Міністерство освіти і науки України
Сумський національний аграрний університет
Факультет економіки і менеджменту
Кафедра менеджменту імені професора Л.І. Михайлової

Робоча програма (силабус) освітнього компонента

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ТА ЛІДЕРСТВО В КОМАНДІ

(вибірковий)

Реалізується в межах освітньої програми **«Адміністративний менеджмент»** за спеціальністю **073 «Менеджмент»**

на другому (магістерському) рівні вищої освіти

Суми – 2024

Розробник:____________________ **Орєхова А.І.,** д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової

(підпис) (прізвище, ініціали) (вчений ступінь та звання, посада)

Розглянуто, схвалено та затверджено на засіданні кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової	протокол від 18 червня 2024 р. № 17
	Завідувач кафедри ________ (підпис) **Альвіна ОРЄХОВА** (прізвище, ініціали)

Погоджено:

Гарант освітньої програми ________ Лариса КАЛАЧЕВСЬКА
(підпис) (ПІБ)

Декан факультету, де реалізується освітня програма ________ Маргарита ЛИШЕНКО
(підпис) (ПІБ)

Рецензія на робочу програму(додається) надана: Олена Словкова
(ПІБ)

Людмила ДАШУТІНА
(ПІБ)

Методист відділу якості освіти,
ліцензування та акредитації ________ Надія БАРАНІК
(підпис) (ПІБ)

Зареєстровано в електронній базі: дата: 24.07 2024 р.

©СНАУ, 2024 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	Економіки і менеджменту / кафедра менеджменту імені професора Л.І. Михайлової			
3	Статус ОК	Вибірковий			
4	Програма/Спеціальність (програми), складовою яких є ОК для (*заповнюється для обов'язкових ОК)*				
5	ОК може бути запропонований для (*заповнюється для вибіркових ОК)*	Вибірковий освітній компонент для освітньої програми «Адміністративний менеджмент» спеціальності 073 – Менеджмент			
6	Рівень НРК	НРК України – 7 рівень, FQ-EHEA – другий цикл, EQF-LLL – 7 рівень.			
7	Семестр та тривалість вивчення	12 тижнів, 2 курс магістратури, 3 семестр			
8	Кількість кредитів ЄКТС	Обсяг навчальної дисципліни становить 5 кредитів ЄКТС			
9	Загальний обсяг годин та їх розподіл	Контактна робота (заняття)			Самостійна робота
		Лекційні	Практичні /семінарські	Лабораторні	
	- денна форма навчання	24	24		102
	- заочна форма навчання	14	14		122
10	Мова навчання	українська			
11	Викладач/Координатор освітнього компонента	д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової Орєхова А.І. Години консультацій – кожного вівторка о 12.15, кабінет 302е			
11.1	Контактна інформація	м. Суми, вул. Г. Кондратьєва, 160, факультет Економіки і менеджменту, кафедра менеджменту імені професора Л.І. Михайлової (ауд. 302е, 303е); email - alva88@ukr.net			
12	Загальний опис освітнього компонента	Освітній компонент «Мотиваційний механізм та лідерство в команді» забезпечує оволодіння здобувачами вищої освіти понятійним апаратом мотиваційного механізму підприємства, методами мотивації персоналу у процесі виробничих відносин та методами стимулювання господарської діяльності; формування у здобувачів вищої освіти умінь та навичок у сфері мотивації, лідерства та роботі в команді, необхідних для успішної діяльності сучасних підприємств.			

