2. Методи мотивації у керуванні
3. Створення мотивуючого робочого середовища
4. Оплата праці та мотивація
5. Мотивація колективів

2.3. Розподіл часу за модулями і змістовими модулями та форми навчальної роботи студента

Модулі (семестри) та змістові модулі	Всього, кредит/годин	Форми навчальної роботи			
		Лекц	Сем., пр.	Лаб.	СРС
Модуль 1 Мотивація персоналу	2/72	18	18		36
ЗМ 1.1 Концептуальні основи мотивації персоналу	1/36	8	8		16
ЗМ1.2 Управління мотивацією персоналу	1/36	10	10		20

2.4. Лекційний курс (денне навчання)

Зміст	Кількість годин за спеціальностями, спеціалізація ми (шифр, аббревіатура)
	7.050200 МОМС
1	2
Модуль 1 Мотивація персоналу	18
ЗМ 1.1 Концептуальні основи мотивації персоналу	8
1. Сутність та зміст мотиваційного менеджменту Поняття мотивації і її необхідність в управлінні. Зв'язок мотивації з іншими функціями управління. Класифікація мотивацій. Складність управління мотивацією. Еволюція мотиваційного менеджменту	2
2. Мотиваційний процес Зміст мотиваційного процесу. Потреби як основа мотивації. Класифікація потреб.	2

1	2
3. Поняття про мотиви діяльності. Класифікація мотивів. Мотив як засіб задоволення потреб. Потреби, мотиви, цілі та інтереси. Мотиви та напрями особистості.	2
4. Мотиваційні теорії Первісні теорії мотивації. Змістові теорії мотивації. Процесуальні теорії мотивації. Концепція партисипативного управління	2
ЗМ1.2 Управління мотивацією персоналу	10
1. Мотиваційна сфера особистості Система мотивів особистості. Структура мотиваційної сфери особистості. Види напрямів особистості: особиста, колективна, ділова. Соціальні мотиви та їх вплив на діяльність. Характеристики мотиваційної сфери особистості: множинність, структурність, ієрархічність, сила, стійкість, визначеність та динамічність	2
2. Методи мотивації у керуванні Поняття про методи мотивації. Неекономічні методи мотивації. Методи задоволення основних потреб персоналу. Підкріплення, гасіння та покарання як методи мотивації. Управління винагородою робітників	2
3. Створення мотивуючого робочого середовища Методи та шляхи зросту трудової мотивації персоналу. Мотивація через постановку робочих цілей. Система матеріального стимулювання. Моральне стимулювання робітників. Зміна робочого графіку. Інформування персоналу. Міри дисциплінарного впливу та трудова мотивація	2
4. Оплата праці та мотивація Принципи організації оплати праці на підприємстві. Основні складові системи організації оплати праці. Особливості оплати труда менеджерів. Структура оплати праці робітника. Сучасні системи оплати праці. Преміювання, пільги та привілеї робітників	2
5. Мотивація колективів Сутність та класифікація колективів, стадії їх формування та розвитку. Мотиваційний аспект взаємодії людини і колективу. Особливості мотивації колективів. Організаційна культура як основа мотивації колективу. Мотивація колективу при організації нововведень.	2

2.5. Практичні (семінарські) заняття (денне навчання)

Зміст	Кількість годин за спеціальностями, спеціалізаціями (шифр, аббревіатура)
1	2
Модуль 1 Мотивація персоналу	18
ЗМ 1.1 Концептуальні основи мотивації персоналу	8
1. Сутність та зміст мотиваційного менеджменту Поняття мотивів, рушійних людськими. Основні потреби людини. Основні принципи, які лежать в основі трудової мотивації. Способи зросту особистої мотивації. Задоволеність роботою та продуктивність. Стимулювання ініціативи та творчої активності робітників. Мотивація в праці менеджера. <u>Вирішення конкретних ситуацій</u>	2
2. Мотиваційний процес Зміст мотиваційного процесу. Потреби як основа мотивації. Класифікація потреб. Поняття о мотивах діяльності, мотиваційна сфера особистості. Мотиваційна характеристика особистості. Модель мотиваційного процесу Моріна Гуірхема. Вправа “День лінощів”. Контрольні питання та вправи	2
3. Поняття про мотиви діяльності Поняття мотивів, рушійних людськими. Основні потреби людини. Основні потреби людини. Риси самоактуалізуючої особистості. Полімотивірованість трудової поведінки. Рішення завдань	2
3. Поняття про мотиви діяльності Поняття мотивів, рушійних людськими. Основні потреби людини. Основні потреби людини. Риси самоактуалізуючої особистості. Полімотивірованість трудової поведінки. Рішення завдань	1
4. Мотиваційні теорії “ХУ”-теорія Д. Мак-Грегора. Змістовні теорії мотивації. Теорія ієрархії потреб А.Маслоу. Теорія існування, зв'язку та росту К. Альдерфера. Теорія набутих потреб Д.Мак-Клелланда. Теорія двох факторів Ф.Герцберга. Процесуальні теорії (тест)	1
ЗМ1.2 Управління мотивацією персоналу	10

