

Міністерство освіти і науки України
Сумський національний аграрний університет
Факультет економіки і менеджменту
Кафедра менеджменту

Робоча програма (силабус) освітнього компонента
Мотиваційний механізм підприємства
статус - вибірковий

Реалізується в межах освітньої програми **Менеджмент організацій і адміністрування**

за спеціальністю **073 «Менеджмент»**
(шифр, назва)

на другому (магістерському) рівні вищої освіти

Суми – 2021

Розробник:

Лен

Баценко Л.М., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту

Розглянуто та схвалено затверджено на засіданні кафедри менеджменту	та на	протокол від <u>22.06.</u> № <u>14</u>
	на	
	Завідувач кафедри	<i>А.Михайлов</i> (підпис) Михайлов А.М. (прізвище, ініціали)

Погоджено:

Гарант освітньої програми *А.Михайлов* Михайлов А.М.

(підпис)

(ПІБ)

Декан факультету, де реалізується освітня програма

Юлія Грошова
(підпис) (ПІБ)

Рецензія на робочу програму надана

Л.Турчина (підпис) (ПІБ) (додається)
Т.Величкова (підпис) (ПІБ) (додається)

Методист відділу якості освіти, ліцензування та акредитації

А.Баран
(підпис) (ПІБ)

Зареєстровано в електронній базі: дата: 17.08 2021 р.

© СНАУ, 2021 рік

Інформація про перегляд робочої програми (силабусу):

Навчальний рік, в якому вносяться зміни	Номер додатку до робочої програми з описом змін	Зміни розглянуто і схвалено		
		Дата та номер протоколу засідання кафедри	Завідувач кафедри	Гарант освітньої програми

1. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ

1.	Назва ОК	Мотиваційний механізм підприємства		
2.	Факультет/кафедра	Факультет економіки і менеджменту, кафедра менеджменту		
3.	Статус ОК	Вибірковий		
4.	Програма/Спеціальність (програми), складовою яких є ОК для (заповнюється для обов'язкових ОК)	ОП Менеджмент організацій і адміністрування за спеціальністю 073 «Менеджмент»		
5.	ОК може бути запропонований для (заповнюється для вибіркового ОК)	Для всіх спеціальностей факультету економіки та менеджменту		
6.	Семестр та тривалість вивчення	Заочна форма навчання – 3 (о)		
7.	Кількість кредитів ЄКТС	4 ЄКТС		
8.	Загальний обсяг годин та їх розподіл	Контактна робота(заняття)		Самостійна робота
		Лекційні 8	Практичні /семінарські 6	Лабораторні 106
9.	Мова навчання	Державна (українська)		
10.	Викладач/Координатор освітнього компонента	Баценко Людмила Миколаївна, доцент кафедри менеджменту Години консультацій – кожного вівторка о 12.15, кабінет 303 е		
11.	Контактна інформація	lbatsenko@yahoo.com		
12.	Загальний опис освітнього компонента	Мотиваційний механізм підприємства, як навчальна дисципліна, забезпечує оволодіння студентами понятійним апаратом мотиваційного механізму підприємства, методами мотивації персоналу у процесі виробничих відносин та методами стимулювання господарської діяльності; формування у студентів умінь та навичок у сфері мотивації, необхідних для успішної діяльності сучасних підприємств.		
13.	Мета освітнього компонента	Мета освітнього компонента полягає в розширенні та поглибленні знань в галузі основ теорії та практики мотиваційного управління та мотиваційного механізму підприємства; формування умінь і навичок майбутніх менеджерів з мотивації різних категорій працівників і колективів у практиці управління.		
14.	Передумови вивчення	1. Освітній компонент базується на таких курсах, як теорія		

	ОК, зв'язок з іншими освітніми компонентами ОП	організації, управління персоналом, адміністративний менеджмент 2. Освітній компонент є основою для таких курсів, як менеджмент організацій, корпоративне управління
15	Політика академічної доброчесності	<p>Відповідно до Кодексу академічної доброчесності Сумського НАУ, академічна доброчесність – це сукупність принципів, правил поведінки учасників освітнього процесу, спрямованих на формування самостійної і відповідальної особистості, спроможної вирішувати завдання відповідно до освітнього рівня з дотриманням норм права та суспільної моралі.</p> <p>Дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти передбачає самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю, результатів навчання. Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлюючи наслідки її порушення, що визначається нормативними документами Сумського національного аграрного університету, зокрема Кодексу академічної доброчесності, Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в Сумському НАУ (повний перелік нормативних документів розміщений на сайті університету https://snau.edu.ua/viddil-zabezpechennya-yakosti-osviti/zabezpechennya-yakosti-osviti/akademichna-dobrochesnist/).</p> <p>За порушення академічної доброчесності здобувачі вищої освіти можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності, а саме:</p> <ul style="list-style-type: none"> – академічне шахрайство (користування телефоном при написанні письмових робіт) призведе до повторної здачі роботи; – списування - від першого попередження до анулювання роботи; – плагіат призведе до анулювання роботи
16	Посилання на курс у системі Moodle	https://cdn.snau.edu.ua/moodle/course/view.php?id=3411

2. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗА ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ ТА ЇХ ЗВ'ЯЗОК З ПРОГРАМНИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ НАВЧАННЯ

Результати навчання за ОК: Після вивчення освітнього компонента студент очікувано буде здатен...»	Програмні результати навчання, на досягнення яких спрямований ОК (зазначити номер згідно з нумерацією, наведеною в ОП) ¹		Як оцінюється РНД
	ПРН 11 Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу. Застосовувати концепції, методи та інструменти менеджменту для результативного та ефективного управління організацією	ПРН 14 Бути здатним нести відповідальність за формування дієвих структур управління для реалізації стратегій розвитку організацій в умовах стрімких змін в зовнішньому середовищі, вміти мотивувати співробітників рухатися до спільної мети	
ДРН 1. Демонструвати знання теорій, принципів, процесу мотиваційного механізму підприємства	x		Тест множинного вибору
ДРН 2. Розуміти набуті знання та вміти застосовувати на практиці методи мотивування персоналу.	x		Індивідуальне завдання
ДРН 3. Описувати зміст механізму стимулювання, навчитися з успіхом використовувати теоретичну базу і знання мотиваційного механізму на практиці для роботи в сучасних умовах	x	x	Індивідуальне завдання, проєкт
ДРН 4. Застосовувати методи мотивації різних категорій працівників для забезпечення ефективності діяльності організації та прийняття управлінських рішень	x	x	Індивідуальне завдання, ситуаційні вправи

¹ Має відповідати Матриці забезпечення програмних результатів навчання відповідними компонентами освітньої програми, зазначається для обов'язкових освітніх компонентів ОП I та II рівня, для усіх (обов'язкових та вибіркових ОК) ОП III

3. ЗМІСТ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА (ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ)

Тема. Перелік питань, що будуть розглянуті в межах теми	Розподіл в межах загального бюджету часу			Рекомендована література ²	
	Аудиторна робота		Самостійна робота		
	Лк	П.з / семі н. з	Лаб. з.		
Тема1 Мотивація у менеджменті 1.Поняття і роль мотивації в менеджменті. 2.Змістовні теорії мотивації. 3.Процесні теорії мотивації.	2	2		10	
Тема 2. Мотивація персоналу та мотиваційний механізм підприємства: сучасне розуміння, основні положення 1. Сутність категорій «мотиви», «інтереси», «стимули», «стимулювання» . 2. Мотиваційний механізм підприємства і його складові.	2	2		10	
Тема 3. Методи мотивування персоналу та їх практична значущість. 1. Методи мотивування. 2. Практичні поради успішного мотивування персоналу. 3. Особливості систем і методів мотивації.	2	-		10	
Тема 4. Змістовні мотиваційні теорії та процесійні теорії мотивації 1. Змістовні теорії мотивації. 2. Процесійні теорії мотивації. 3. Значення моделі Портера-Лоулера .	-	-		10	
Тема 5. Мотивування працівників апарату управління. 1.Сутність, значення мотивування адміністративних працівників. 2.Форми мотивування адміністративних працівників. 3.Нетрадиційні підходи до мотивування працівників апарату управління.	-	-		10	
Тема 6. Управління винагородою і покаранням. 1. Теорії мотивації співробітників. 2. Покарання в управлінні персоналом.	-	-		10	

²Конкретне джерело із основної чи додатково рекомендованої літератури

3. Заохочення в управлінні персоналом .					
Тема 7. Мотивація різних категорій працівників 1.Необхідність урахування індивідуальних психологічних якостей особистості при її мотивації. 2.Мотивація досвідчених працівників. Мотивація менеджерів. 3. Гендерні особливості мотивації. 4. Особливості мотивації працівників Європейського Союзу.	-	-		10	
Тема 8. Мотиваційні аспекти організації праці. 1. Організація праці як джерело мотивації. 2. Мотиваційні форми праці. 3. Збагачення змісту праці. Індивідуальні і групові форми організації праці.	-	-		10	
Тема 9. Механізм стимулювання 1.Стимулююча функція оплати праці. 2.Оплата праці за кінцевим колективним результатом і її стимулююча роль 3.Стимулювання через участь у прибутку	2	2		10	
Тема 10. Мотиваційний потенціал менеджера . 1.Трудовий потенціал менеджера. 2. Мотиваційний потенціал персоналу в контексті реалізації вимог міжнародного стандарту управління якістю ISO 9001 . 3.Мотиваційний профіль працівника.	-	-		16	
Всього	8	6		106	

4. МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

ДРН	Методи викладання (робота, що буде проведена викладачем <u>під час аудиторних занять, консультацій</u>)	Кількість годин	Методи навчання (які види навчальної діяльності має виконати <u>студент самостійно</u>)	Кількість годин
ДРН 1. Демонструвати знання теорій, принципів, процесу мотиваційного механізму підприємства	Проблемна лекція, тематична дискусія, аналіз конкретних управлінських ситуацій, рішення ситуативних задач, виконання тестів	8	Самостійна робота з підручником, виконання індивідуальних завдань	20
ДРН 2. Розуміти набуті знання та вміти застосовувати на практиці методи мотивування персоналу.	Проблемна лекція, тематична дискусія, аналіз конкретних управлінських ситуацій (Case-study)	2	Самостійна робота з підручником, індивідуальна дослідницька робота, написання тез доповідей	40
ДРН 3. Описувати зміст механізму стимулювання, навчитися з успіхом використовувати теоретичну базу і знання мотиваційного механізму на практиці для роботи в сучасних умовах	Проблемна лекція, тематична дискусія, розробка проєктів, обговорення проблемних питань на заняттях, аналіз конкретних ситуацій (Case-study)	2	Самостійна робота з підручником, виконання індивідуальних завдань	20
ДРН 4. Застосовувати методи мотивації різних категорій працівників для забезпечення ефективності діяльності організації та прийняття управлінських рішень	Проблемна лекція, тематична дискусія, аналіз конкретних управлінських ситуацій, рішення ситуативних задач (Case-study)	2	Самостійна робота з підручником, виконання індивідуальних завдань	26

5. ОЦІНЮВАННЯ ЗА ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ

5.1. Діагностичне оцінювання (зазначається за потреби)

5.2. Сумативне оцінювання

5.2.1. Для оцінювання очікуваних результатів навчання передбачено

№	Методи сумативного оцінювання	Бали / Вага у загальній оцінці	Дата складання
1.	<i>Тест множинного вибору за 1 лекцією</i>	<i>10 балів / 10%</i>	<i>Відповідно до графіку заочної форми навчання</i>
2.	<i>Виконання конкретних ситуацій щодо демонстрації на практиці сутності мотиваційного механізму та його складових</i>	<i>10 балів / 10%</i>	<i>Відповідно до графіку заочної форми навчання</i>
3.	<i>Індивідуальна дослідницька робота</i>	<i>15 балів / 15%</i>	<i>Відповідно до графіку заочної форми навчання</i>
4.	<i>Тест множинного вибору (атестація)</i>	<i>15 балів / 15%</i>	<i>Відповідно до графіку заочної форми навчання</i>
5.	<i>Індивідуальне завдання, проєкт</i>	<i>10 балів / 10%</i>	<i>Відповідно до графіку заочної форми навчання</i>
6.	<i>Виконання конкретних управлінських ситуацій, рішення ситуативних задач (Case-study) щодо використання механізму стимулювання на підприємстві</i>	<i>5 балів / 5%</i>	<i>Відповідно до графіку заочної форми навчання</i>
7.	<i>Виконання конкретних управлінських ситуацій щодо застосовувати методів мотивації різних категорій працівників для забезпечення ефективності діяльності організації та прийняття управлінських рішень</i>	<i>5 балів / 5%</i>	<i>Відповідно до графіку заочної форми навчання</i>
8.	<i>Залік – письмова робота</i>	<i>30 балів / 30%</i>	

5.2.2. Критерії оцінювання

	Незадовільно	Задовільно	Добре	відмінно³
Тест множинного вибору за 1 лекцією	<6 балів	6-7 балів	8-9 балів	10 балів
	<6 вірних відповідей	6-7 вірних відповідей	8-9 вірних відповідей	10 вірних відповідей
Виконання конкретних ситуацій щодо демонстрації на практиці сутності мотиваційного механізму та його складових	<6 балів	6-7 балів	8-9 балів	10 балів
	Вимоги щодо завдання не виконано	Більшість вимог виконано, але окремі складові відсутні або недостатньо розкриті, відсутній аналіз інших підходів до питання	Виконано усі вимоги завдання	Виконано усі вимоги завдання, продемонстровано, креативність, вдумливість, запропоновано власне вирішення проблеми

