

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

Робоча програма (силабус) освітнього компонента
Мотиваційний механізм та лідерство в команді
статус - обов'язковий

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

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

на другому (магістерському) рівні вищої освіти

Суми – 2021

Розробник:

Л.М.

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

Розглянуто та схвалено затверджено на засіданні кафедри менеджменту	та на	протокол від <u>22.06.21</u> № <u>14</u>
	Завідувач кафедри	<u><i>Алико</i></u> Михайлов А.М. (підпис) (прізвище, ініціали)

Погоджено:

Гарант освітньої програми *Алико* Михайлов А.М.

(підпис)

(ПІБ)

Декан факультету, де реалізується освітня програма

Сторожко В.З.

(підпис)

(ПІБ)

Рецензія на робочу програму надана

Алико

Михайлов А.М. (додається)

(підпис)

(ПІБ)

Алико

(підпис)

(ПІБ)

Алико (додається)

Методист відділу якості освіти, ліцензування та акредитації

Т. Паранько

Т. Паранько

(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 та лідерство в команді		
2.	Факультет/кафедра	Факультет економіки і менеджменту, кафедра менеджменту		
3.	Статус ОК	Обов'язковий		
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)	-		
6.	Семестр та тривалість вивчення	Заочна форма навчання –13 (о)		
7.	Кількість кредитів ЄКТС	5 ЄКТС		
8.	Загальний обсяг годин та їх розподіл	Контактна робота(заняття)		Самостійна робота
		Лекційні 8	Практичні /семінарські 6	Лабораторні орні
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 та лідерство в команді, 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, лідерства та роботи в команді, необхідних для успішної діяльності сучасних підприємств.		
13.	Мета освітнього компонента	Мета освітнього компонента полягає в розширенні і поглибленні знань в галузі основ теорії та практики мотивації в управлінні; формуванні умінь та навичок майбутніх менеджерів по мотивації різних категорій працівників і колективів в практиці управління, виявлення індивідуальних мотиваторів, виявлення того, що в діяльності людини знаходиться в прямому зв'язку з мотиваційним впливом, аналіз		

		мотиваційного клімату в організації, розробка ефективної довгострокової системи стимулювання, нематеріальні методи мотивації, профілактика демотивації в період змін або в умовах невизначеності, сутності лідерства та ефективного управління, вміння працювати в команді, що надасть можливість створити на підприємстві сприятливі умови для продуктивної праці працівників і значно підвищити її ефективність.
14	Передумови вивчення ОК, зв'язок з іншими освітніми компонентами ОП	<ol style="list-style-type: none"> 1. Освітній компонент базується на таких курсах, як теорія 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 2 Ідентифікувати проблеми в організації, що виникають у різних сферах діяльності (виробничій, соціально-економічній, інформаційній) та обґрунтувати методи їх вирішення	ПРН 10 Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач	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 організації в умовах стрімких змін в зовнішньому середовищі, вміти мотивувати співробітників рухатися до спільної мети	
ДРН 1. Демонструвати знання теорій, принципів, процесу мотиваційного механізму та лідерства в команді	х		х		Тест множинного вибору

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

ДРН 2. Розуміти набуті знання та вміти застосовувати на практиці методи мотивування персоналу.	x		x		Індивідуальне завдання
ДРН 3. Описувати зміст механізму стимулювання, навчитися з успіхом використовувати теоретичну базу і знання мотиваційного механізму та сутності лідерства на практиці для роботи в сучасних умовах	x	x	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
ДРН 5. Застосовувати на практиці понятійний апарат лідерства та командоутворення. Знати вимоги до сучасного лідера. Вміти формувати ефективну команду щодо підвищення їх продуктивності.	x	x	x	x	Індивідуальне завдання, ситуаційні вправи

3. ЗМІСТ ОСВІТНЬОГО КОМОПОНЕНТА (ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ)

