

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**
Кафедра менеджменту ім. проф. Й.С.Завадського

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Декан факультету аграрного
менеджменту

_____ А. Д. Остапчук
“ ____ ” _____ 2021 р.

«СХВАЛЕНО»

на засіданні кафедри менеджменту
ім. проф. Й. С. Завадського

Протокол №__ від «__» ____ 2021 р.
Завідувач кафедри

_____ Т.І. Балановська

«РОЗГЛЯНУТО»

Гарант освітньо-професійної програми
ОС «Бакалавр» спеціальності
073 «Менеджмент»

_____ В. В. Луцяк

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

“ МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ”

галузь знань **07 „Управління та адміністрування”**

спеціальність **073 «Менеджмент»**

освітньо-професійна програма **«Менеджмент»**

Факультет аграрного менеджменту

1. Опис навчальної дисципліни “МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ”

Галузь знань, напрям підготовки, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень		
Освітній ступінь	ОС «Бакалавр»	
Спеціальність	073 «Менеджмент»	
Освітньо-професійна програма	«Менеджмент»	
Характеристика навчальної дисципліни		
Вид	Обов'язкова	
Загальна кількість годин	120	
Кількість кредитів ECTS	4	
Кількість змістових модулів	3	
Курсовий проект (робота) (якщо є в робочому навчальному плані)	-	
Форма контролю	Залік	
Показники навчальної дисципліни для денної та заочної форм навчання		
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Рік підготовки	4	4
Семестр	7	6
Лекційні заняття	24 год.	4 год.
Практичні, семінарські заняття	24 год.	6 год.
Лабораторні заняття	-	-
Самостійна робота	72 год.	-.
Індивідуальні завдання	-	-
Кількість тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних самостійної роботи студента –	2 год. 6 год.	- год. - год.

2. Мета, завдання та компетентності навчальної дисципліни

Метою вивчення дисципліни є 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.

Завданнями вивчення дисципліни є:

- вивчення термінологічної та законодавчої бази з основ мотивації;
- вивчення витоків мотивації та вплив на управління в організаціях;
- обґрунтування мотиваційних теорій та доцільність їх використання.

Предмет: дослідження теоретичних та практичних особливостей процесу мотивації та управління мотивацію персоналу у сучасних умовах функціонування організацій різних форм власності.

У **результаті** вивчення дисципліни у студентів мають бути сформовані спеціальні професійні, соціальні та особисті компетенції, накопичені знання щодо мотиваційних процесів.

У результаті вивчення курсу «Мотиваційний менеджмент» студент повинен:

знати:

- сутність основних понять і категорій мотиваційного менеджменту та управління;
- теоретико-методичні засади мотивації трудової діяльності як складової соціально-трудоких відносин;
- характеристики та прикладні аспекти використання сучасних теорій мотивації у практиці управління;
- методичні аспекти оцінювання стану матеріальної мотивації в організації;
- структури і технології розроблення компенсаційного пакету;
- технології проектування основної заробітної плати за різних підходів до її побудови;
- технології оцінювання посад і робіт та формування грейдів з оплати праці.

вміти:

- оцінювати стан матеріальної мотивації в організації й проектувати заходи щодо її удосконалення;
- розробляти компенсаційний пакет для різних категорій персоналу; - визначати оптимальну структуру компенсаційного пакета для різних категорій персоналу;
- визначати основні чинники диференціації заробітної плати різних категорій персоналу та враховувати їх під час розроблення тарифних умов й інших складових заробітної плати;
- визначати економічну доцільність вибору того чи іншого підходу до проектування основної заробітної плати, розробляти тарифні умови оплати праці в організації за різних підходів до їх побудови; -оцінювати посади, формувати грейди та установлювати міжкваліфікаційні співвідношення в оплаті праці.

Реалізація визначеної навчальної мети передбачається шляхом активізації мислення студентів, їх розвитку, залучення їх до самостійного прийняття рішень у галузі управління, постійної взаємодії студентів і викладачів.

Набуття компетентностей:

- **інтегральна компетентність** – здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук.

- **загальні компетентності** представлені детально в освітній програмі (ЗК4);

- **спеціальні компетентності** представлені детально в освітній програмі (СК1; СК2; СК4).

