

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет економіки і менеджменту
Кафедра економіки та підприємництва
імені професора І. М. Брюховецького

Робоча програма (силабус) освітнього компонента
Мотиваційний механізм підприємства

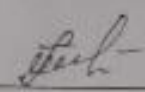
Реалізується в межах освітньої програми **Підприємництво**
за спеціальністю **D3 «Менеджмент»**
на **2 (магістерському)** рівні вищої освіти

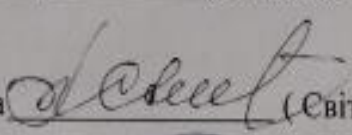
Суми – 2026

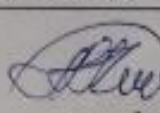
Розробник:  Єфанов В.А., к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та підприємництва імені професора І.М. Брюховецького

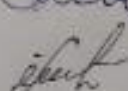
Розглянуто, схвалено та затверджено на засіданні кафедри економіки та підприємництва ім. професора І. М. Брюховецького	протокол від « 02 » червня 2026р. № 16
	Завідувач кафедри  Олександр КОВБАСА (підпис)

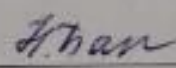
Погоджено:

Гарант освітньої програми  (Світлана ТЕРЕЩЕНКО)

Декан факультету,
де реалізується освітня програма  (Світлана ЛУКАШ)

Рецензію на робочу програму надали:  Олександр КОВБАСА

 Світлана ТЕРЕЩЕНКО

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

Зареєстровано в електронній базі: дата: 24.06. 2026 р.

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 (7)		
2.	Факультет/кафедра	Економіки та менеджменту/економіки та підприємництва ім. проф. І.М. Брюховецького		
3.	Статус ОК	Нормативна		
4.	Програма/Спеціальність, складовою яких є ОК	Підприємництво / ДЗ «Менеджмент»		
5.	Рівень НРК	7		
6.	Семестр та тривалість вивчення	2 семестр, 18 тижнів		
7.	Кількість кредитів ЄКТС	5		
8.	Загальний обсяг годин та їх розподіл	Контактна робота(заняття)/ заочна		Самостійна робота
		Лекційні	Практичні /семінарські	76/134
		44/8	30/8	
9.	Мова навчання	українська		
10.	Викладач/Координатор освітнього компонента	Єфанов Володимир Анатолійович, доцент кафедри економіки та підприємництва ім.. проф.. І.М.Брюховецького		
10.1	Контактна інформація	volodymyr.yefanov@snau.edu СНАУ, корпус факультету економіки і менеджменту, ауд. 403а		
11.	Загальний опис освітнього компонента	«Мотиваційний механізм підприємства» - забезпечує розширення та поглиблення знання в галузі основ теорії та практики мотиваційного менеджменту; формування умінь і навичок майбутніх фахівців щодо мотивації різних категорій працівників і колективів в практиці управління з метою поліпшення якісних показників роботи. Вивчення навчальної дисципліни «Мотиваційний механізм підприємства» завершується підсумковим контролем у формі іспиту.		
12.	Мета освітнього компонента	Мета навчальної дисципліни – є формування розкриття та теоретичних основ управління мотивацією праці; детальний розгляд матеріальних, нематеріальних, виробничо-побутових та соціальних елементів системи мотивації; аналіз мотиваційного потенціалу підприємця; засвоєння методик оцінювання персоналу; розкриття взаємозв'язку оцінювання працівника та оплати праці; вивчення практичного досвіду мотивації персоналу, нагромадженого в кращих компаніях.		
13.	Передумови вивчення ОК, зв'язок з іншими освітніми компонентами ОП	1.Освітній компонент базується на дисциплінах з циклу бакалаврської підготовки (економічна теорія, системи технологій, менеджмент, економіка підприємства) 2.Освітній компонент є основою для написання кваліфікаційної магістерської роботи		
14.	Політика академічної доброчесності	Дотримання засад політики академічної доброчесності реалізується на засадах положень «Кодексу академічної доброчесності Сумського НАУ» від 28.10.2024 р. № 453/од		
15.	Ключові слова	Мотив, стимулювання, компенсаційний пакет, соціальний пакет, гарантії та компенсації, тарифна система, нематеріальна мотивація.		
16.	Посилання на курс у системі Moodle	https://cdn.snau.edu.ua/moodle/course/view.php?id=2528		

