


Міністерство освіти і науки України
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Інститут економіки та менеджменту

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор інституту економіки
та менеджменту


« 31 » 08 Запукхляк І.Б.
2023 року

РОБОЧА ПРОГРАМА

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

(назва навчальної дисципліни)

Освітній рівень магістр

Галузь знань 07

Спеціальність 073 Менеджмент

Освітня програма Менеджмент та адміністрування

Статус дисципліни вибіркова

Мова викладання українська

2023 р.

Робоча програма розроблена для студентів спеціальності
073 «Менеджмент»

(код і назва спеціальності)

Розробник(и):

Доцент кафедри менеджменту та адміністрування, к.е.н., доцент

(посада, назва кафедри, науковий ступінь, вчене звання)



Дмитро ТИМОШЕНКО

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

dmytro.tymoshenko@nung.edu.ua

Схвалено на засіданні

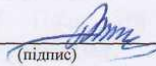
кафедри менеджменту та адміністрування

(назва кафедри)

Протокол від « 1 » 31 серпня 2023 року № 1.

Узгоджено:

Завідувач випускової кафедри «Менеджменту та адміністрування»



Алла ПОЛЯНСЬКА

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Гарант ОП



Ірина Станьковська

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

1 ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО НАВЧАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНУ

<p>Мета і завдання дисципліни</p>	<p><i>Мета</i> вивчення дисципліни — формування нової управлінської еліти через отримання слухачами дисципліни системних теоретичних знань і практичних навичок в царині мотивації та стимулювання персоналу до ефективності діяльності на підприємствах всіх форм власності та сфер діяльності. <i>Головним завданням</i> викладання дисципліни є усвідомлення необхідності впровадження сучасних мотиваційних механізмів, принципів і підходів в соціально-економічних системах з подальшим розкриттям взаємозв'язку рівня мотивації з результатами праці та вивченням практичного досвіду мотивації персоналу кращих закордонних компаній.</p>
<p>Посилання на розміщення дисципліни на навчальній платформі</p>	<p>https://dn.nung.edu.ua/course/view.php?id=809</p>
<p>Попередні вимоги для вивчення дисципліни (пререквізити)</p>	<p>Технології лідерства в організації</p>
<p>Постреквізити</p>	<p>Комунікаційний менеджмент</p>
<p>Результати навчання</p>	<p>ПРН1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах.</p> <p>ПРН4. Обґрунтовувати та управляти проектами, генерувати підприємницькі ідеї.</p> <p>ПРН5. Планувати діяльність організації в стратегічному та тактичному розрізах.</p> <p>ПРН7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.</p> <p>ПРН9. Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами;</p> <p>ПРН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач.</p> <p>ПРН12. Мати навички делегування повноважень та керівництва організацією (підрозділом).</p> <p>ПРН13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу).</p>
<p>Компетентності</p>	<p><i>Загальні компетентності:</i></p> <p>ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.</p> <p>ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).</p> <p><i>Фахові компетентності:</i></p> <p>СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.</p>
<p>Підсумковий контроль, форма</p>	<p>Екзамен.</p>
<p>Перелік соціальних, «м'яких» навичок (англ. <i>soft skills</i>).</p>	<p>Комунікативні навички (активне слухання, вміння вести діалог, виступати публічно, довести свою думку тощо); критичне мислення (здатність аналізувати ситуацію, що склалася, робити корисні висновки та змінювати поведінку відповідно до цього)</p>

2 ПОЛІТИКА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1) щодо відвідування занять і поведінки на них.

Згідно «Положення про організацію освітнього процесу в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу» (від 31.03.2022 р., наказ № 68) відвідування здобувачами вищої освіти всіх аудиторних занять за чинним протягом семестру розкладом є обов'язковим. Відвідування та запізнення не мають прямого впливу на систему нарахування балів, однак у разі систематичних пропусків занять та невиконання передбачених оцінюваних активностей (тестування, практичних робіт), викладач залишає за собою право доповісти про даний випадок в дирекцію інституту в письмовій формі.

Під час лекційних занять дозволяється використання мобільних телефонів, ноутбуків та планшетів для перегляду презентаційних та текстових складових лекційних матеріалів. Під час практичних занять дозволяється використовувати телефони та планшети для перегляду презентаційних матеріалів, а також власні ноутбуки для виконання практичних робіт та демонстрації результатів роботи під час захисту.