3. Програма та структура навчальної дисципліни для повного терміну денної (заочної) форми навчання

Змістовий модуль 1.

Тема 1. Наукові основи мотиваційного менеджменту

Поняття про мотивацію, її необхідність в управлінні. Місце мотивації в системі управління, її зв'язок з іншими функціями менеджменту: плануванням, організацією, контролем, прийняттям рішень тощо. Мотиваційний менеджмент як навчальна дисципліна, його місце в системі управлінських, психологічних, педагогічних дисциплін, предмет, об'єкт вивчення, структура, основні функції. Мотиваційний менеджмент як вид діяльності, його принципи і методи. Характеристика основних цілей та завдань мотиваційного менеджменту на сучасному етапі управління організаціями.

Тема 2. Мотиваційний процес

Місце мотивації в соціально-психологічній структурі особистості. Потреби як основа мотивації, їх види і властивості. Поняття про мотиви діяльності. Зв'язок мотивів і потреб, мотивів і спрямованості особистості. Класифікація мотивів. Мотиваційна сфера особистості. Стимули, стимулювання. Класифікація стимулів. Мотиваційні характеристики особистості: спрямованість, установки, інтереси, ідеали, очікування та ін. Стадії мотиваційного процесу. Складність мотивації персоналу в управлінні.

Тема 3. Види мотивації

Матеріальна мотивація як прагнення до більш високого рівня життя. Трудова мотивація, її джерела. Статусна мотивація як рушій- на сила поведінки людини. Особливості нормативної мотивації. Характеристика примусової мотивації. Стимулювання як вид мотивації. Позитивна мотивація, її види. Вплив негативної мотивації на поведінку працівника. Надмірна мотивація. Мотивація допомоги. Мотивація агресії. Мотивація влади. Мотивація досягнення.

Змістовий модуль 2. Мотиваційні теорії

Тема 4. Еволюція управління мотивацією

Історія розвитку управління мотивацією до кінця XIX ст. Наукові засади управління мотивацією. Роль Ф. Тейлора та інших представників наукової школи у формуванні мотиваційного менеджменту. Внесок у розвиток мотиваційного менеджменту А. Файоля (адміністративна школа управління). Хоуторнські експерименти. Школа людських відносин в управлінні. Розвиток управління мотивацією працівників в Україні: особливості та проблеми. Сучасна система поглядів на управління мотивацією персоналу.

Тема 5. Змістовні мотиваційні теорії

Особливості змістовних мотиваційних теорій. Теорія ієрархії потреб А. Маслоу, її практичні рекомендації щодо управління мотивацією підлеглих. Теорія існування зв'язку і зростання К. Альдерфера, її відмінності від теорії А. Маслоу. Теорія набутих потреб Д. Мак-Клелланда і поведінка людей з потребами досягнення, співучасті, влади. Практичні рекомендації щодо застосування теорії Д. Мак-Клелланда в управлінні. Теорія двох факторів Ф.

Герцберга і вплив на ставлення до праці гігієнічних та мотивуючих факторів . Практичне застосування теорії Ф. Герцберга в управлінні.

Тема 6. Процесійні теорії мотивації

Особливості процесійних теорій мотивації: Теорія очікувань В. Врума, практичні рекомендації щодо застосування її в управлінні. Теорія справедливості С. Адамса: висновки для практичного управління мотивацією працівників. Теорія визначення завдань Е. Лока: вплив характеристик цілей на мотивацію людей. Практичні рекомендації щодо застосування теорії визначення завдань. Комплексна теорія мотивації М. Портера та Е. Лоулера: сполучення елементів теорії очікувань і теорії справедливості. Теорія підсилення мотивації Б. Скіннера: залежність поведінки від колишнього досвіду працівника.

Тема 7. методи мотивації в управлінні

Поняття про методи мотивації. Матеріальне стимулювання як економічний метод мотивації. Організаційні методи мотивації: залучення до управління, мотивація перспективою. Цілі та активність працівника. Контроль та оцінка діяльності. Морально-психологічні методи мотивації: похвала, визнання, повага, довіра, схвалення, підтримка, переконання, примушення і спонукування. Зв'язок впевненості у власній компетентності з мотивацією працівника. Методи задоволення основних потреб підлеглих (згідно з теорією А. Маслоу). Непрямі методи мотивації. Методи самомотивації.