<p>1. Мотиваційна сфера особистості Психодіагностика потреб та мотивів. Оцінка задовільнення потреб методом парних порівнянь. Методика “Потреба в спілкуванні”. Методика “Оцінка потреби в схваленні”. Методика “Потреба у досягненні цілі”. Психодіагностика мотивації та мотивів робітників. Методика “Діагностика мотиваційної структури особистості”. Методика “Мотив влади”</p>	2
<p>2. Методи мотивації у керуванні Поняття про методи мотивації. Методи задовільнення основних потреб персоналу. Некономічні методи. Управління винагородою робітників. Конкретна ситуація. Практикуючі вправи. Завдання</p>	2
<p>3. Створення мотивуючого робочого середовища Методи зросту трудової мотивації персоналу. Матеріальне та моральне стимулювання робітників. Методи дисциплінарного впливу та трудова мотивація. Ділова гра “Мотивація персоналу”</p>	2
<p>4. Оплата праці та мотивація Принципи організації оплати праці на підприємстві. Особливості оплати труда різноманітним категоріям робітників. Преміювання, пільги та привілеї робітників (рішення задач)</p>	2
<p>5. Мотивація колективів Особливості мотивації колективів. Організаційна культура як основа мотивації колективу.</p>	2

2.6. Самостійна навчальна робота студента

Студент повинен у письмовій формі до іспиту здати самостійну роботу у вигляді робочого зошита. Самостійна навчальна робота студента розрахована на 36 годин

Зміст	Кількість годин
Модуль 1 Мотивація персоналу	36
ЗМ 1.1 Концептуальні основи мотивації персоналу	16
1. Сутність та зміст мотиваційного менеджменту	4
2. Мотиваційний процес	4
3. Поняття про мотиви діяльності	4
4. Мотиваційні теорії	4
ЗМ 1.2. Управління мотивацією персоналу	20
1. Мотиваційна сфера особистості	4
2. Методи мотивації у керуванні	4
3. Створення мотивуючого робочого середовища	4
4. Оплата праці та мотивація	4
5. Мотивація колективів	4

3. ЗАСОБИ КОНТРОЛЮ ТА СТРУКТУРА ЗАЛКОВОГО КРЕДИТУ

Види та засоби контролю (тестування, контрольні роботи, індивідуальні роботи тощо)	Розподіл балів, %
МОДУЛЬ 1. Мотивація персоналу	
ЗМ 1.1 Концептуальні основи мотивації персоналу Контрольні завдання	30%
ЗМ 1.1 Концептуальні основи мотивації персоналу Контрольні завдання	30%
Підсумковий контроль з МОДУЛЮ 1 Екзамен (письмовий)	40%
Всього за модулем 1	100%

3.1 Методи та критерії оцінювання знань.

Для визначення рівня засвоєння студентами навчального матеріалу використовуються такі форми та методи контролю і оцінювання знань:

- оцінювання студента під час практичних занять;
- поточне тестування після вивчення кожного змістовного модуля;
- складання екзамену

Оцінку знань студентів з дисципліни "Мотивація персоналу" здійснюють відповідно до вимог кредитно-модульної системи організації навчального процесу (КМСОНП), що є українським варіантом ECTS. Ця система базується на здійсненні наскрізного поточного контролю на аудиторному занятті у відповідності до його форми (лекційної, практичної). Підсумковою оцінкою поточного контролю є оцінка за модуль, тобто реалізується принцип модульного обліку знань студентів.