Тема. Перелік питань, що будуть розглянуті в межах теми	Розподіл в межах загального бюджету часу			Самостійна робота	Рекомендована література ²
	Аудиторна робота				
	Лк	П.з / семін. з	Лаб. з.		
Тема 1 Сутність і роль мотивації в управлінні. 1. Поняття про мотивацію, її необхідність в управлінні. 2. Місце мотивації в системі управління, її зв'язок з іншими функціями менеджменту.	2	2		9	2,3,4,5,7,10,11
Тема 2. Мотиваційний процес 1. Місце мотивації в соціально-психологічній структурі особистості. 2. Потреби як основа мотивації, їх види і властивості. 3. Поняття про мотиви діяльності. 4. Складність мотивації персоналу в управлінні.	2	2		9	4,5,21,22
Тема 3. Види мотивації. 1. Матеріальна мотивація як прагнення до більш високого рівня життя. 2. Статусна мотивація як рушійна сила поведінки людини. 3. Позитивна мотивація, її види.	2	-		9	2,4,5,10,12
Тема 4. Еволюція управління мотивацією 1. Наукові засади управління мотивацією. 2. Внесок у розвиток мотиваційного менеджменту А. Файоля. 3. Розвиток управління мотивацією працівників в Україні: особливості та проблеми.	-	-		9	2,4,10
Тема 5. Змістовні мотиваційні теорії та процесійні теорії мотивації. 1. Змістовні теорії мотивації. 2. Процесійні теорії мотивації. 3. Значення моделі Портера-Лоулера.	-	-		9	2,4,10
Тема 6. Процесійні теорії мотивації. 1. Особливості процесійних теорій мотивації. 2. Практичні рекомендації щодо застосування теорії визначення завдань.	-	-		9	2,4,10
Тема 7. Методи мотивації в управлінні. 1. Поняття про методи мотивації. 2. Матеріальне стимулювання як економічний метод мотивації. 3. Організаційні методи мотивації: залучення до управління, мотивація перспективою.	-	-		9	2,4,6,8,10
Тема 8. Управління винагородою і	-	-		9	2,4,10

²Конкретне джерело із основної чи додатково рекомендованої літератури

покаранням. 1.Теорії мотивації співробітників. 2. Покарання в управлінні персоналом. 3.Заохочення в управлінні персоналом.					
Тема 9. Мотивація різних категорій працівників. 1.Мотивація для робітників різного рівня кваліфікації. 2.План по мотивації і стимулюванню праці.	-	-		9	2,4,9,10
Тема 10. Мотиваційні аспекти організації праці. 1.Умови на робочому місці та мотивація персоналу. 2.Вимоги до умов на робочому місці: інформаційні, економічні, фізіологічні, ергономічні, технічні, організаційні, санітарно-гігієнічні та ін. 3.Нормування праці та мотивація	-	-		9	2,4,10,12
Тема 11. Мотивація колективів. 1.Мотивація на підприємстві і в колективі. 2.Внутрішні та зовнішні мотиви і мотивація трудового колективу 3.Демотивація.				9	2,4,9,10,15,17
Тема 12. Мотивація праці менеджера. 1.Трудовий потенціал менеджера. 2.Мотиваційний потенціал персоналу в контексті реалізації вимог міжнародного стандарту управління якістю ISO 9001. 3.Мотиваційний профіль працівника.				9	2,4,10,20,21
Тема 13. Організаційна культура і мотивація. 1.Лідерство і організаційна культура. 2.Організаційна культура як фактор мотивації персоналу. 3.Мотивація персоналу як елемент культури компанії: що врахувати.				9	2,4,10,22,23,24
Тема 14. Лідерство та ефективне управління. 1.Сутність та вимоги до сучасного лідера. 2.Еволюція теорій лідерства. 3.Ефективне лідерство в управлінні.				10	2,10,22,23,24
Тема 15 Лідерство і команда. Team building 1.Лідерство в команді. 2.Лідер і командоутворення 3.Формування команди	2	2		9	2,10,19,22,23,24
Всього	8	6		136	

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	4	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	30
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 проектів, 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	27
ДРН 5. Застосовувати на практиці понятійний апарат лідерства та командо утворення. Знати вимоги до сучасного лідера. Вміти формувати ефективну команду щодо підвищення їх продуктивності.	Проблемна лекція, тематична дискусія, аналіз конкретних управлінських ситуацій, рішення ситуативних задач (Case-study)	4	Самостійна робота з підручником, виконання індивідуальних завдань	39