13	Мета освітнього компонента	Розширення і поглиблення знань в галузі основ теорії та практики мотивації в управлінні; формуванні уміння та навичок майбутніх фахівців 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
14	Передумови вивчення ОК, зв'язок з іншими освітніми компонентами ОП	Освітній компонент базується на вивченні освітнього компоненту «Бізнес-менеджмент».
15	Політика академічної доброчесності	Політика щодо академічної доброчесності у Сумському національному аграрному університеті визначається документами, представленими на сторінці: https://snau.edu.ua/viddil-zabezpechennya-yakosti-osviti/zabezpechennya-yakosti-osviti/akademichna-dobrochesnist/ Академічна доброчесність здобувачів вищої освіти є важливою умовою для опанування результатами навчання за дисципліною і отримання відповідної оцінки з поточного та підсумкового контролів. У разі порушення здобувачем вищої освіти академічної доброчесності (списування, плагіат, фабрикація), робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. При цьому викладач залишає за собою право змінити тему завдання. За порушення академічної доброчесності здобувачі освіти можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності: – повторне проходження оцінювання (контрольна робота, іспит, залік тощо); – повторне проходження відповідного освітнього компонента освітньої програми. Перескладання іспиту відбувається з дозволу проректора з науково-педагогічної та навчальної роботи за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний). Для здобувачів вищої освіти денної форми навчання відвідування занять є обов'язковим. Поважними причинами відсутності на заняттях є хвороба або академічна мобільність, що підтверджується відповідними документами. Відсутність здобувача на заняттях передбачає самостійне опрацювання матеріалу та не звільняє здобувача від виконання завдання поточного та підсумкового контролю. За об'єктивних причин навчання може відбуватись в онлайн форматі за погодженням з проректором з науково-педагогічної та навчальної роботи.
16	Посилання на курс в 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 здобувач вищої освіти очікувано буде здатен	Як оцінюється РНД
ДРН 1. Демонструвати знання теорій, принципів, процесу мотиваційного механізму підприємства	Експрес-опитування, дискусії, виконання завдань
ДРН 2. Вміти застосовувати на практиці методи мотивування персоналу	Експрес-опитування, дискусії, розв’язок ситуаційних завдань
ДРН3. Знати зміст механізму стимулювання, використовувати теоретичну базу та знання мотиваційного механізму на практиці для роботи в сучасних умовах	Експрес-опитування, дискусії, розв’язок ситуаційних завдань
ДРН 4. Вміти застосовувати методи мотивації для різних категорій працівників з метою забезпечення ефективної діяльності організації та прийняття управлінських рішень	Експрес-опитування, дискусії, розв’язок ситуаційних завдань
ДРН 5. Знати вимоги до сучасного лідера. Вміти організовувати процес командоутворення, обирати власний командний стиль, спираючись на власні сильні сторони	Експрес-опитування, дискусії, розв’язок ситуаційних завдань

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 /семін.з	Лаб.з.		
Тема 1. СУТНІСТЬ І РОЛЬ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ 1 Сутність мотивації, її необхідність в управлінні. 2 Місце мотивації в системі управління, її зв'язок з іншими функціями менеджменту.	2/2	2/2		8/10	Основні джерела: 1, 2, 3, 4, 5; Додаткові джерела: 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23; Програмне забезпечення: 1, 2
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	2/2		8/10	Основні джерела: 1, 2, 3, 4, 5; Додаткові джерела: 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22; Програмне забезпечення: 1, 2
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.	2/2	2/2		8/10	Основні джерела: 1, 2, 3, 4, 5; Додаткові джерела: 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 24; Програмне забезпечення: 1, 2
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.	2/-	2/-		9/10	Основні джерела: 1, 2, 3, 4, 5; Додаткові джерела: 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23; Програмне забезпечення: 1, 2
Тема 5. ЗМІСТОВНІ МОТИВАЦІЙНІ ТЕОРІЇ ТА ПРОЦЕСІЙНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ 1.Змістовні теорії мотивації. 2.Процесійні теорії мотивації. 3.Значення моделі Портера-Лоулера.	2/-	2/-		9/10	Основні джерела: 1, 2, 3, 4, 5; Додаткові джерела: 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22; Програмне забезпечення: 1, 2
Тема 6. ПРОЦЕСІЙНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ 1.Особливості процесійних теорій мотивації. 2.Практичні рекомендації щодо застосування теорії визначення завдань.	2/-	2/-		9/10	Основні джерела: 1, 2, 3, 4, 5; Додаткові джерела: 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 24; Програмне забезпечення: 1, 2
Тема 7. МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ	2/2	2/2		8/10	Основні джерела: 1, 2, 3, 4, 5;