У разі проведення заняття з використанням засобів дистанційного навчання, доступ до відеоконференції здійснюється виключно з корпоративного облікового запису електронної пошти з метою ідентифікації здобувача вищої освіти. У разі, якщо захисти практичних робіт проходять з використанням засобів дистанційного навчання, студент на час захисту роботи зобов'язаний увімкнути відеозв'язок.

2) щодо дотримання принципів академічної доброчесності.

Здобувачі освіти зобов'язані неухильно виконувати «Положення про академічну доброчесність працівників та здобувачів вищої освіти Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу» (від 05.04.2022р., наказ №73). Зокрема, самостійно виконувати аудиторні завдання, контрольні роботи, не фальсифікувати свої результати навчання; уникати списування, не користуватися підказками інших осіб під час проведення заходів поточного контролю знань; дотримуватися коректності в посиланнях на джерела інформації у разі запозичення відомостей, тверджень та ідей.

3) щодо оцінювання.

За умови виконання всіх практичних робіт, складання двох колоквіумів за результатами лекційного курсу та підтвердження опанування на мінімальному рівні результатів навчання (за семестр отримано не менше 60 балів за шкалою ЄКТС) здобувач вищої освіти допускається до семестрового контролю з дисципліни. Форма семестрового контролю — залік.

Заохочувальні бали виставляються за підготовку оглядів наукових праць, презентацій по одній із тем СРС дисципліни, виконання додаткових завдань, тощо. Кількість заохочуваних балів не більше 5.

У разі застосування дистанційної технології навчання поточний та семестровий контролі здійснюються згідно «Положення щодо організації поточного, семестрового контролю та атестації здобувачів вищої освіти із застосуванням дистанційних технологій» від 22.10.2022 р. (наказ № 262).

4) щодо кінцевих термінів (дедлайнів) та перескладання.

Виконана практична робота повинна бути захищена/здана на початку наступного практичного заняття. За кожний тиждень запізнення з поданням звіту з практичної роботи нараховується штрафний (-1) бал, але в сумі не більше -2 за одну практичну роботу.

Умови допуску до перескладання модульного та підсумкового контролів, графік і форми перескладання регламентовані Положенням про організацію освітнього процесу в ІФНТУНГ, зазначеному в пункті 1) цього розділу.

5) щодо визнання результатів навчання у неформальній освіті.

Результати неформального навчання можуть бути визнані та перераховані як частина оцінюваних активностей, ПОЛОЖЕННЯ про порядок визнання результатів отриманих у

неформальній та інформальній освіті в ІФНТУНГ (<https://griml.com/Ew5zh>) у разі пред'явлення сертифікату про успішне завершення курсу (з вказаною оцінкою) та у випадку якщо теми онлайн-курсу, тренінгу, курсу відповідають навчальним елементам дисципліни. Приклади курсів, елементи яких можуть бути визнані та зараховані як оцінювані активності:

<https://griml.com/1WuPG>

<https://griml.com/MUxh4>

6) щодо оскарження результатів контрольних заходів.

Здобувачі вищої освіти мають право на оскарження оцінки з дисципліни отриманої під час контрольних заходів. Апеляція здійснюється відповідно до Положення про звернення здобувачів вищої освіти з питань, пов'язаних з освітнім процесом, затвердженого наказом ректора університету № 43 від 24.02.2020 року. Ознайомитись з документом можна за посиланням <https://griml.com/L3VUV>.



7) щодо конфліктних ситуацій.

Спілкування учасників освітнього процесу (викладачі, здобувачі) відбувається на засадах партнерських стосунків, взаємопідтримки, взаємоповаги, толерантності та поваги до особистості кожного, спрямованості на здобуття істинного знання. Вирішення конфліктних ситуацій здійснюється відповідно до Положення про вирішення конфліктних ситуацій в ІФНТУНГ, затвердженого наказом ректора університету № 44 від 24.02.2020 року. Ознайомитись з документом можна за посиланням <https://griml.com/i42PI>.



8) щодо опитування здобувачів.

Після завершення курсу здобувачу надається можливість пройти опитування стосовно якості викладання дисципліни за посиланням <https://nung.edu.ua/departament/yakist-osviti/04-anketuvannya>



3 СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

3.1 Обсяг навчальної дисципліни.

Ресурс годин на вивчення дисципліни **МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ** згідно з чинним РНП, розподіл по семестрах і видах навчальної роботи для різних форм навчання характеризує таблиця 1.