Тема 8. Управління винагородою і покаранням

Позитивне підкріплення, його види. Винагорода як метод позитивного підкріплення. Зміст внутрішньої та зовнішньої винагороди. Грошова винагорода, її вплив на мотивацію окремих працівників, колективів. Рекомендації щодо управління винагородою.

Негативна мотивація, її ефективність. Критика як метод негативної мотивації. Покарання, короточасність його дії. Ймовірність покарання і мотивація. Психологічний механізм дії покарання. Поєднання покарання з позитивним підкріпленням. Негативні наслідки застосування покарання. Рекомендації щодо використання покарання в управлінні.

Тема 9. Мотивація різних категорій працівників

Необхідність урахування індивідуальних психологічних якостей особистості при її мотивації. Мотивація нових працівників, їх орієнтація (загальна, спеціальна) та адаптація (професійна, психофізіологічна, соціально-психологічна). Мотивація досвідчених працівників. Мотивація менеджерів. Особливості мотивації організаційної поведінки жінок.

Особливості мотивації персоналу в підприємствах різної форми власності: приватної, колективної державної, спільної. Національні особливості управління мотивацією працівників. Проблеми мотивації працівників підприємств України.

Тема 10. Мотиваційні аспекти організації праці

Умови на робочому місці та мотивація персоналу. Вимоги до умов на робочому місці: інформаційні, економічні, фізіологічні, ергономічні, технічні,

організаційні, санітарно-гігієнічні та ін. Типи проектування робочих приміщень.

Зміст роботи і мотивація. Вплив на мотивацію працівника дизайну, спрощення, розширення, ротації, збагачення робочих завдань. Складність завдань і мотивація. Нормування праці та мотивація. Делегування як форма наділення владою. Навчання і кар'єра працівника, їх вплив на мотивацію. Матеріальні потреби як основа мотивації. Принципи організації оплати праці. Структура оплати праці працівника. Система організації заробітної платні, її складові. Особливості тарифної системи. Форми і системи заробітної платні: погодинна (проста погодинна, погодинно-преміальна, відрядна, акордна). Преміювання, класифікація премій. Система пільг. Матеріальна допомога. Нові форми оплати праці. Особливості оплати праці на підприємствах різних форм власності.

Тема 12. Мотиваційний потенціал менеджера

Менеджер як спеціаліст з управління мотивацією підлеглих. Прагнення до влади в мотиваційній системі особистості. Сутність і характеристики влади. Особистісні та організаційні джерела влади менеджерів, їх мотиваційна ефективність. Психологічні теорії мотивації влади.

Авторитет менеджера, його види, вплив на обсяги мотиваційного потенціалу керівника.

Назви змістових модулів і тем	Тижні	Кількість годин												
		денна форма							Заочна форма					
		усього	у тому числі					усього	у тому числі					
			л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Змістовий модуль 1.														
Тема 1.	1	9	2	2	-	-	5	12	1	1	-	-	10	
Тема 2..	2	9	2	2	-	-	5	10	-	-	-	-	10	
Тема 3.	3	9	2	2	-	-	5	10	-	-	-	-	10	
Тема 4.	4	9	2	2			5	10	-	-			10	
Разом за змістовим модулем 1	-	36	8	8	-	-	20	42	1	1	-	-	40	
Змістовий модуль 2.														
Тема 5.	5	9	2	2	-	-	5	6	1	-	-	-	5	
Тема 6.	6	9	2	2	-	-	5	5	-	-	-	-	5	
Тема 7.	7	9	2	2	-	-	5	6	-	1	-	-	5	
Разом за змістовим модулем 2	-	27	6	6	-	-	15	17	1	1	-	-	15	
Змістовий модуль 3.														
Тема 8.	8	14	2	2	-	-	10	12	1	1	-	-	10	
Тема 9.	9	9	2	2	-	-	5	11	-	1	-	-	10	
Тема 10.	10	12	2	2	-	-	10	11	-	1	-	-	10	
Тема 11.	11	9	2	2	-	-	5	10	-	-	-	-	10	
Тема 12.	12	14	2	2	-	-	10	12	1	1	-	-	10	
Разом за змістовим модулем 3	-	87	11	16	-	-	55	91	2	4	-	-	50	
Усього годин	-	120	24	24	-	-	78	120	4	6	-	-	105	

4. Теми практичних (семінарських) занять

- Тема 1. Природа мотивації та її роль в системі управління.
- Тема 2. Характеристика основних видів мотивації.
- Тема 3. Аналіз еволюції концепцій мотивації.
- Тема 4. Моніторинг мотиваційного середовища.
- Тема 5. Моделі та методи матеріального стимулювання.
- Тема 6. Технології нематеріальної мотивації підлеглих.
- Тема 7. Мотивація різних категорій працівників.
- Тема 8. Мотиваційні механізми коригування поведінки персоналу.
- Тема 9. Мотиваційний потенціал менеджер.