Навчальним планом з дисципліни "Мотивація персоналу" передбачено складання екзамену. Для оцінювання знань використовують п'ятибальну національну шкалу та стобальну шкалу оцінювання ECTS.

Порядок здійснення поточного оцінювання знань студентів.

Поточне оцінювання знань студентів здійснюється під час проведення практичних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості студента до виконання конкретної роботи. Об'єктами поточного контролю є:

- активність та результативність роботи студента протягом семестру над вивченням програмного матеріалу дисципліни, відвідування занять;
- виконання завдань на практичних заняттях;
- виконання завдань поточного контролю.

Робота студентів на практичних заняттях оцінюється за 5-бальною системою і згідно з Методикою переведення показників успішності знань студентів перекладається в систему оцінювання за шкалою ECTS. При оцінюванні виконання практичних завдань увага приділяється їх якості й самостійності.

Оцінка за національною шкалою	Визначення назви за шкалою ECTS	ECTS оцінка	% набраних балів
ВІДМІННО	Відмінно відмінне виконання лише з незначними помилками	A	більше 90- 100
ДОБРЕ	Дуже добре вище середнього рівня з кількома помилками	B	більше 80-90 включно
	Добре - у загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	C	більше 70 - 80 включно
ЗАДОВІЛЬНО	Задовільно - непогано, але зі значною кількістю недоліків	D	більше 60 - 70 включно
	Достатньо - виконання задовольняє мінімальні критерії	E	більше 50 - 60 включно
НЕЗАДОВІЛЬНО	Незадовільно — потрібно попрацювати перед тим, як перездати екзамен	FX*	більше 26 - 50 включно
	Незадовільно - необхідна серйозна подальша робота з повторним вивченням змістового модуля	F**	від 0-25 включно

* з можливістю повторного складання екзамену.

** з обов'язковим повторним курсом

Поточний модульний контроль рівня знань передбачає виявлення опанування студентом матеріалу лекційного модуля та вміння застосувати його для вирішення практичної ситуації і проводиться у вигляді письмового

контролю (контрольна робота за білетами або тестування за вибором студента). Поточний контроль проводиться у письмовій формі двічі по закінченню кожного зі змістових модулів після того як розглянуто увесь теоретичний матеріал та проведені практичні завдання в межах кожного з двох ЗМ.

Контроль здійснюється і оцінюється за двома складовими: лекційна (теоретична) і практична частини (розрахункові завдання). Для цього білети для проведення поточного контролю мають два теоретичні запитання та розрахункове завдання. Може бути також використано тестове завдання - за вибором студентів.

Знання оцінюються за 5-бальною системою за національною шкалою (контрольна робота) або за системою оцінювання за шкалою ECTS (тестові завдання).

Проведення підсумкового контролю. Умовою допуску до екзамену є позитивні оцінки з поточного контролю знань за змістовими модулями.

За умов кредитно-модульної системи організації навчального процесу до підсумкового контролю допускають студентів, які набрали в сумі за всіма змістовими модулями більше 30% балів від загальної кількості з дисципліни (або більше 50% балів з поточного контролю за всіма змістовими модулями).

Екзамен здійснюється в письмовій формі за екзаменаційними білетами, які містять два теоретичні питання і розрахункове завдання, або за підсумковим тестовим завданням (за вибором студента), що дає можливість здійснити оцінювання знань студента з усієї дисципліни „Мотивація персоналу”.

Екзаменаційні відповіді за білетами оцінюються за 5-бальною системою за національною шкалою, тестові завдання - за 100-бальною системою оцінювання за шкалою ECTS. В обох випадках оцінки згідно з методикою переведення показників успішності знань студентів перекладаються у відповідну систему оцінювання.

Оцінювання знань за 5-бальною системою за національною шкалою:

Оцінку „відмінно” ставлять, коли студент дає абсолютно правильні відповіді на теоретичні питання з викладенням оригінальних висновків,

отриманих і основі програмного, додаткового матеріалу та нормативних документів. При виконанні практичного завдання студент застосовує системні знання навчального матеріалу, передбачені навчальною програмою.

Оцінка „ дуже добре ”. Теоретичні запитання розкрито повністю на основі програмного і додаткового матеріалу. При виконанні практичного завдання студент застосовує узагальнені знання навчального матеріалу, передбачені навчальною програмою.