*Таблиця 1 — Розподіл годин, виділених на вивчення дисципліни **МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ**.*

Найменування показників	Усього	Розподіл по семестрах	
		Семестр 3	—
Кількість кредитів ECTS	3	3	
Загальний обсяг часу, год.	90	90	
Аудиторні заняття, год., у т.ч.:	32	32	
– лекційні заняття	14	14	
– практичні/семінарські заняття	16	16	
– лабораторні заняття	—	—	
Самостійна робота, год.	60	60	
Форма семестрового контролю (іспит, залік, захист КР, захист КП)	Екзамен.	Екзамен.	

3.2 Лекційні заняття.

Тематичний план лекційних занять дисципліни характеризує таблиця 2.

Таблиця 2 — Тематичний план лекційних занять.

Шифр	Назви модулів (М), тем (Т) та їх зміст	Кількість годин	Література
М 1	Суть, природа мотивації та її концептуальні основи.	7	
Т 1.1 (ЗМ1)	Еволюція мотивації як функції менеджменту. Природа мотивації та мотиваційного процесу. Основні етапи процесу мотивації. Потреба та її суть. Основні класифікації потреб. Зв'язок потреб і мотивів. Класифікації мотивів (основні). Мотиви і стимули. Взаємозв'язок основних категорій, пов'язаних з активізацією поведінки. Мотиваційна направленість. Рухаємося за організаційними цілями: мотиваційна стратегія.	2	1, § 1, с. 9–13.
Т 1.2 (ЗМ2)	Мотивація в системі категорій та понять, пов'язаних з активізацією поведінки персоналу. Природа мотивації та мотиваційного процесу. Основні етапи процесу мотивації. Потреба та її суть. Основні класифікації потреб. Зв'язок потреб і мотивів. Класифікації мотивів (основні). Мотиви і стимули. Взаємозв'язок основних категорій, пов'язаних з активізацією поведінки. Мотиваційна направленість. Рухаємося за організаційними цілями: мотиваційна стратегія.	2	1, § 2, с. 17–23.
Т 1.3 (ЗМ3)	Міждисциплінарний підхід при розвитку мотивації персоналу. Взаємозв'язок основних наук, які вивчають мотивацію. Визначення категорії «мотивація». та визначення складових поняття «мотивація персоналу як функція менеджменту». Класифікація мотивації. Мотиваційний	2	1, § 3, с. 25–33.

	цикл. Взаємозв'язок сутнісних та описуваних класифікацій мотивації. Система факторів та умов формування мотиваційної направленості.		
Т 1.4 (ЗМ4)	Теорії мотивації. Первинні теорії. Осмислення мотивації наукою. «Перші піонери» менеджменту та їх внесок у теорію та практику мотивації (Тейлор Ф., Гілберт Ф., Емерсон Г.). Психологія на службі у мотивації — праці і підходи Мейо Е. та ін. Теорії «Х», «У» Мак-Грегора Д. та «Z» Оучі У. Змістовні та процесуальні теорії. Ієрархія потреб (піраміда) Маслоу А. Теорія потреб Макклелланда Д. Мотиваційна гігієна Герцберга Ф. Теорія очікувань Врума В. Теорія справедливого мотивування Адамса С. Модель теорії мотивації Портера-Лоулера (теорія нагород). Теорія посилення мотивації Скіннера Б.	1	1, § 4, с. 34–43.
М 2	Управління мотивацією персоналу.	7	
Т 2.1 (ЗМ5)	Принципи мотивації персоналу на підприємстві. Поняття принципу мотивації. Основні вимоги до формулювання принципів здійснення мотивації. Наука праксеологія: мотивація і цілеспрямована дія.	1,5	1, § 5, с. 46–52.
Т 2.2 (ЗМ6)	Реалізація мотивації персоналу підприємства (мотиваційні методи). Методи мотивації. Методи зміни мотиваційної направленості. Позитивне і негативне стимулювання. Формування оптимальної мотиваційної стратегії. Напрямки стратегії мотивації.	1,5	1, § 6, с. 53–61.
Т 2.3 (ЗМ7)	Інформаційне забезпечення дослідження мотивації персоналу. Методи дослідження мотивації та їх види. Класифікація методів дослідження та оцінки мотивації. Методи оцінки мотиваційних категорій. Мотиваційний моніторинг. Класифікація видів моніторингу мотивації.	2	1, § 7, с. 64–68.
Т 2.4 (ЗМ8)	Мотивація груп працівників. Поняття «колектив». Класифікація колективів. Стадії формування і розвитку колективів. Мотиваційний аспект взаємодії людини і колективу. Особливості мотивації колективів. Фактори, що впливають на мотивацію груп. Мотиви вступу людей до неформальних груп.	1	1, § 8, с. 69–73.
Т 2.5 (ЗМ9)	Шляхи мотивації «білих комірців» — працівників інтелектуальної праці. Визначення «золотого фонду» персоналу. Мотиви працівників інтелектуальної праці. Мотивація і лідерство. Сучасні методи і інструменти мотивації, розвитку і збереження людських ресурсів сучасних соціально-економічних систем.	1	1, § 9, с. 75–80.
Всього		14	