5. Теми лабораторних занять

Лабораторні заняття навчальним планом не передбачені

6. Контрольні питання, комплекти тестів для визначення рівня засвоєння знань студентами

1. Сутність мотивації, її місце в системі управління, зв'язок з іншими функціями управління.
2. Зміст мотиваційного менеджменту як навчальної дисципліни, його предмет, об'єкт, структура, основні функції.
3. Зміст і основні завдання мотиваційного менеджменту як професійного виду діяльності.
4. Процес зовнішньоорганізованої мотивації.
5. Процес внутрішньоорганізованої мотивації.
6. Потреби як основа мотивації, їх види та властивості.
7. Стимули як елемент мотиваційного процесу, їх види, вплив на поведінку особистості.
8. Мотиви як елемент мотиваційного процесу, їх взаємозв'язок, види, вплив на поведінку особистості.
9. Інтереси, їх види та вплив на мотивацію особистості.
10. Використання матеріальної мотивації в управлінні.
11. Використання нормативної мотивації в управлінні.
12. Роль статусної мотивації в управлінні поведінкою підлеглих.
13. Розкрийте зміст та специфіку внутрішньої (процесуальної) мотивації.
14. Види мотивації за інтенсивністю її застосування.

15. Врахування мотивації агресії в управлінні.
16. Використання мотивації симпатії в управлінні.
17. Використання мотивації допомоги в управлінні.
18. Взаємозв'язок внутрішньої та зовнішньої мотивації.
19. Внесок представників наукової школи управління у розвиток теорії та практики мотиваційного менеджменту.
20. Адміністративна школа управління про мотивацію персоналу.
21. Внесок представників школи людських відносин у розвиток мотиваційного менеджменту.
22. Сучасна система поглядів на управління мотивацією.
23. Мотиваційні теорії, їх використання у практиці управління.
24. Порівняльна характеристика теорій "Х" і "Y" Д. Мак-Грегора.
25. Розкрийте основні положення теорії "Z" "Y". Оучі.
26. Характеристика змістовних теорій мотивації.
27. Процесійні теорії мотивації.
28. Теорія ієрархії потреб А. Маслоу.
29. Теорія існування, зв'язку та зростання К. Альдерфера.
30. Теорія набутих потреб Д. Мак-Клелланда.
31. Теорія двох факторів Ф. Герцберга.
32. Теорія очікувань В. Врума.
33. Модель Портера–Лоулера та її використання у практиці управління.
34. Зміст теорій визначення цілей.
35. Теорія справедливості С. Адамса.
36. Теорія підсилення мотивації Б. Скіннера.
37. Концепція партисипативного управління.
38. Класифікація методів мотивації.
39. Соціально-психологічні методи мотивації.
40. Організаційно-адміністративні методи мотивації.
41. Визначення цілей як метод мотивації.
42. Навіювання як метод мотивації.
43. Переконавання як метод мотивації.
44. Делегування завдань і повноважень як метод мотивації підлеглих.