Оцінка „добре”. Теоретичні запитання розкрито повністю, програмний матеріал викладено у відповідності до вимог. Практичне завдання виконано взагалі правильно, але мають місце окремі неточності.

Оцінка „задовільно”. Теоретичні запитання розкрито повністю, проте при викладанні програмного матеріалу⁷ допущені незначні помилки. При виконанні практичних завдань без достатнього розуміння студент застосовує навчальний матеріал, припускає помилки.

Оцінка „задовільно (достатньо)”. Теоретичні питання розкрито неповністю, з суттєвими помилками. При виконанні практичного завдання студент припускається значної кількості помилок та зустрічається зі значними труднощами.

Оцінка „незадовільно”. Теоретичні питання нерозкриті. Студент не може виконати практичні завдання, виявляє здатність до викладення думки на елементарному рівні.

Оцінка „незадовільно”. Теоретичні питання нерозкриті. Студент не може виконати практичні завдання.

Контрольні питання з курсу:

1. Суть і зміст мотиваційного менеджменту.
2. Роль функції мотивації в підвищенні ефективності управління.
3. Зв'язки функції мотивації з іншими функціями управління.
4. Види мотивації.
5. Відмінності між внутрішньою і зовнішньою мотивацією.

6. Чинники, що ускладнюють процес управління мотивацією підлеглих.
7. Внесок представників школи наукового управління у розвиток мотивації працівників.
8. Погляди представників різних шкіл менеджменту на мотивацію персоналу.
9. Внесок у розвиток теорії мотиваційного менеджменту українських вчених.
10. Види мотивів.
11. Функції мотивів.
12. Мотиваційна сфера особи, її структура і характеристика.
13. Роль стимул-реакцій і стимулювання в мотивації працівників.
14. Види стимул-реакцій.
15. Відмінність між мотивами і стимул-реакціями.
16. Мотиваційні характеристики особи: спрямованість, інтереси, схильності, переконання, ідеали.
17. Вплив домагання і чекання особи на прояв її потреб.
18. Вплив інтересів на рівень мотивації. Види інтересів людини

4. Інформаційно-методичне забезпечення

Бібліографічні описи, Інтернет адреси	ЗМ, де застосовується
1. Рекомендована основна навчальна література (підручники, навчальні посібники, інші видання)	
Афонин А.А. Основы мотивации труда: организационно – экономический аспект – К.: МЗУУП, 1994	ЗМ 1.1
Дмитренко Г.А., В.А. Шарапатова, Т.М. Максименко Мотивація і оцінка персоналу. Навчальний посібник (Рос. мовою) – К, 2002.	ЗМ 1.2
2. Додаткові джерела (довідники, нормативні видання, сайти Інтернет тощо)	
Канюк С.С. Мотивація діяльності. Луцьк, 1998	ЗМ 1.1
Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент. – К., 2001	ЗМ 1.2
Цифровий репозиторій ХНАМГ: http://www.ksame.kharkov.ua .	Модуль 1
3. Методичне забезпечення (реєстр методичних вказівок, інструкцій до лабораторних робіт, планів семінарських занять, комп'ютерних програм, відео-аудіо-матеріалів, плакатів тощо)	
1 Тексти лекцій з дисципліни “Мотивація персоналу”	Модуль 1
2 Методичні вказівки для проведення практичних занять, виконання самостійної та контрольної роботи з навчальної дисципліни “Мотивація персоналу”	Модуль 1
3 Тести	Модуль 1

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Програма навчальної дисципліни та
Робоча програма навчальної дисципліни

«Мотивація персоналу»

(для студентів 5 курсу напряму підготовки 0502 „Менеджмент”,
спеціальності 7.050201 «Менеджмент організацій» (Менеджмент організацій
місцевого самоврядування) денної форми навчання)

Укладач: Ольга Михайлівна Віноградська

Друкується в авторському викладанні

План 2009, поз.645Р

Підп. до друку 28.04.2009	Формат 60*84 1/16	Папір офісний
Друк на ризографі	Умовн.-друк. арк. 1,0	Обл. – вид, арк. 1,3
Замовл. №4457	Тираж 10 прим.	

61002, Харків, ХНАМГ, вул.. Революції, 12

Сектор оперативної поліграфії ЦНІТ ХНАМГ
61002, Харків, ХНАМГ, вул.. Революції, 12