1.Поняття про методи мотивації. 2.Матеріальне стимулювання як економічний метод мотивації. 3.Організаційні методи мотивації: залучення до управління, мотивація перспективою.					Додаткові джерела: 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23; Програмне забезпечення: 1, 2
Тема 8. УПРАВЛІННЯ ВИНАГОРОДОЮ І ПОКАРАННЯМ 1 Теорії мотивації співробітників. 2 Покарання в управлінням персоналом. 3 Заохочення в управлінням персоналом.	2/-	2/-		9/10	Основні джерела: 1, 2, 3, 4, 5; Додаткові джерела: 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22; Програмне забезпечення: 1, 2
Тема 9. МОТИВАЦІЯ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ 1 Мотивація для робітників різного рівня кваліфікації. 2 План по мотивації і стимулюванню праці.	2/2	2/2		8/10	Основні джерела: 1, 2, 3, 4, 5; Додаткові джерела: 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21; Програмне забезпечення: 1, 2
Тема 10. ЛІДЕРСТВО ТА ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ 1. Керівництво та управління командами. Децентралізація та делегування повноважень 2. Розподіл відповідальності та повноважень 3. Основні перепони формування командного потенціалу	2/2	2/2		8/10	Основні джерела: 1, 2, 3, 4, 5; Додаткові джерела: 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 24; Програмне забезпечення: 1, 2
Тема 11. ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ У ПРОЦЕСІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСОБИСТОЇ ПРАЦІ УПРАВЛІНЦЯ 1. Сутність та зміст успіху. Системна концепція людини. 2. Ефективність та планування кар'єри. 3. Класифікація цілей. Система цілей: довго–, середньострокові, поточні. 4. Основні аспекти цілепокладання та формулювання цілей.	2/2	2/2		8/10	Основні джерела: 1, 2, 3, 4, 5; Додаткові джерела: 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23; Програмне забезпечення: 1, 2
Тема 12. ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ І ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ 1. Зміст делегування повноважень. Повноваження, які підлягають і не підлягають делегуванню. 2. Особливості делегування. Переваги та недоліки делегування. 3. Комунікативна компетентність та стратегічний алгоритм лідерства. 4. Робочий і позаробочий час. Організація особистісної та командної роботи.	2/-	2/-		9/12	Основні джерела: 1, 2, 3, 4, 5; Додаткові джерела: 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22; Програмне забезпечення: 1, 2
Всього	**24/14**	**24/14**		**102/122**	

4. МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

ДРН	**Методи викладання** (робота, що буде проведена викладачем під час аудиторних занять, консультацій)	**Кількість годин**	**Методи навчання** (які види навчальної діяльності має виконати студент самостійно)	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, виконання індивідуальних завдань	30
ДРН3. 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 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 командоутворення. 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)

5.1. Сумативне оцінювання

5.1.1 Для оцінювання очікуваних результатів навчання передбачено

№	Методи сумативного оцінювання	Бали / Вага у загальній оцінці	Дата складання
	Дискусії	10 / 10%	кожне практичне заняття
	Експрес-опитування	20 / 20%	кожне практичне заняття
	Виконання завдань	55 / 55%	кожне практичне заняття
	Тестування	15 балів / 15%	6 тиждень
	Всього	100 балів / 100 %	

5.1.2 Критерії оцінювання

Компонент	Незадовільно	Задовільно	Добре	Відмінно
Дискусії	0 балів	1-4 балів	5-8 балів	9-10 балів
	Пасивна участь у дискусії.	Участь у дискусії, відповіді не є обґрунтованими.	Активна участь у дискусії, продемонстровано навички критичного мислення.	Ініціатор та активна участь у дискусії, продемонстровано навички критичного мислення, системність знань та креативність.
Експрес-опитування	≤ 10 балів	11-14 балів	15-18 балів	19-20 балів
	Відсутні знання по теоретичним питанням.	Низький рівень знань теоретичних питань.	Володіння понятійно-категоріальним апаратом, фаховою термінологією , теоретичними знаннями, незначні неточності у відповідях на питання.	Відмінне володіння понятійно-категоріальним апаратом, фаховою термінологією , належний рівень теоретичних знань.
Виконання завдань	< 30 балів	30-39 балів	40-49 балів	50-55 балів
	Завдання не виконано.	Завдання виконане, але деякі питання не розкриті, мають місце неточності.	Завдання виконане, але мають місце незначні неточності.	Завдання повністю виконане, всі питання розкриті.
Тестування	0 балів	7-9 балів	10-12 балів	13-15 балів
	Правильно вирішено менше 60 % тестів.	Правильно вирішено 60-75 % тестів.	Правильно вирішено 76-90 % тестів.	Правильно вирішено більше 90 % тестів.

Формативне оцінювання:

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

№	Елементи формативного оцінювання	Дата
1	Настанови викладача в процесі виконання практичних занять	на кожному занятті
2	Усне опитування	на кожному занятті
3	Спостереження за ходом вирішення завдань, обговорення та усні коментарі викладача	на кожному занятті
4	Розв’язування завдань	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 практичне заняття
5	Контроль за виконанням завдань	на кожному занятті
6	Перевірка тестів і обговорення результатів тестування	6 тиждень

6. НАВЧАЛЬНІ РЕСУРСИ (ЛІТЕРАТУРА)