45. Влада як основа мотиваційного потенціалу менеджера.
46. Теорії мотивації влади.
47. Лідерство як передумова ефективної мотивації підлеглих.
48. Матеріальна і моральна мотивація в управлінні.
49. Винагорода: її сутність, види і рекомендації щодо застосування.
50. Методи задоволення первинних потреб підлеглих в управлінні.
51. Методи задоволення потреб підлеглих в участі та належності.
52. Методи задоволення потреб підлеглих в повазі, визнанні.
53. Методи задоволення потреб підлеглих в самореалізації.
54. Врахування індивідуальних психологічних якостей особистостей при їх мотивації.
55. Мотивація різних категорій працівників: початківців, досвідчених робітників, менеджерів, жінок.
56. Зміст праці та мотивація персоналу.
57. Умови на робочому місці та мотивація.
58. Професійний розвиток та мотивація персоналу.
59. Матеріальне стимулювання як економічний метод мотивації.
60. Основні функції заробітної платні.
61. Структура оплати праці працівника.
62. Система організації заробітної платні, її елементи.
63. Особливості тарифної системи.
64. Характеристика систем і форм оплати праці.
65. Особливості і види погодинної форми оплати праці.
66. Характеристика і види відрядної форми оплати праці.
67. Преміювання працівників як елемент оплати праці. Пільги та матеріальна допомога.
68. Сутність і види колективів, особливості їх мотивації.
69. Діяльність менеджерів з мотивації колективів на кожній стадії їх формування і розвитку.
70. Ієрархія потреб групи.
71. Методи мотивації та згуртування колективу.

72. Способи демотивації і розвалу нелояльної неформальної групи.
73. Організаційна культура як основа мотивації колективу фірми.
74. Мотивація колективу при організації нововведень.
75. Особливості мотивації персоналу на підприємствах різних форм власності.
76. Особливості використання методів мотивації в різних країнах.
77. Проблеми мотивації працівників на підприємствах України.
78. Мотиваційні характеристики особистості.
79. Класифікація видів мотивації.
80. Критика як метод негативної мотивації.
81. Покарання, особливості його застосування.
82. Урахування особливостей мотивації страху в управлінні.
83. Сучасні системи матеріального стимулювання працівників.
84. Мотиваційні аспекти взаємодії особистості та колективу.
85. Мотиваційний потенціал менеджера.
86. Мотиваційна ефективність особистісних джерел влади менеджера.
87. Мотиваційна ефективність організаційних джерел влади менеджера.
88. Мотиваційний потенціал авторитарного стилю керівництва.
89. Мотиваційний потенціал демократичного стилю керівництва.
90. Мотиваційний потенціал ліберального стилю керівництва.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ			
ОС «Бакалавр» спеціальність _____ «Менеджмент» _____	Кафедра Менеджменту ім. проф. Й.С. Завадського _____ 2021-2022 навч. рік	ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1 _____ з дисципліни «Мотиваційний менеджмент» _____	Затверджую Зав. кафедри _____ (підпис) Т. І. Балановська _____ 2021 р.
Відкриті запитання			
1. <i>Сучасні концепції мотивації персоналу.</i>			
2. <i>Змістовні теорії мотивації</i>			
<i>Тестові завдання різних типів</i>			
1. До елементів внутрішньої винагороди належать: а) відчуття досягнення результату, самоповага; б) підвищення по службі, збільшення заробітної плати; в) надання символів службового статусу і престижу; г) визнання з боку керівництва, підтримка, матеріальне заохочення.			
2. Мотивація — це процес.....			
3. Про мотиви як джерела активності особи можна стверджувати таке: а) це внутрішні причини дій людини, які не усвідомлюються нею; б) це зовнішні подразники, які спонукають людину до дій; в) не до кінця усвідомлюються людиною; г) це відчуття нестачі чогось у людини.			
4. До характеристик стимулів, які підсилюють внутрішню мотивацію, належать: а) новизна, зміна, несподіваність, складність; б) простота, звичність, визначеність; в) незначне відхилення від очікуваного результату; г) значне відхилення від очікуваного результату.			
5. “Піраміду” потреб розробив.....			
6. Ф. Герцберг, автор двофакторної теорії мотивації, вважає за-робітну плату таким чинником: а) гігієнічним; б) мотиваційним; в) економічним; г) соціально-психологічним.			
7. Згідно з теорією справедливості С. Адамса: а) усі працівники одного підрозділу повинні отримувати однакову заробітну плату; б) працівники, які вважають, що їм платять недостатньо, працюватимуть краще, щоб більше заробити; в) у разі несправедливої оплати працівники виконують завдання гірше, ніж могли б; г) працівникам потрібно встановлювати конкретні, справедливі за вдання.			
8. Для задоволення фізіологічних потреб підлеглих менеджер повинен: а) забезпечувати високу заробітну плату; б) забезпечувати невисоку заробітну плату; в) ставити відповідальні, творчі завдання; г) делегувати права і відповідальність.			
9. Дії менеджерів із задоволення потреб підлеглих у захисті, безпеці полягають у такому: а) створенні надійної системи соціального страхування; б) конструктивній роботі з неформальними групами, що не загрожує їх існуванню; в) не примушувати підлеглих приймати ризиковані рішення			
10. До елементів внутрішньої винагороди належать: а) відчуття досягнення результату, самоповага; б) підвищення по службі, збільшення заробітної плати; в) надання символів службового статусу і престижу; г) визнання з боку керівництва, підтримка, матеріальне заохочення.			

