

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»



Кафедра менеджменту

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

завідувач кафедри

д.е.н., проф. Швець В.Я.

«___» _____ 2019 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Мотиваційний менеджмент та економіка праці»

Галузь знань	07 Управління і адміністрування
Спеціальність	073 Менеджмент
Освітній рівень.....	бакалавр
Освітня програма	Менеджмент
Статус	вибіркова
Загальний обсяг	5 кредитів ECTS (150 годин)
Форма підсумкового контролю	залік
Термін викладання	6-й семестр
Мова викладання	українська

Викладачі: доц. Палехова Людмила Львівна

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__»__ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__»__ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2019

Робоча програма навчальної дисципліни «Мотиваційний менеджмент та економіка праці» для бакалаврів спеціальності 073 «Менеджмент»/ Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. менеджменту. Д. : НТУ «ДП», 2019. 13 с.

Розробник – Палєхова Людмила Львівна

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Робоча програма буде в пригоді для формування змісту підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників кафедр університету.

Погоджено рішенням методичної комісії спеціальності 073 Менеджмент (протокол № 1 від 03.09.2019).

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	4
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	7
6.1 Шкали	7
6.2 Засоби та процедури	7
6.3 Критерії.....	88
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	9
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	12

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

В освітньо-професійній програмі Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» спеціальності 073 Менеджмент здійснено розподіл програмних результатів навчання (ПРН) за організаційними формами освітнього процесу. Зокрема, до дисципліни В2.1 «Мотиваційний менеджмент та економіка праці» віднесено такі результати навчання:

BP1.1	Використовувати професійно-профільовані знання, уміння й навички в галузі фундаментальних розділів економіки та менеджменту для прийняття обґрунтованих рішень з управління організацією та адміністрування, застосовувати базові знання професії на практиці
BP1.2	Аналізувати виробничо-господарську та фінансову діяльність та визначати сучасні тенденції її розвитку, демонструвати навички консультування з питань організації менеджменту на підприємстві, розробляти рекомендації з підвищення його ефективності
CP5	Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації

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

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	шифр ДРН	зміст
BP1.1	BP1.1-1	Використовувати професійно-профільовані знання, уміння й навички в галузі управління персоналом та економіки праці
	BP1.1-2	Уміння прийняття обґрунтованих рішень з мотиваційних складових у відношенні до праці
BP1.2	BP1.2-1	Аналізувати фактори мотивації та проблеми стабільності персоналу. Визначати сучасні тенденції розвитку людських ресурсів та підходи до мотивації персоналу
	BP1.2-2	Демонструвати навички консультування з питань організації оплати праці на підприємстві, розробляти рекомендації з підвищення її ефективності
CP5	CP5-1	Застосовувати методи мотивації праці персоналу для забезпечення ефективності діяльності організації
	CP5-2	Демонструвати навички активної адаптації до змін зовнішнього і внутрішнього середовища для створення і підтримання зацікавленості персоналу в результатах його діяльності

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
Ф2 Менеджмент	Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
	Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності
Ф9 Управління персоналом	Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації
	Показувати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації

4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години					
		денна		вечірня		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	100	32	68	-	-	8	92
практичні	50	16	34	-	-	4	46
лабораторні	-	-	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-	-	-
РАЗОМ	150	48	102	-	-	12	138

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	100
BP1.2-2, CP5-2	1 Трудові ресурси та трудовий потенціал суспільства. Продуктивність та ефективність праці	20
	Характеристика населення як соціально-економічної категорії. Постійне, наявне та юридичне населення	
	Особливості поняття «робоча сила», її соціальні характеристики	
	Поняття «трудові ресурси». Структура і чисельність трудових ресурсів. Трудовий потенціал суспільства	
	Чисельність економічно активного населення та рівень економічної активності населення	
	Прогнозування потреби в трудових ресурсах на рівні підприємства.	
	Методика розробки зведеного балансу трудових ресурсів. Точка рівноваги попиту та пропозиції на ринку праці	
BP1.2-2, CP5-2	2 Зайнятість населення та безробіття	20
	Поняття та види зайнятості населення. Особливості зайнятості в Україні	
	Визначення чисельності зайнятого населення. Рівень зайнятості. Показники оцінки зайнятості. Структура зайнятості	
	Поняття безробіття. Види безробіття. Природний рівень безробіття. Закон Оукена.	
	Причини і наслідки безробіття. Особливості безробіття в Україні	
	Державне регулювання зайнятості населення в Україні. Закон України «Про зайнятість населення»	
BP1.1-1,	3 Продуктивності праці та показники її вимірювання	20