3.3 Практичні (семінарські) заняття.

Теми практичних (семінарських) занять дисципліни наведено у таблиці 3.

Таблиця 3 — Теми практичних (семінарських) занять.

Шифр	Назви модулів (М), тем (Т) та їх зміст	Кількість годин	Література
М 1	Суть, природа мотивації та її концептуальні основи.	8	
П 1.1 (ЗМ1)	Еволюція мотивації як функції менеджменту. 1 Поточний контроль знань (письмовий контроль). 2 Виконання ситуаційних та аналітичних вправ.	2	2 (с. 24–25).
П 1.2	Мотивація в системі категорій та понять, пов'язаних	2	2 (с. 25–

(ЗМ2)	з активізацією поведінки персоналу. 1 Поточний контроль знань (письмовий контроль). 2 Виконання ситуаційних та аналітичних вправ.		26).
П 1.3 (ЗМ3)	Міждисциплінарний підхід при розвитку мотивації персоналу. 1 Поточний контроль знань (письмовий контроль). 2 Виконання ситуаційних та аналітичних вправ.	2	2 (с. 26–27).
П 1.4 (ЗМ4)	Теорії мотивації. 1 Поточний контроль знань (письмовий контроль). 2 Виконання ситуаційних та аналітичних вправ.	2	2 (с. 27–28).
М 2	Управління мотивацією персоналу.	8	
П 2.1 (ЗМ5)	Принципи мотивації персоналу на підприємстві. 1 Поточний контроль знань (письмовий контроль). 2 Виконання ситуаційних та аналітичних вправ.	1,5	2 (с. 28–29).
П 2.2 (ЗМ6)	Реалізація мотивації персоналу підприємства (мотиваційні методи). 1 Поточний контроль знань (письмовий контроль). 2 Виконання ситуаційних та аналітичних вправ.	1,5	2 (с. 29–30).
П 2.3 (ЗМ7)	Інформаційне забезпечення дослідження мотивації персоналу. 1 Поточний контроль знань (письмовий контроль). 2 Виконання ситуаційних та аналітичних вправ.	2	2 (с. 30–31).
П 2.4 (ЗМ8)	Мотивація груп працівників. 1 Поточний контроль знань (письмовий контроль). 2 Виконання ситуаційних та аналітичних вправ.	1,5	2 (с. 31–32).
П 2.5 (ЗМ9)	Шляхи мотивації «білих комірців» — працівників інтелектуальної праці. 1 Поточний контроль знань (письмовий контроль). 2 Виконання ситуаційних та аналітичних вправ.	1,5	2 (с. 32–34).
Всього		16	

3.4 Лабораторні заняття.

Лабораторні заняття не передбачені.

3.5 Завдання для самостійної роботи здобувача.

Сюди виносяться вивчення лекційного матеріалу та підготовка до практичних занять. На лекційних заняттях викладається увесь лекційний матеріал, але акцентується увага на принципових і основоположних питаннях. Студент самостійно поглиблює знання з питань, які вказуються на лекціях, закріплюючи їх розв'язуванням ситуаційних задач. Перелік матеріалу, який виноситься на самостійне вивчення, наведено у таблиці 5.

Таблиця 4 — Матеріал, що виноситься на самостійне вивчення.