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

Результати навчання за ОК: Після вивчення дисципліни «Методи наукових досліджень та підтримання принципів академічної доброчесності» студент очікувано буде здатен:	Програмні результати навчання, на досягнення яких спрямований ОК	Як оцінюється ДРН
	ПРН 3	
ДРН1: здатність розробляти заходи матеріального і морального заохочення та застосовувати інші інструменти мотивування персоналу й партнерів для досягнення поставленої мети.	х	Тести множинного вибору, розв'язання задач

ПРН 3. Вміти розробляти заходи матеріального і морального заохочення та застосовувати інші інструменти мотивування персоналу й партнерів для досягнення поставленої мети.

3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

	Розподіл в межах загального бюджету часу, заочна			Рекомендована література О – основна, Д - додаткова
	Аудиторна робота		Самостійна робота	
	Лк	Пз		
Тема 1.Мотиваційний менеджмент як складова управління персоналом. 1.Здатність розуміти мотивацію як складову управління персоналом та чинник конкурентних переваг. 2. Здатність розуміти сутність понять «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання» та їх взаємозв’язок. 3.Здатність розуміти сутність та основні положення мотиваційного процесу. 4.Здатність ураховувати вплив типів мотивації на працівників. 5. Здатність встановлювати співвідношення між вмотивованістю та компетентністю працівників. 6. Здатність встановлювати та розуміти взаємозв’язок загального менеджменту і мотиваційного менеджменту	4/2	2/-	6/10	О (4-9) Д (1-12)
Тема 2. Прикладні аспекти використання теорій мотивації. 1. Здатність розуміти еволюцію концепцій мотивації. 2. Здатність володіти прикладними аспектами використання теорій мотивації в управлінні.	4/-	2/-	6/10	О (4-19) Д (1-12)

3. Здатність здійснювати порівняльний аналіз українського та зарубіжного підходів до мотивації персоналу.				
Тема 3. Психологічні особливості мотивації персоналу 1. Здатність володіти знаннями з теорій атрибуції. 3 2. Здатність застосовувати на практиці мотивування персоналу за даними LAB-profile. 3. Здатність вирізняти особливості мотивації різних типів людей. 4. Здатність володіти знаннями щодо темпераменту, інтелекту співробітника і мотиваторів	4/-	2/-	6/10	О (1-19) Д (1-8)
Тема 4. Формування компенсаційного пакета на підприємстві. 1. Здатність розуміти сутність компенсаційного пакету та вимоги до його формування. 2. Здатність володіти знаннями щодо структури компенсаційного пакета. 3. Здатність розуміти та застосовувати технології проектування компенсаційного пакета.	4/-	2/-	6/10	О (1-18) Д (1-8)
Тема 5. Проектування основної заробітної плати. 1. Здатність володіти знаннями з тарифного нормування та його призначення 2. Здатність розуміти основні елементи та підходи до побудови тарифних умов оплати праці. 3. Здатність розуміти сутність та переваги гнучких тарифних моделей оплати праці. 4. Здатність розуміти сутність та переваги вилкової моделі оплати праці та плаваючих окладів. 5. Здатність розуміти сутність та переваги безтарифної моделі оплати праці. 6. Здатність розуміти та вміти організувати роботу з побудови єдиної тарифної сітки для оплати праці всіх категорій персоналу	4/2	2/2	6/10	О (1-18) Д (1-8)
Тема 6. Технологія оцінювання посад і формування грейдів. 1. Здатність розуміти сутність та етапи проектування основної заробітної плати з використанням грейдів 2. Здатність розуміти процедуру і методи аналізу робіт. 3. Здатність застосовувати на практиці методи визначення цінності посад. 4. Здатність володіти інструментарієм факторно-балового оцінювання посад. 5. Здатність володіти технологією формування грейдів. 6. Здатність проводити диференціацію посадових окладів з використанням грейдів. 7. Здатність розуміти та застосовувати технологію проведення оглядів заробітних плат.	4/-	4/-	6/10	О (1-18) Д (1-8)
Тема 7. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці. 1. Здатність розуміти структуру та вимоги до побудови преміального положення. 2. Здатність володіти технологією розроблення показників преміювання.	2/-	2/-	6/10	О (3-18) Д (1-8)