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.	Тест множинного вибору за 1 лекцією	5 балів / 5%	Відповідно до графіку заочної форми навчання
2.	Виконання конкретних ситуацій щодо демонстрації на практиці сутності мотивації, мотиваційного процесу, мотиваційного механізму та його складових	10 балів / 10%	Відповідно до графіку заочної форми навчання
3.	Індивідуальна дослідницька робота	15 балів / 15%	Відповідно до графіку заочної форми навчання
4.	Тест множинного вибору (атестація)	15 балів / 15%	Відповідно до графіку заочної форми навчання
5.	Індивідуальне завдання, проєкт	10 балів / 10%	Відповідно до графіку заочної форми навчання
6.	Виконання конкретних управлінських ситуацій, рішення ситуативних задач (Case-study) щодо використання механізму стимулювання на підприємстві	5 балів / 5%	Відповідно до графіку заочної форми навчання
7.	Виконання конкретних управлінських ситуацій щодо застосування на практиці понятійного апарату лідерства та командоутворення, вимог до сучасного лідера, формування ефективної команди щодо підвищення їх продуктивності	10 балів / 10%	Відповідно до графіку заочної форми навчання
8.	Іспит – письмова робота	30 балів / 30%	

5.2.2. Критерії оцінювання

	Незадовільно	Задовільно	Добре	відмінно ³
Тест множинного вибору за 1 лекцією	<2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
	<2 вірних відповідей	3 вірних відповідей	4 вірних відповідей	5 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	Виконано усі вимоги завдання	Виконано усі вимоги завдання, продемонстровано, креативність, вдумливість, запропоновано власне вирішення проблеми

³Зазначити розподіл балів та критерії, що зумовлюють рівень оцінки

		до питання		
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	<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	Виконано усі вимоги завдання, продемонстровано, креативність, вдумливість, запропоновано власне вирішення проблеми. Переконливо

			узагальнювати та систематизувати інформацію, використовує загальновідомі докази у власних аргументаціях.	аргументує особисту позицію, узгоджуючи її з отриманими знаннями та загальними цінностями, розвиває свої обдарування та нахили.
Іспит– 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 1-3	Відповідно до графіку заочної форми навчання
2	Усний зворотний зв'язок від викладача та студентів щодо виконання конкретних ситуацій щодо складових мотиваційного процесу та 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 9-17	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.

6. Christine Corelli. Managing & Motivating Young Employees. – CFMA, 2018. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.cfma.org/news/content.cfm?ItemNumber=2737>.

7. Herzberg F. Motivation to work. Routledge, 2017. – 218 p.

8. Holmes Sh. Here Are The Top 5 High Performance Employee Motivation Techniques // Managing changes in the workplace: tools to inspire people to willingly embrace change [Electronic resource]. – 2012. – 57 p. – URL: <http://www.makeadentleadership.com/employee-motivation-techniques.html>

9. Бандурка М. Індивідуальна і групова мотивація на підприємстві [Електронний ресурс] // Електронний студентський науковий вісник. 2012. Режим доступу <http://kerivnyk.info/2012/04/bandurka.html>

Методичне забезпечення

10. 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

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

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

13. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты, методики, практика .М. : Альпина Бизнес Бук, 2012. 320 с.

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

15. 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>.

16. 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.

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

18. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. URL: <http://confcv.at.a/forum/53-482-1>

19. Командний менеджмент : навч. посіб. / Аблязов Р. А., Пазурець Г. І., Дудаєва І. Б.; за ред. Р. А. Аблязова. Київ: «Видавничий дім «Професіонал», 2008. 352 с.

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

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

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

23. Самоменеджмент керівника. URL.: http://www.elitarium.ru/2013/02/13/samomenedzhment_rukovoditelja.html.

24. HR-портал. Спілка HR-менеджерів. – Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru>

25. <http://www.elitarium.ru/management/samomenedzhment/>

2.1.4 Програмне забезпечення

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

Рецензія на робочу програму (силабус) ОК Мотиваційний механізм та
лідерство в команді
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)