Шифр	Назви модулів (М), тем (Т) та їх зміст	Кількість годин	Література
М 1	Суть, природа мотивації та її концептуальні основи.	30	
П 1.1 (ЗМ1)	Еволюція мотивації як функції менеджменту. Процес зовнішньоорганізованої мотивації. Процес внутрішньоорганізованої мотивації. Роль і місце мотивації в системі управління організацією.	7,5	4–20.
П 1.2 (ЗМ2)	Мотивація в системі категорій та понять, пов'язаних з активізацією поведінки персоналу. Використання мотивації симпатії в управлінні. Використання мотивації допомоги в управлінні. Взаємозв'язок внутрішньої та зовнішньої мотивації.	7,5	4–20.

П 1.3 (ЗМ3)	Міждисциплінарний підхід при розвитку мотивації персоналу. Мотиваційний менеджмент в умовах змін: загальна характеристика. Мотивація проектних груп. Мотивація працівників до інноваційної діяльності. Особливості мотивації керівників вищого рівня управління. Мотивація працівників, що здійснюють продаж продукції.	7,5	4–20.
П 1.4 (ЗМ4)	Теорії мотивації. Адміністративна школа управління про мотивацію персоналу. Внесок представників школи людських відносин у розвиток мотиваційного менеджменту. Сучасна система поглядів на управління мотивацією.	7,5	4–20.
М 2	Управління мотивацією персоналу.	30	
П 2.1 (ЗМ5)	Принципи мотивації персоналу на підприємстві. Зміст праці та мотивація персоналу. Умови на робочому місці та мотивація. Професійний розвиток та мотивація персоналу.	6	4–20.
П 2.2 (ЗМ6)	Реалізація мотивації персоналу підприємства (мотиваційні методи). Психодіагностика потреб та мотивів. Оцінка задоволення потреб.	6	4–20.
П 2.3 (ЗМ7)	Інформаційне забезпечення дослідження мотивації персоналу. Комунікація як форма мотивації працівників у сучасних умовах. Бесіда як метод визначення особливостей мотивації працівників.	6	4–20.
П 2.4 (ЗМ8)	Мотивація груп працівників. Мотиваційні аспекти взаємодії особистості та колективу. Мотиваційний потенціал менеджера. Мотиваційна ефективність особистісних джерел влади менеджера.	6	4–20.
П 2.5 (ЗМ9)	Шляхи мотивації «білих комірців» — працівників інтелектуальної праці. Врахування індивідуальних психологічних якостей особистостей при їх мотивації. Мотивація різних категорій працівників: початківців, досвідчених робітників, менеджерів, жінок.	6	4–20.
Всього		60	

Контроль за опрацюванням тем, винесених на самостійне навчання, входить до поточного оцінювання за відповідними змістовними модулями.

4 НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

4.1 Перелік основної навчальної літератури

- 1 Тимошенко Д. В. Мотиваційний менеджмент : консп. лекцій. Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2022. 84 с. https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=473519 (дата звернення: 01.09.2023).
- 2 Тимошенко Д. В. Мотиваційний менеджмент : практикум. Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2022. 37 с. https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=473521 (дата звернення: 01.09.2023).
- 3 Тимошенко Д. В. Мотиваційний менеджмент : метод. вказ. для самост. вивчення дисципліни. Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2022. 47 с. https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=473520 (дата звернення: 01.09.2023).

4.2 Перелік додаткової навчальної літератури

- 4 Тимошенко Д. В. Щодо необхідності викладання дисципліни мотиваційний менеджмент у закладах вищої освіти України. «Актуальні питання у сучасній науці (Серія «Історія», Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Державне управління», Серія «Техніка»): журнал. 2022. № 2 (2). С. 287–301. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/sn/article/view/2238/2239> (дата звернення: 01.09.2023).

- 5 Винничук Р. Інноваційні підходи до мотивації студентів покоління Z. *Вища школа*. 2020. № 1. С. 72–79. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=460900 (дата звернення: 01.09.2023).
- 6 Гріньова О. Заохочення в системі мотивації безпечної поведінки працівників виробництва. *Охорона праці і пожежна безпека*. 2019. № 11. С. 26–31. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=458250 (дата звернення: 01.09.2023).
- 7 Гуменюк Н. Я. Психологія в менеджменті : конспект лекцій. Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2022. 116 с. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=472551 (дата звернення: 01.09.2023).
- 8 Діденко В. М. Менеджмент : підручник. Київ : Кондор, 2020. 584 с. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=470853 (дата звернення: 01.09.2023).
- 9 Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Суми : Університет. книга, 2019. 338 с. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=459097 (дата звернення: 01.09.2023).
- 10 Орлів М. С. Менеджмент людських ресурсів : конспект лекцій. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2020. 140 с. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=465998 (дата звернення: 01.09.2023).
- 11 Пахомов В. М. Кадровий менеджмент : навчально-методичний комплекс. Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2018. 260 с. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=453164 (дата звернення: 01.09.2023).
- 12 Попадинець І. Р., Кінаш І. П. Мотивація як чинник розвитку персоналу організації: методичний підхід. *Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу*. Серія: Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості. 2019. № 2. С. 175–186. URL: https://search.library.nung.edu.ua/DocDescription?doc_id=457620 (дата звернення: 01.09.2023).