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
CP5-1	Поняття глобальної, локальної та індивідуальної продуктивності праці та показники її вимірювання.	
	Методи вимірювання продуктивності праці на робочому місці.	
	Натуральний та умовно-натуральний методи вимірювання продуктивності праці	
	Вартісні методи вимірювання продуктивності праці	
	Трудовий метод вимірювання продуктивності праці	
	Фактори зростання продуктивності праці та показники вимірювання динаміки продуктивності праці	
BP1.1-1, BP1.2-1, CP5-1	4 Трудові ресурси підприємства та стимулювання праці робітників	20
	Трудові ресурси, кадри, персонал підприємства. Професійно-кваліфікаційний склад та структура персоналу підприємства	
	Планування потреб підприємства у трудових ресурсах. Штатний розклад, його призначення та порядок складання. Розрахунок наявної, облікової та штатної чисельності	
	Поняття та складові елементи оплати праці, регулювання оплати праці державою. Принципи та функції заробітної плати	
	Існуючі форми оплати праці, переваги, недоліки та сфери застосування	
	Поняття системи оплати праці та її види, переваги, недоліки та сфери застосування	
	Форми та системи преміювання на підприємств	
	Планування й методи розрахунку фонду оплати праці. Співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати	
BP1.1-1, BP1.2-1, CP5-1	5 Сутність мотивації праці та методи її оцінки	20
	Співвідношення понять «мотиви», «мотивація» і «стимули», «стимулювання» праці. Змістовні і процесуальні концепції мотивації праці	
	Види, фактори та методи мотивації праці. Внутрішня і зовнішня мотивації праці	
	Форми та системи преміювання персоналу підприємства	
	Шляхи покращення управління мотивацією праці на підприємствах України	
	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	50
	6 Розрахунок балансів трудових ресурсів. Аналіз економічної активності населення	10
BP1.1-2, CP5-1	7 Розрахунок обсягу продукції, що втрачається через безробіття. Розрахунок коефіцієнту Оукена	10
BP1.1-1, CP5-1	8 Вимірювання стабільності колективу та ефективності праці кадрів	10
BP1.1-1, BP1.1-2	9 Розрахунок показників продуктивності та трудомісткості праці	10
BP1.1-1, BP1.1-2	10 Розрахунок заробітної плати та нарахування премій	10
	РАЗОМ	150

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та конвертаційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок здобувачів вищої освіти різних закладів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Конвертаційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховується, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності студента за вимогами НРК до 7-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
практичні	індивідуальні завдання	виконання завдань під час практичних занять та	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів
	групові завдання	самостійної роботи		
	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять		виконання ККР під час заліку за бажанням студента

Під час поточного контролю практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольних, індивідуальних та групових завдань.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком дескрипторам, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час заліку має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожного дескриптора НРК.

6.3 Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю практичних занять в якості критерія використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей та виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні та групові завдання, а також комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для бакалаврського рівня вищої освіти (подано нижче).