6.1 Основні джерела

6.1.1 Підручники, посібники

1. Вовк О. Б. Лідерство : навчальний посібник / М-во освіти і науки України; НУ «Львівська політехніка». Львів : «Новий Світ -2000», 2023. 195 с.
2. Вовк О. Б. Лідерство та групова динаміка : підручник / МОН України; НУ «Львівська політехніка». Львів : «Новий Світ -2000», 2023. 256 с.
3. Войтко С. В. Лідерство та антикризовий менеджмент : підручник / С.В. Войтко, А.А. Мельниченко. Київ. КПІ ім. Ігоря Сікорського. Вид-во «Політехніка», 2021. 194 с.
4. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Мотивація діяльності людини: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях / З.Р. Кісіль, Д.В. Швець. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 154 с.
5. Сукурова Н.М., Труш М.С., Гусєва О.Ю., Воскобоєва О.В. Економічна етика та командоутворення: навчальний посібник. Київ: Державний університет телекомунікацій, 2021. 150 с.

6.1.2 Методичне забезпечення

6. ***Мотиваційний механізм та лідерство в команді***. Навчальний посібник для здобувачів за другим (магістерським) рівнем вищої освіти галузі знань 07 «Управління та адміністрування», 05 «Соціальні та поведінкові науки», 28 «Публічне управління та адміністрування» / Орєхова А., Баценко Л. 2024. 97 с.
7. ***Мотиваційний механізм та лідерство в команді***. Методичні рекомендації щодо проведення практичних та семінарських занять для здобувачів за другим (магістерським) рівнем вищої освіти галузі знань 07 «Управління та адміністрування», 05 «Соціальні та поведінкові науки», 28 «Публічне управління та адміністрування» / Орєхова А.І. 2024. 35 с.
8. ***Мотиваційний механізм та лідерство в команді***. Методичні рекомендації для самостійної роботи для здобувачів за другим (магістерським) рівнем вищої освіти галузі знань 07 «Управління та адміністрування», 05 «Соціальні та поведінкові науки», 28 «Публічне управління та адміністрування» / Орєхова А.І. 2024. 38 с.
9. Навчально-методичний комплекс «***Мотиваційний механізм та лідерство в команді***» в програмі Moodle. https://cdn.snau.edu.ua/moodle/course/view.php?id=3411

6.1.3 Інші джерела

10. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va120581-07#Text
11. Кадровик UA. URL:http://www.kadrovik.ua/
12. Міністерство соціальної політики України. URL:https://www.msp.gov.ua/
13. Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського. URL: http://www.nbuv.gov.ua.

6.2 Додаткові джерела

14. Абесінова О. К. Аналіз систем матеріальної мотивації працівників. *Інфраструктура ринку*. 2021. Вип. 56. С. 140-144.
15. Бондар Т., Краснонос А. Сучасні методи мотивації персоналу. *Економіка та суспільство.* 2023. Вип. 57. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-114
16. Васюта В. Б. Формування ефективного мотиваційного механізму на підприємстві. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 40. С. 133-138.
17. Галайда Т. О., Кривошей Д. С. Формування соціально-психологічного клімату в компанії як чинник ефективного управління мотивацією персоналу. *Інфраструктура ринку*. 2021. Вип. 54. С. 78-84.
18. Герасименко О., Потапенко А. Домінанти мотивації персоналу в контексті трансформацій ринку праці україни в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство.* 2023. Вип(49). URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-46

19. Горяча О. Л., Сільченко І. А., Таранов В. М. Удосконалення механізму мотивації персоналу підприємств на засадах інноваційних перетворень в економіці. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2021. № 1. С. 50–55.

20. Криворучко О. М., Ковальова О. П. Формування мотиваційного механізму в системі корпоративного менеджменту. *Економіка транспортного комплексу*. 2022. Вип. 40. С. 5-21.

21. Лозовський О. М. Формування ефективної моделі мотивації праці працівників вітчизняних підприємств. *Інфраструктура ринку*. 2021. Вип. 54. С. 120-125.

22. Мотиваційні механізми розвитку економіки на етапі євроінтеграції: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.Д. Лучик, Л.Д. Запірченко та ін. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 281 с.

23. Могильна Л.М., Орєхова А.І., Хромушина Л.А. Використання інноваційних IT технологій для HR-менеджменту. *Економіка та суспільство.* 2022. № 44. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1829

24. Харченко Т. М., Орєхова А. І., Шестакова А. В. Соціально-економічні орієнтири в управлінні розвитком персоналу підприємств. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2023. Том 8. № 3. С. 265-269.

6.3 Програмне забезпечення

25. Пакет програмних продуктів Microsoft Office.
26. Програмне забезпечення (для забезпечення дистанційного навчання, Zoom, Moodle).