4.5 Інформаційні ресурси в Інтернеті

- 13 Брюховецький Я. С. Мотивація розвитку цифрових навичок та компетенцій працівників підприємств. *Економічний вісник Донбасу*. 2021. № 2. С. 216–222. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2021_2_26 (дата звернення: 01.09.2023)
- 14 Євтушевська О. В. Мотивація суб'єктів господарської діяльності в сучасних умовах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 4. С. 36–38. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2018_4_8 (дата звернення: 01.09.2023).
- 15 Кодекс законів про працю України від № 322-08 від 27.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08#Text> (дата звернення: 01.09.2023).
- 16 Коритько Т. Ю., Бриль І. В. Мотивація та стимулювання інноваційно-інвестиційної активності підприємства. *Бізнес Інформ*. 2018. № 5. С. 234–240. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2018_5_36 (дата звернення: 01.09.2023).
- 17 Лозовський О. М. Мотивація як складова ефективного управління персоналом. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2018. № 7 (2). С. 41–44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2018_7%282%29_11 (дата звернення: 01.09.2023).
- 18 Маслікова І. Моральна мотивація та економічні стимули в реалізації спільного блага. *Університетська кафедра*. 2018. № 7. С. 47–60. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ukaf_2018_7_5 (дата звернення: 01.09.2023).
- 19 Про оплату праці: Закон України від 19.07.2022 № 108/95-ВР (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.09.2023).
- 20 Поплавська О. М., Кононенко Т. С. Мотивація та задоволеність працівників: аналіз, ризики, шляхи вдосконалення. *Бізнес Інформ*. 2021. № 5. С. 378–384. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2021_5_53 (дата звернення: 01.09.2023).

5 ФОРМИ І МЕТОДИ НАВЧАННЯ Й ОЦІНЮВАННЯ

Форми і методи навчання й оцінювання в межах даного курсу наводяться в таблиці 5.

Таблиця 5 — Забезпечення програмних результатів навчання відповідними формами та методами.

Шифр програмного результату навчання	Методи навчання (МН)	Форми і методи оцінювання (МФО)
ПРН 3	МН 1.2 – розповідь – пояснення, МН 1.3 – бесіда МН 3 – практичні методи (МН 3.1 – вправи, МН 3.4 - практичні роботи) МН 18 – методи самостійної роботи вдома	МФО 4 – поточний контроль МФО 6 – письмовий контроль
ПРН 4	МН 3 – практичні методи (МН 3.1 – вправи, МН 3.4 - практичні роботи) МН 18 – методи самостійної роботи вдома	МФО 4 – поточний контроль МФО 6 – письмовий контроль
ПРН 7	МН 1.2 – розповідь-пояснення, МН 1.3 – бесіда МН 3 – практичні методи (МН 3.1 – вправи, МН 3.4 - практичні роботи)	МФО 4 – поточний контроль МФО 6 – письмовий контроль
ПРН 8	МН 1.2 – розповідь – пояснення, МН 1.3 – бесіда МН 3 – практичні методи (МН 3.1 – вправи, МН 3.4 - практичні роботи) МН 18 – методи самостійної роботи вдома	МФО 4 – поточний контроль МФО 6 – письмовий контроль

Форми навчання: навчальні заняття — лекції, практичні, консультації; самостійна робота — вивчення окремих питань тем студентом самостійно, підготовка до відпрацювання занять у разі пропуску; практична підготовка — підготовка до виконання практичних робіт; контрольні заходи — тести, контрольні роботи.