7. Методи навчання

Згідно з планом вивчення дисципліни «Мотиваційний менеджмент» передбачається використання методики проблемного навчання, а також модульно-рейтингової системи навчання. Для активізації процесу навчання студентів в ході вивчення дисципліни застосовуються такі навчальні технології та засоби:

- на *лекціях* чітко та зрозуміло структурується матеріал; зосереджується увага студентів на проблемних питаннях; наводяться конкретні приклади практичного застосування отриманих знань; звертаються до зарубіжного досвіду вирішення окремих проблем; заохочуються студенти до критичного сприймання нового матеріалу замість пасивного конспектування; використовуються наочні матеріали, схеми, таблиці, моделі, графіки; використовуються технічні засоби навчання: мультимедійний проектор, слайди тощо;

- на *практичних заняттях* запроваджуються різні навчальні технології: обговорення проблем, дискусії; вирішення ситуаційних вправ; розв'язання проблемних питань; мозковий штурм; кейс-методи; презентації; аналіз конкретної ситуації; робота в малих групах; рольові та ділові ігри; банки візуального супроводження; письмовий контроль знань; індивідуальне та групове опитування; перехресна перевірка завдань з наступною аргументацією виставленої оцінки тощо.

Обов'язковими елементами активізації навчальної роботи студентів є чіткий контроль відвідування студентами занять, заохочення навчальної активності, справедлива диференціація оцінок.

8. Форми контролю

Система контролю знань студентів являє собою сукупність організаційно-методичних заходів щодо перевірки та оцінювання знань, умінь і навичок студентів, набуття ними фахової компетенції з метою раціональної організації навчального процесу та управління якістю надання освітніх послуг НУБіП України.

Контроль і оцінювання знань, вмінь та навичок студентів складається з двох етапів:

- поточного контролю роботи студентів;
- підсумкового контролю (іспит).

Поточний контроль здійснюється в процесі вивчення дисципліни на практичних заняттях і проводиться у терміни, які визначаються календарним планом.

Завданням поточного контролю є перевірка розуміння та засвоєння теоретичного матеріалу, вироблення навичок проведення розрахункових робіт, умінь самостійно опрацьовувати тексти, здатності осмислити зміст теми, умінь публічно чи письмово представити певний матеріал (презентація).

Об'єктами поточного контролю знань студентів є:

- систематичність, активність, своєчасність та результативність роботи над вивченням програмного матеріалу дисципліни, у т.ч. виконання домашніх завдань та розв'язання задач;
- виконання завдань для самостійного опрацювання;
- виконання модульного завдання.

Поточний контроль знань, вмінь та навичок студентів передбачає застосування таких видів:

- тестові завдання;
- розрахункові завдання;
- обговорення проблеми, дискусія;
- аналіз конкретних ситуацій (поданих у вигляді усного, текстового або графічного матеріалу);
- ділові ігри (кейс-методи);
- презентації результатів роботи;
- інші.

Об'єктом *підсумкового контролю знань* студентів у формі іспиту є виконання письмових тестових завдань та відкритих питань.

На іспит виносяться питання, задачі, завдання, що потребують творчого підходу та вміння синтезувати отримані знання.

Результати іспиту оцінюються в діапазоні від 0 до 30 балів. Білет підсумкового контролю знань містить тестові, ситуативні завдання та відкриті питання.

9. Розподіл балів, які отримують студенти

Оцінювання студента відбувається згідно положення «Про екзамени та заліки у НУБіП України» від 27.12.2020 р. протокол № 5 з табл. 1.

Бали, які характеризують успішність студента по навчальній дисципліні, набираються ним протягом всього періоду навчання за вивчення окремих тем та виконання окремих видів робіт.