³Зазначити розподіл балів та критерії, що зумовлюють рівень оцінки

Індивідуальна дослідницька робота	<6 балів	7-10 балів	11-13 балів	14-15 балів
	Вимоги щодо завдання не виконано	Більшість вимог виконано, але окремі складові відсутні або недостатньо розкрити, відсутній аналіз інших підходів до питання	Виконано усі вимоги завдання	Виконано усі вимоги завдання, продемонстровано, креативність, вдумливість, запропоновано власне вирішення проблеми
Тест множинного вибору (атестація)	<6 балів	7-10 балів	11-13 балів	14-15 балів
	<6 вірних відповідей	7-10 вірних відповідей	11-13 вірних відповідей	14-15 вірних відповідей
Індивідуальне завдання, проєкт	<6 балів	6-7 балів	8-9 балів	10 балів
	Вимоги щодо завдання не виконано	Більшість вимог виконано, але окремі складові відсутні або недостатньо розкрити, відсутній аналіз інших підходів до питання	Виконано усі вимоги завдання. При цьому вступник вміє застосовувати отримані знання в різних ситуаціях, вміє узагальнювати та систематизувати інформацію, використовує загальновідомі докази у власних аргументаціях.	Виконано усі вимоги завдання, продемонстровано, креативність, вдумливість, запропоновано власне вирішення проблеми. Переконливо аргументує особисту позицію, узгоджуючи її з отриманими знаннями та загальними цінностями, розвиває свої обдарування та нахили.
Виконання конкретних управлінських ситуацій, рішення ситуативних задач (Case-study) щодо використання механізму стимулювання на підприємстві	<3 балів	3 балів	4 балів	5 балів
	Вимоги щодо завдання не виконано	Більшість вимог виконано, але окремі складові відсутні або недостатньо розкрити, відсутній аналіз інших підходів до питання	Виконано усі вимоги завдання.	Виконано усі вимоги завдання, продемонстровано, креативність, вдумливість, запропоновано власне вирішення проблеми
Виконання конкретних управлінських ситуацій, рішення ситуативних задач (Case-study) щодо використання механізму стимулювання на підприємстві	<3 балів	3 балів	4 балів	5 балів
	Вимоги щодо завдання не виконано	Більшість вимог виконано, але окремі складові відсутні або недостатньо розкрити, відсутній аналіз інших підходів до питання	Виконано усі вимоги завдання	Виконано усі вимоги завдання, продемонстровано, креативність, вдумливість, запропоновано власне вирішення проблеми

Залік – письмова робота	<18 балів	18-23 балів	24-29 балів	30 балів
	Вимоги щодо завдання не виконано	Більшість вимог виконано, але окремі складові відсутні або недостатньо розкриті, відсутній аналіз інших підходів до питання	Виконано усі вимоги завдання	Виконано усі вимоги завдання, продемонстровано, креативність, вдумливість, запропоновано власне вирішення проблеми

5.3. Формативне оцінювання:

Для оцінювання поточного прогресу у навчанні та розуміння напрямів подальшого удосконалення передбачено

№	Елементи формативного оцінювання	Дата
1	Письмове опитування після вивчення теми 1	Відповідно до графіку заочної форми навчання
2	Усний зворотний зв'язок від викладача та студентів щодо виконання конкретних ситуацій щодо складових мотиваційного механізму	Відповідно до графіку заочної форми навчання
4	Усний зворотний зв'язок від викладача та студентів після презентацій проєктів	Відповідно до графіку заочної форми навчання
5	Письмове опитування після вивчення тем 4-10	Відповідно до графіку заочної форми навчання

НАВЧАЛЬНІ РЕСУРСИ (ЛІТЕРАТУРА)

2.1. Основні джерела

2.1.1. Підручники, посібник

1. Закон України «Про оплату праці». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

2. Блінов А.О. Мотивація персоналу корпоративних структур: Бібліотека фінансового менеджменту. - М., 2001.

3. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент: практикум Київ, 2013. 348 с.

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

5. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. URL: <http://confcv.at.a/forum/53-482-1> 8. Лоулер Е. та ін. Мотиваційний менеджмент: теоретичний аспект. Київ, 2017. 160 с.