При вивченні дисципліни відповідно до наказу **№150 від 24.06.2021р.** використовуються наступні методи навчання, а саме: МН 1 — словесні методи (МН 1.1 — лекція, МН 1.2 — розповідь-пояснення, МН 1.3 — бесіда); МН 2 — наочні методи (МН 2.4 — комп’ютерні і мультимедійні методи); МН 3 — практичні методи (МН 3.1 — вправи, МН 3.4 — практичні роботи); МН 4 — індуктивний метод; МН 5 — дедуктивний метод; МН 6 — традуктивний метод; МН 7 — аналітичний метод; МН 10 — метод узагальнення; МН 15 — проблемно-пошуковий метод; МН 17 — дослідницький метод; МН 18 — методи самостійної роботи вдома; МН 19 — робота під керівництвом викладача; МН 20 — інтерактивні методи (МН 20.1 — кейс-метод, МН 20.2 — дискусія, диспут, МН 20.3 — мозковий штурм, МН 20.4 — рольові і ділові ігри, МН 20.7 — бесіда-діалог).

6 МЕТОДИ КОНТРОЛЮ ТА СХЕМА НАРАХУВАННЯ БАЛІВ

Розподіл балів, які здобувачі освіти можуть отримати за результатами кожного виду поточного та підсумкового контролів, наведено в таблиці 6.

Таблиця 6 — Розподіл балів оцінювання.

Види робіт, що контролюються	Максимальна кількість балів
Контроль засвоєння теоретичних знань модуля М1 *МФО 6	30
Контроль засвоєння практичних знань модуля М1 *МФО 5, 6	40
Контроль практичних навиків при самостійному виконанні	30

робіт модуля М1 *МФО 5	
Модульний контроль — колоквіум	40
Сума балів за семестр (Р)	100
Екзаменаційна оцінка (Е)	100
Семестрова оцінка з дисципліни	(Р+Е)/2

*- пояснення див. Наказ ректора ІФНТУНГ «Про шифрування методів навчання, методів і форм оцінювання» №150 від 24.06.2021 року.

Упродовж вивчення дисципліни будуть застосовані такі методи і форми оцінювання: письмовий контроль (МФО 6), усний контроль (МФО 5), форма підсумкової атестації — іспит.

Для визначення ступеня оволодіння навчальним матеріалом з подальшим його оцінюванням застосовуються рівні навчальних досягнень здобувачів вищої освіти, наведені в таблиці 7.

Таблиця 7 — Рівні навчальних досягнень.

Рівні навчальних досягнень	Відсоток балу за виконання завдань	Критерії оцінювання навчальних досягнень	
		Теоретична підготовка	Практична підготовка
		Здобувач вищої освіти	
Відмінний	90...100	вільно володіє навчальним матеріалом, висловлює свої думки, робить аргументовані висновки, рецензує відповіді інших студентів, творчо виконує індивідуальні та колективні завдання; самостійно знаходить додаткову інформацію та використовує її для реалізації поставлених перед ним завдань; вільно використовує нові інформаційні технології для поповнення власних знань	може аргументовано обрати раціональний спосіб виконання завдання й оцінити результати власної практичної діяльності; виконує завдання, не передбачені навчальною програмою; вільно використовує знання для вирішення поставлених перед ним завдань
Достатній	75...89	вільно володіє навчальним матеріалом, застосовує знання на практиці; узагальнює і систематизує навчальну інформацію, але допускає незначні недоліки у порівняннях, формулюванні висновків, застосуванні теоретичних знань на практиці	за зразком самостійно виконує практичні завдання, передбачені програмою; має стійкі навички виконання завдання
Задовільний	60...74	володіє навчальним матеріалом поверхово, фрагментарно, на рівні запам'ятовування відтворює певну частину навчального матеріалу з елементами логічних зв'язків, знає основні поняття навчального матеріалу	має елементарні, нестійкі навички виконання завдання
Незадовільний	менше 60	має фрагментарні знання (менше половини) у незначному	планує та виконує частину завдання за допомогою

		загальному обсязі навчального матеріалу; відсутні сформовані уміння та навички; під час відповіді допускаються суттєві помилки	викладача
--	--	--	-----------

Результати навчання з дисципліни оцінюються за 100-бальною шкалою (від 1 до 100) з переведенням в оцінку за традиційною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно» відповідно до шкали, наведеної в таблиці 8).