3. Здатність визначати розміри премій та встановлювати періодичність преміювання. 4. Здатність організовувати преміювання робітників за основні результати діяльності. 5. Здатність організовувати преміювання керівників, професіоналів, колективне преміювання працівників. 6. Здатність розуміти та застосовувати преміювання на основі системи управління ефективністю та системи збалансованих показників 7. Здатність розуміти особливості застосування бонусних програм				
Тема 8. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів. 1. Здатність розуміти соціально-економічну природу та функції надбавок і доплат 2. Здатність розуміти сутність та порядок нарахування надбавок. 3. Здатність розуміти сутність та порядок нарахування доплат за особливий режим праці. 4. Здатність розуміти сутність та порядок нарахування доплат за умови праці, що відхиляються від нормальних. 5. Здатність розуміти сутність та особливості нарахування доплат заохочувального характеру	2/-	2/-	6/10	О (1-18) Д (1-8)
Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників. 1. Здатність розуміти особливості та роль у мотивації персоналу гарантійних і компенсаційних виплат. 2. Здатність розуміти порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати працівників. 3. Здатність володіти знаннями з компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. 4. Здатність розуміти порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час. 5. Здатність визначати і застосовувати гарантії, що надаються працівникам на період відпусток.	4/2	4/2	6/12	О (1-18) Д (1-8)
Тема 10. Соціальний пакет: структура, підходи до формування 1. Здатність розуміти сутність та значення соціального пакета. 2. Здатність володіти підходами до формування соціального пакета на підприємстві. 3. Здатність розуміти та застосовувати програми соціального страхування персоналу. 4. Здатність вирізняти види та особливості надання матеріальної допомоги.	2/-	2/-	6/10	О (1-19) Д (1-12)
Тема 11. Мотивація колективів. 1. Здатність розуміти сутність, стадії формування і розвитку колективів 2. Здатність вирізняти види колективів. 3. Здатність вирізняти форми творчого співробітництва. 4. Здатність розуміти та застосовувати мотиваційний аспект взаємодії людини і колективу.	4/-	2/-	6/10	О (1-18) Д (1-8)

5. Здатність розуміти особливості мотивації колективів.				
6. Здатність розглядати організаційну культуру як основу мотивації колективу фірми.				
7. Здатність розуміти та застосовувати мотивацію колективу при організації нововведень.				
Тема 12.Юридичні аспекти організації заробітної плати.	2/-	2/-	4/10	О (1-15) Д (1-8)
1. Здатність розглядати Положення про оплату праці персоналу як основний правовий документ підприємства.				
2. Здатність розуміти питання оплати праці в колективному договорі підприємства.				
3. Здатність володіти знаннями з індивідуалізації умов оплати праці у трудовому договорі				
Тема 13. Нематеріальне мотивування персоналу: сутність, форми, тенденції розвитку.	4/2	2/-	6/12	О (3-18) Д (1-12)
1. Здатність вирізняти чинники трансформації мотивів та підвищення ролі нематеріальної мотивації.				
2. Здатність розглядати корпоративну культуру як чинник нематеріальної мотивації.				
3. Здатність володіти технологією організації корпоративних заходів і конкурсів.				
4. Здатність розуміти та застосовувати програми професійного розвитку персоналу.				
5. Здатність розглядати внутрішні комунікації та інформування як чинники посилення мотивації персоналу.				
6. Здатність розуміти та застосовувати стимулювання працівників вільним часом та гнучким режимом праці.				
7. Здатність розуміти та застосовувати мотивування персоналу з використанням примусових заходів.				
ВСЬОГО	44/8	30/8	76/134	150/150

4. МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

ДРН	Методи викладання (робота, що буде проведена викладачем <u>під час аудиторних занять,</u> консультацій)	Методи навчання (які види навчальної діяльності має виконати <u>студент</u> <u>самостійно</u>)
ДРН1: здатність розробляти заходи матеріального і морального заохочення та застосовувати інші інструменти мотивування персоналу й партнерів для досягнення поставленої мети.	Лекції з використанням презентацій та інтерактивних опитувань,, практичне заняття, дискусія, дебати.	Опрацювання теоретичного матеріалу, аналіз кейсів; підготовка презентацій; виконання ІРЗ, виконання розрахункових завдань,

5. Сумативне оцінювання

5.1.1. Для оцінювання очікуваних результатів навчання передбачено

№	Методи сумативного оцінювання	Бали / Вага у загальній оцінці	Дата складання
1.	Тестування (тести множинного вибору, відкритого типу)	35/35%	5 тиждень;

			10 тиждень; 15 тиждень
2.	Ситуаційні завдання	10/10%	до 15 тижня
3.	ІРЗ (індивідуальне розрахункове завдання)	25/25%	до 15 тижня
4.	Іспит (вирішення 2 тестових завдань відкритого типу)	30/30%	17-18 тиждень

5.1.2. Критерії оцінювання

Компонент	Незадовільно	Задовільно	Добре	Відмінно
Опрацювання теоретичного матеріалу	<18 балів	18-21	22-27	28-30
	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
ІРЗ	<18 балів	18-21	22-27	28-30
	Завдання не виконано	Методика виконання вірна, але наявні суттєві помилки	Завдання виконано, але існують несуттєві помилки	Завдання повністю виконано. Помилки відсутні
Ситуаційні завдання	< 5 балів	5-6 балів	7-8 балів	9-10 балів
	Вимоги щодо завдання не виконано	Більшість вимог виконано, але окремі складові відсутні або недостатньо розкриті	Виконано усі вимоги завдання	Виконано усі вимоги завдання, результати презентовано у рамках загальної дискусії

5. 2. Формативне оцінювання:

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

№	Елементи формативного оцінювання	Дата
1	Тестування в (Kahoot / Quizizz / Moodle)	По закінченню кожного модуля
2	Заповнення відомостей самооцінювання	По закінченню відповідної теми
3	Усний зворотний зв'язок від викладача під час виконання ІРЗ	Під час виконання ІРЗ

5.3. Шкала оцінювання, що діє в Університеті:

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	Для екзамєну, курсового проекту (роботи), практики, кваліфікаційної роботи	для заліку

90 – 100	відмінно	зараховано
82-89	добре	
75-81		
69-74		
60-68	задовільно	
35-59	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

6. НАВЧАЛЬНІ РЕСУРСИ (ЛІТЕРАТУРА)

6.1. Основні джерела

1. Закон України «Про оплату праці». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/32208/page>.
3. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Мотивація діяльності людини : навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса : Видавництво ОДУВС, 2023. 154 с.
4. Семендяк В. М. Мотиваційний менеджмент : навчально-методичний посібник. Кам'янець-Подільський : К-ПНУ імені Івана Огієнка, 2024. 248 с.
3. Єфанов В. А. Специфіка організації трудових відносин в умовах війни в Україні . Економіка і регіон. Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» Збірник наукових праць №1 (92) 2024, С.206-212
4. Єфанов В. А. Специфіка мотивації праці для українських підприємств в умовах війни. Економіка та суспільство. Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій. 2025. №71.
5. Замула І. В., Шиманська К. В. Поняття мотивації працівників, її види та зв'язок із системою бухгалтерського обліку. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/ptmbo/2011_2/19.pdf.
6. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент: практикум Київ, 2013. 348 с.
7. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент : підручник. Київ : КНЕУ, 2014. 479 с.
8. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. URL: <http://confcv.at.a/forum/53-482-1>
9. Лоулер Е. та ін. Мотиваційний менеджмент: теоретичний аспект. Київ, 2017. 160 с.
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. Шкільняк М. Менеджмент у системі корпоративного управління. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2016. №. 2. С. 7–20.