**Загальні критерії досягнення результатів навчання
для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК**

Інтегральна компетентність – здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів відповідної науки і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
Знання		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ концептуальні знання, набуті у процесі навчання та професійної діяльності, включаючи певні знання сучасних досягнень; ◆ критичне осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності 	- Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: - концептуальних знань; - високого ступеню володіння станом питання; - критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності	95-100
	Відповідь містить негрубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
Уміння		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ розв'язання складних непередбачуваних задач і проблем у спеціалізованих сферах професійної діяльності та/або навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію 	- Відповідь характеризує уміння: <ul style="list-style-type: none"> - виявляти проблеми; - формулювати гіпотези; - розв'язувати проблеми; - обирати адекватні методи та інструментальні засоби; - збирати та логічно й зрозуміло інтерпретувати інформацію; - використовувати інноваційні підходи до розв'язання завдання 	95-100

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
інформації (даних), вибір методів та інструментальних засобів, застосування інноваційних підходів	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь незадовільний	<60
Комунікація		
<ul style="list-style-type: none"> ♦ донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень та власного досвіду в галузі професійної діяльності; ♦ здатність ефективно формувати комунікаційну стратегію 	<ul style="list-style-type: none"> - Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова: - правильна; - - чиста; - - ясна; - - точна; - - логічна; - - виразна; - - лаконічна. Комунікаційна стратегія: <ul style="list-style-type: none"> - послідовний і несуперечливий розвиток думки; - наявність логічних власних суджень; - доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; - правильна структура відповіді (доповіді); - правильність відповідей на запитання; - доречна техніка відповідей на запитання; - здатність робити висновки та формулювати пропозиції 	95-100
	Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами. Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами. Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна	80-84

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
	комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Часткове володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Фрагментарне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
<i>Автономність та відповідальність</i>		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ управління комплексними діями або проектами, відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах; ◆ відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб ◆ здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності 	<ul style="list-style-type: none"> - Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на: <ol style="list-style-type: none"> 1) управління комплексними проектами, що передбачає: <ul style="list-style-type: none"> - дослідницький характер навчальної діяльності, позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особисту позицію; - здатність до роботи в команді; - контроль власних дій; 2) відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах, що включає: <ul style="list-style-type: none"> - обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів; - самостійність під час виконання поставлених завдань; - ініціативу в обговоренні проблем; - відповідальність за взаємовідносини; 3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає: <ul style="list-style-type: none"> - використання професійно-орієнтованих навичок; - використання доказів із самостійною і правильною аргументацією; - володіння всіма видами навчальної діяльності; 4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності, що передбачає: <ul style="list-style-type: none"> - ступінь володіння фундаментальними знаннями; - самостійність оцінних суджень; - високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок; - самостійний пошук та аналіз джерел інформації 	95-100

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
	Упевнене володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано дві вимоги)	90-94
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано шість вимог)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано вісім вимог)	65-69
	Рівень автономності та відповідальності фрагментарний	60-64
	Рівень автономності та відповідальності незадовільний	<60

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Технічні засоби навчання.
Дистанційна платформа MOODL.

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні

- 1 Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. К., 2012. 559 с.
- 2 Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2013. 300 с.
- 3 Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.]. К., 2009. 728 с.
- 4 Методичні вказівки до виконання практичних завдань з дисципліни «Мотиваційний менеджмент та економіка праці» для бакалаврів усіх напрямів підготовки (для студентів очної і заочної форм навчання). Укладач: Палехова Л.Л. Д. : НТУ «ДП», 2018. 25 с.

Нормативні

- 5 Конституція України. Редакція від 21.02.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 02.10.2019).
- 6 Господарський кодекс України. Редакція від 17.11.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/436-15> (дата звернення: 02.10.2019).
- 7 Кодекс законів про працю України. Редакція від 25.09.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/stru> (дата звернення: 02.10.2019).
- 8 Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне

страхування на випадок безробіття». Редакція від 09.08.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (дата звернення: 02.10.2019).

9 Закон України «Про зайнятість населення». Редакція від 09.08.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 02.10.2019).

10 Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності». Затверджено наказом міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04> (дата звернення: 02.10.2019).

Навчальне видання

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Мотиваційний менеджмент та економіка праці»
для бакалаврів спеціальності 073 «Менеджмент»

Розробник: Людмила Львівна Палехова

Підписано до друку 2019. Формат 30 × 42/4.
Папір офсетний. Ризографія. Ум. друк. арк. 1,25.
Обл.-вид. арк. 1,25. Тираж 100 прим. Зам._____.

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
4960050, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19