Таблиця 8 — Шкала оцінювання: національна та ECTS

Національна	Університетська (в балах)	ECTS	Визначення ECTS
Відмінно	90-100	A	Відмінно — відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок.
Добре	82-89	B	Дуже добре — вище середнього рівня з кількома помилками.
	75-81	C	Добре — в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок.
Задовільно	67-74	D	Задовільно — непогано, але зі значною кількістю недоліків.
	60-66	E	Достатньо — виконання задовольняє мінімальні критерії.
Незадовільно	35-59	FX	Незадовільно — потрібно попрацювати перед тим, як отримати залік або скласти іспит.
	0-34	F	Незадовільно — необхідна серйозна подальша робота.

7 ЗАСОБИ НАВЧАННЯ

В умовах очного навчання викладачем використовується навчальна аудиторія згідно розкладу, екран, мультимедійний проектор, ноутбук. Програмні продукти: пакет прикладних програм MS Office (Excel, Word, PowerPoint). Ресурси Наукової бібліотеки ІФНТУНГ.

Дистанційне навчання (Змішане навчання) — проводиться з використанням платформи дистанційного навчання в системі Google Meet із застосуванням особистих портативних комп'ютерів студентів та засобів дистанційного навчання, розширено використовуються: Електронна пошта, Telegram.

Додаток 1

Елементи тем для здобувачів, які навчаються за дуальною формою здобуття освіти, що виносяться для вивчення на підприємствах.

Тематичний план лекційних занять.

Шифр	Назви модулів (М), тем (Т) та їх зміст	Кількість годин
М 1	Суть, природа мотивації та її концептуальні основи.	7
Т 1.1	Еволюція мотивації як функції менеджменту.	2
Т 1.2	Мотивація в системі категорій та понять, пов'язаних з активізацією поведінки персоналу.	2
Т 1.3	Міждисциплінарний підхід при розвитку мотивації персоналу.	2
Т 1.4	Теорії мотивації.	1
М 2	Управління мотивацією персоналу.	7
Т 2.1	Принципи мотивації персоналу на підприємстві.	1,5
Т 2.2	Реалізація мотивації персоналу підприємства (мотиваційні методи).	1,5
Т 2.3	Інформаційне забезпечення дослідження мотивації персоналу.	2
Т 2.4	Мотивація груп працівників.	1
Т 2.5	Шляхи мотивації «білих комірців» — працівників інтелектуальної праці.	1
Всього		14

Теми практичних занять.

Шифр	Назви модулів (М), тем (Т) та їх зміст	Кількість годин
М 1	Суть, природа мотивації та її концептуальні основи.	8
П 1.1	Еволюція мотивації як функції менеджменту.	2
П 1.2	Мотивація в системі категорій та понять, пов'язаних з активізацією поведінки персоналу.	2
П 1.3	Міждисциплінарний підхід при розвитку мотивації персоналу.	2
П 1.4	Теорії мотивації.	2
М 2	Управління мотивацією персоналу.	8
П 2.1	Принципи мотивації персоналу на підприємстві.	1,5
П 2.2	Реалізація мотивації персоналу підприємства (мотиваційні методи).	1,5
П 2.3	Інформаційне забезпечення дослідження мотивації персоналу.	2
П 2.4	Мотивація груп працівників.	1,5
П 2.5	Шляхи мотивації «білих комірців» — працівників інтелектуальної праці.	1,5
Всього		16

Структура залікових кредитів дисципліни.

Шифр	Назви модулів (М), змістових модулів (ЗМ), тем практичних занять (П)	Лекції	Практичні	Бали
М 1	Суть, природа мотивації та її концептуальні основи.	7	8	
Т 1.1	Еволюція мотивації як функції менеджменту.	2	2	7
Т 1.2	Мотивація в системі категорій та понять, пов'язаних з активізацією поведінки персоналу.	2	2	7
Т 1.3	Міждисциплінарний підхід при розвитку мотивації персоналу.	2	2	7
Т 1.4	Теорії мотивації.	1	2	6
М 2	Управління мотивацією персоналу.	7	8	

Т 2.1	Принципи мотивації персоналу на підприємстві.	1,5	1,5	6
Т 2.2	Реалізація мотивації персоналу підприємства (мотиваційні методи).	1,5	1,5	7
Т 2.3	Інформаційне забезпечення дослідження мотивації персоналу.	2	2	7
П 2.4	Мотивація груп працівників.	1	1,5	7
П 2.5	Шляхи мотивації «білих комірців» — працівників інтелектуальної праці.	1	1,5	6
	Модульний контроль — колоквіум.			40
	СУМА			100