15. Шушпанов Д. Г. Мотиваційний менеджмент: консп. лекцій. Тернопіль. 2009. 20 с. URL: http://library.tneu.edu.ua/images/stories/praci_vukladachiv-tneu/sh/507-2011-12-01-12-23-00.

16. Шушпанов Д. Оплата праці та мотиваційний менеджмент працівників в Україні: сучасний стан та напрямки вдосконалення. Економічний аналіз: зб. наук. праць. Тернопіль. 2011. Вип. 9, ч. 3. С. 347–350.

17. Щербак В. Г., Коваленко М. Ю. Мотиваційний менеджмент в сучасних умовах підприємництва в Україні. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки. 2017. С. 99–112.

18. Ярмош В. В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу в сфері публічного управління Економічний аналіз: зб. наук. праць. Тернопіль, 2014. Том 15. № 3. С. 263–268.

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

6.2. Додаткові джерела

1. Єфанов В.А. Сучасні підходи до планування підприємницької діяльності аграрного підприємства. Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції “Актуальні проблеми економіки, фінансів, обліку та управління в Україні та світі”, 15 березня, м. Полтава, 2025. С.19-21

2.Єфанов В.А. Формування підприємницької стратегії розвитку аграрних підприємств на засадах сталості. Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції “Економіка, фінанси, облік та управління: сучасні виклики та стратегічні пріоритети розвитку”, 10 травня, м. Кропивницький, 2025. С.31-33

3.Єфанов В.А. Сучасні мотиваційні механізми в управлінні персоналом підприємства .Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції “Актуальні проблеми економіки, обліку, управління і права в сучасних умовах”, 8 січня, м. Рівне, 2026. С.88-92

4.Єфанов В.А. Ефективність мотиваційного механізму підприємства: сучасні підходи та особливості застосування. Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції “Теоретичні та прикладні аспекти розвитку економіки, управління та права в умовах сучасних глобальних трансформацій”, 5 лютого, м. Ізмаїл, 2026. С.48-52

5. Терещенко С.І. Тінгаєв В.О. Складові сучасного матеріально-технічного забезпечення малого бізнесу. Матеріали Міжнародної наук.-практ конференції: «Цифрова трансформація та диджитал технології для сталого розвитку всіх галузей сучасної освіти, науки і практики» 26.01.2023. Ломж, Польща: Міжнародна академія прикладних наук. 2023. Ч.3. с.291-295.

6. Терещенко С.І., Бас О.Ю. Теоретичні засади креативної економіки. Матеріали Міжнародної наук.-практ конференції: «Цифрова трансформація та диджитал технології для сталого розвитку всіх галузей сучасної освіти, науки і практики». Ломж, Польща: Міжнародна академія прикладних наук. 2023. Ч.3. с.270-274.

7. Терещенко С.І., Гордієнко С.Л. Товарна політика підприємства, як напрям формування товарного портфелю. Матеріали Міжнародної наук.-практ конференції: «Цифрова трансформація та диджитал технології для сталого розвитку всіх галузей сучасної освіти, науки і практики». Ломж, Польща: Міжнародна академія прикладних наук. 2023. Ч.3. с.278-281.

8. Терещенко С.І., Гримайло О.В. Інноваційні форми організації роздрібної торгівлі. Матеріали Міжнародної наук.-практ конференції: «Цифрова трансформація та диджитал технології для сталого розвитку всіх галузей сучасної освіти, науки і практики». Ломж, Польща: Міжнародна академія прикладних наук. 2023. Ч.3. с.281-286.