Для визначення рейтингу студента (слухача) із засвоєння дисципліни $R_{\text{дис}}$ (до 100 балів) одержаний рейтинг з атестації (до 30 балів) додається до рейтингу студента (слухача) з навчальної роботи $R_{\text{нр}}$ (до 70 балів): $R_{\text{дис}} = R_{\text{нр}} + R_{\text{ат}}$.

Таблиця 1

Співвідношення між національними та ECTS оцінками і рейтингом з дисципліни

Оцінка національна	Рейтинг студента, бали
Відмінно	90 – 100
Добре	74 – 89
Задовільно	60 – 73
Незадовільно	0 – 59

Розподіл балів при рейтинговій системі оцінювання з навчальної дисципліни, які складають основу оцінки роботи студента зазначені в таблиці 2.

Таблиця 2

Розподіл балів при рейтинговій системі оцінювання з навчальної дисципліни

	Модуль 1					Модуль 2				Модуль 3									Навчальна робота	Підсумковий контроль	Загальна сума балів
1	2					3				4									7	8	7
Кількість балів за модуль	100					100				100									70	30	100
Теми	Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	МКР №1	Т 5	Т 6	Т 7	МКР №2	Т 8	Т 9	Т 10	Т 11	Т 12	Т 13	Т 14	Т 15	МКР №3			
Кількість балів за модулями і модульний контроль	15	15	20	20	30	25	25	20	30	10	5	5	10	10	10	10	10	30			
в т.ч. за видами робіт																					
- активність на практичному занятті	2	2	2	2		2	2	2		1	1	1	1	1	1	1	1				
- виступ з доповіддю на занятті	5	5	5	5		7	7	5		3	1	1	2	2	2	2	2				
самостійна робота:																					
- опрацювання питань, теми	2	2	5	5		5	5	5		1	1	1	3	3	3	3	3				
- виконання розрахункової роботи	2	2	2	2		4	4	2		2	1	1	2	2	2	2	2				
- реферат	3	3	5	5		5	5	5		5	1	1	2	2	2	2	2				
- інші види робіт (наукова робота)	1	1	1	1		2	2	1		2	-	-	-	-	-	-	-				

Бали, які характеризують успішність студента з модульної контрольної роботи по вивченню окремих тем навчальної дисципліни, набираються ним за виконання поставлених завдань (таблиця 3).

Розподіл балів при рейтинговій системі оцінювання з модульної контрольної роботи по вивченню окремих тем навчальної дисципліни

Модуль	Кількість балів
Модуль 1:	30
- тестові завдання ($R_{m1} = \frac{K_{прав.}}{K_{заг.}} \cdot 30$)	30
Модуль 2:	30
- тестові завдання ($R_{m1} = \frac{K_{прав.}}{K_{заг.}} \cdot 30$)	30
Модуль 3:	30
- тестові завдання ($R_{m1} = \frac{K_{прав.}}{K_{заг.}} \cdot 30$)	30

10. Методичне забезпечення

1. Робоча навчальна програма дисципліни «Мотиваційний менеджмент».
2. Плани занять.
3. Навчально-наочні посібники, технічні засоби навчання тощо.
4. Електронний навчальний курс на навчально-інформаційному порталі «Moodle».
5. Інструктивно-методичні матеріали до практичних занять.
6. Завдання для самостійної роботи студента.
7. Контрольні завдання до практичних, завдання для іспиту.
8. Методичні рекомендації та розробки викладачів.
9. Інші матеріали.

11. Рекомендована література Основна

1. Актянов Д. В. Бонусные и опционные программы для топ-менеджеров. Порядок разработки : *практ. Пособие*. Москва: КНОРУС, 2010.
2. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 „Менеджмент організацій і адміністрування”) Харків : ХНУМГ, 2013. – 111 с.
3. Гриньова В. М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : *монографія*. Харків : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2007. 184 с.
4. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности Н.Новгород: НИМБ, 2003. 320 с.
5. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект) : *монографія*. Київ : ІПК ДСЗУ, 2007. 155 с.
6. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент : *підручник*.

Київ : КНЕУ, 2014. 479 с.