Методичне забезпечення

6. **Мотиваційний механізм та лідерство в команді(Мотиваційний менеджмент):** конспект лекцій для студентів 1,2 курсів, спеціальностей: 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»; 075 «Маркетинг», 073 Менеджмент освітнього ступеня «магістр» денної та заочної форми навчання / редактор. - Суми, 2020. – 264 с.

2.1.2. Інші джерела

7. Адміністративний менеджмент: підручник/ Л.М.Баценко, Р.В.Галенін, Ткаченко В.В. - Суми, 2021. – 355 с.

8.Бай С.І. Менеджмент організацій. Практикум: навч. посіб. / С. І. Бай. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т., 2004. – 179 с.

9.Баценко Л.М. Теорія організації: Навчальний посібник /Л.М. Баценко, М.М. Ксенофонтова, Р.В. Галенін/ - Суми: видавничо-виробниче підприємство «Мрія», 2016.- 362с. ISBN 978-966-473-214-4

10. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу в сфері публічного управління підприємств: монографія. Хмельницький, 2011. 210 с.

11. Перетятко М. О. Компенсаційний пакет, як засіб стимулювання працівників в Компанії URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.3/157.pdf>.

12. Прохоровська С., Островерхов В., Запорожан Л. Винагорода за працю в мотивації персоналу в сфері публічного управління. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2018. №. 22. С. 92–97.

13. Семенова Л. Ю., Татарінова К. С. Розробка ефективного мотиваційного механізму діяльності підприємства. Молодий вчений. 2017. Т. 65. №. 1. С. 239–241.

14.Herzberg F. Motivation to work. Routledge, 2017. 218 p.

15. Russo G. Skill utilization at work: Opportunity and motivation IZA World of Labor. 2017. P. 1–11.

14.Інтернет-портал з проблем менеджменту. URL.: www.12manage.com

15. Інтернет-портал для управлінців. URL.: www.management.com.ua

16.Самоменеджмент керівника. URL.: <http://www.elitarium.ru/2013/02/13/samo-menedzhment-rukovoditelja.html>.

17.Гуторова О.О. Адміністративний менеджмент: практикум / О.О. Гуторова. - Х.: ХНАУ, 2019. – 85 с.

18. Основи адміністративного менеджменту:навч. посіб. / В.Д.Бакуменко, Л. М. Усаченко, В. І. Тимцуник, О. В. Червякова ; за заг. ред. Л. М. Усаченко. - К. : ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2015. – 148 с.

2.1.4 Програмне забезпечення

15.<https://cdn.snau.edu.ua/moodle/course/view.php?id=1643>

Рецензія на робочу програму (силабус) ОК Мотиваційний механізм
підприємства

Розроблену викладачем кафедри менеджменту Баценко Л.М.

Параметр, за яким оцінюється робоча програма (силабус) освітнього компонента гарантом або членом проєктної групи	Так	Ні	Коментар
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають НРК			
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають передбаченим ПРН (для обов'язкових ОК)			
Результати навчання за освітнім компонентом дають можливість виміряти та оцінити рівень їх досягнення			

Член проєктної групи ОП _____ (назва) _____ (ПІБ) _____ (підпис)

Параметр, за яким оцінюється робоча програма (силабус) освітнього компонента викладачем відповідної кафедри	Так	Ні	Коментар
Загальна інформація про освітній компонент є достатньою			
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають НРК			
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) дають можливість виміряти та оцінити рівень їх досягнення			
Результати навчання (ДРН) стосуються компетентностей студентів, а не змісту дисципліни (містять знання, уміння, навички, а не теми навчальної програми дисципліни)			
Зміст ОК сформовано відповідно до структурно-логічної схеми			
Навчальна активність (методи викладання та навчання) дає змогу студентам досягти очікуваних результатів навчання (ДРН)			
Освітній компонент передбачає навчання через дослідження, що є доцільним та достатнім для відповідного рівня вищої освіти			
Стратегія оцінювання в межах освітнього компонента відповідає політиці Університету/факультету			
Передбачені методи оцінювання дозволяють оцінити ступінь досягнення результатів навчання за освітнім компонентом			
Навантаження студентів є адекватним обсягу освітнього компонента			
Рекомендовані навчальні ресурси є достатніми для досягнення результатів навчання (ДРН)			
Література є актуальною			
Перелік навчальних ресурсів містить необхідні для досягнення ДРН програмні продукти			

Рецензент (викладач кафедри) _____ (назва) _____ (посада, ПІБ) _____ (підпис)