9. Терещенко С.І., Загородній М. Реалізація програми кадрових заходів щодо підвищення ефективності управління трудовими ресурсами. Матеріали Міжнародної наук.-практ конференції: «Цифрова трансформація та диджитал технології для сталого розвитку

всіх галузей сучасної освіти, науки і практики». Ломж, Польща: Міжнародна академія прикладних наук. 2023. Ч.3. с.286-291.

10. Терещенко С.І., Звоновський Р.А. Основні мотиваційні засади управління потенціалом аграрного підприємства. Міжнародної наук.-практ конференції: Інформаційне суспільство: технологічні, економічні та технічні аспекти становлення. (випуск 75) 06 березня 2023. С. 89-91.

11. Терещенко С.І., Ломака Я.І. Переваги застосування агровольтаїки вітчизняними фермерськими господарствами. Міжнародної наук.-практ конференції: Інформаційне суспільство: технологічні, економічні та технічні аспекти становлення. (випуск 75) 06 березня 2023. С.91-93

12. Проданова К. В., Котляревський Я. В. Мотиваційний механізм розвитку підприємницької діяльності в економіці України : монографія. Черкаси : ЧДТУ, 2022. 235 с.

6.3. Методичне забезпечення

1. Терещенко С.І., Єфанов В.А., Мотиваційний механізм підприємства: Конспект лекцій для здобувачів спеціальностей 076 "Підприємництво та торгівля" ОП «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» ОС «Магістр» денної і заочної форм навчання / Суми, 2024. 132с.

2. Терещенко С.І., Єфанов В.А., Ковбаса О.М. Мотиваційний механізм підприємства: Методичні вказівки для проведення практичних занять для здобувачів спеціальностей 076 "Підприємництво та торгівля" ОП «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» ОС «Магістр» денної і заочної форм навчання / Суми, 2024. 45с.

3. Єфанов В.А., Мотиваційний механізм підприємства. Методичні вказівки щодо виконання самостійної роботи для студентів спеціальності 051 «Економіка», ОС «Магістр» денної і заочної форм навчання. Суми, 2024. – 105 с.

6.4. Програмне забезпечення

1. Програмне забезпечення типу Web 2.0: Google Cloud & Docs – для надання методичних матеріалів, комунікації зі студентами, виконання індивідуального завдання та розміщення завдань.

2. Програмне забезпечення системи дистанційного навчання Moodle 3.11 – для організації дистанційного навчання студентів (доступ до навчально-методичних матеріалів, комунікації з викладачем, здійснення різних видів оцінювання).

3. Програмне забезпечення Zoom Video Communications, Inc. v. 5.6.1 – для організації навчання через відео-зв'язок (за необхідності).

4. Програмне забезпечення Microsoft Office Excel – для створення бази даних виробничої інформації.

Рецензія на робочу програму (силабус) освітнього компонента
ОК 7 Мотиваційний механізм підприємства

Параметр, за яким оцінюється робоча програма (силабус) освітнього компонента	Так	Ні	Коментар
Загальна інформація про освітній компонент є достатньою			
Результати навчання за освітнім компонентом відповідають НРК			
Результати навчання за освітнім компонентом відповідають передбаченим ПРН (для обов'язкових ОК)			
Результати навчання за освітнім компонентом дають можливість виміряти та оцінити рівень їх досягнення			
Результати навчання стосуються компетентностей студентів, а не змісту дисципліни (містять знання, уміння, навички, а не теми навчальної програми дисципліни)			
Навчальна активність (методи викладання та навчання) дає змогу студентам досягти очікуваних результатів навчання			
Освітній компонент передбачає навчання через дослідження			
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			
Література є актуальною			

Рецензенти:

Член проектної групи ОП Підприємництво _____

(назва)

(ПІБ)

(підпис)

Викладач кафедри _____

(підпис)

(назва)

(посада, ПІБ)