7. Ключков А. К. КРІ и мотивация персонала : полный сб. практических инструментов Москва : Эксмо, 2010. 245с.
8. Лукьянова Н.А. Мотивационный менеджмент: учебное пособие. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. 106 с.
9. Методика дослідження особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін; за наук. ред. О. І. Бондарчук Київ: , 2014. 148 с.
12. Мотивація персоналу. Методичні рекомендації для практичних занять для студентів напряму підготовки «Менеджмент» / Воронько-Невіднича Т. В., Шупта І. М. Полтава : РВВ ПДАА, 2014. 64 с.
13. Мотивація персоналу. Методичні рекомендації для практичних занять для студентів напряму підготовки «Менеджмент» / Т. В. Воронько-Невіднича—Полтава : РВВ ПДАА, 2015. 68 с.
14. Одегов Ю. Г. Мотивация персонала : учеб. пособие. практ. задания (практикум) / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, С. Н. Апенько, А. И. Мерко. Москва : Альфа-Пресс, 2010.
15. Рульєв В. А., С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостенська. Управління персоналом: навчальний посібник для студентів ВНЗ. Київ : Кондор, 2012. 310 с.
16. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент Київ : МАУП, 2001. 168 с.
17. Слиньков В.Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: практические рекомендации. Київ: Дакор, 2008. 336 с.
18. Управління персоналом : навчальний посібник Т. І. Балановська та ін. Київ: ЦП "Компринт", 2015. – 417 с.

Допоміжні:

19. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : навч. посіб..
Київ : ВД «Професіонал», 2006. 512 с.
20. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. Режим доступу: <http://confcv.at.a/forum/53-482-1>.
21. 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.
22. Мотивація персоналу. Методичні рекомендації для практичних занять для студентів напряму підготовки «Менеджмент» / Воронько-Невіднича Т. В., Шупта І. М. Полтава : РВВ ПДАА, 2014. 64 с.
23. Мотивація персоналу. Методичні рекомендації для практичних занять для студентів напряму підготовки «Менеджмент» / Т. В. Воронько-Невіднича. Полтава : РВВ ПДАА, 2015. 68 с.
24. Михайлова Л. І. Управління персоналом : Навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 248 с.

Ресурси мережі Internet:

1. www.kmu.gov.ua – Кабінет міністрів України
2. www.rada.gov.ua – Верховна Рада України
3. www.ukrstat.gov.ua – Державний комітет України із статистики
4. www.management.com.ua – Інтернет-портал для управлінців
5. www.strategy.com.ua – журнал «Стратегии»
6. www.management.web-standart.net – журнал «Управление компанией»
7. www.12manage.com – Інтернет-портал з проблем менеджменту
8. www.companion.ua – журнал «Компаньон»
9. www.delovoy.com.ua – бізнес-видання «Деловой журнал»
10. www.expert.ua – український щотижневик «Експерт»
11. www.liga.net – українська мережа ділової інформації
12. www.eu.2001.narod.ru – політико-економічний журнал «Економіка України»
13. www.gc.kiev.ua – журнал «Галицькі контракти»
14. www.mavriz.ru – журнал «Маркетинг в России и за рубежом»
15. <http://www.elitarium.ru/management/samomenedzhment/>
16. <http://psyfactor.org/lib/self-management-4.htm>
17. <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D3%EF%F0%E0%E2%EB%E5%ED%E8%E>

18. <http://examen.od.ua/shpora/page172.html>
19. <http://ou.tsu.ru/school/karera/resource/zanatie19.html>
20. <http://studyspace.ru/menedzhment-/samomenedzhment-4.html>
21. http://www.info-works.com.ua/referats/menedjment_organizacii/2650.html
22. <http://www.uraledu.ru/node/16055>
23. <http://www.klubok.net/article2424.html>
24. <http://www.iteam.ru/publications/human/section>
25. Інтернет портал для управлінців. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.management.com.ua/>.
26. Корпоративний менеджмент [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.cfin.ru/>.
27. Самоменеджмент керівника [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www.elitarium.ru/2013/02/13/samomenedzhment_rukovoditelja.html.
28. Цифровий репозиторій ХНУМГ імені О.М. Бекетова. – Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua>.
29. Психологія і бізнес он-лайн. – Режим доступу: <http://www.psycho.ru/>
30. HR-портал. Спілка HR-менеджерів. – Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru>
31. Адміністративно-управлінський портал. – Режим доступу: <http://www.aup.ru>