

ПрАТ «ВНЗ «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Мотивація персоналу»

Спеціальність:	D3 Менеджмент
Освітній рівень:	перший (бакалаврський) рівень
Освітня програма:	Менеджмент

Яготин 2025

Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва навчальної дисципліни	Організаційна поведінка
Шифр та назва спеціальності	D3 «Менеджмент»
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Статус дисципліни	обов'язкова
Кількість кредитів і годин	3 кредити / 90 год. Лекції: Семінарські заняття: Самостійна робота студентів:
Терміни вивчення дисципліни	
Мова викладання	українська
Вид підсумкового контролю	залік
Сторінка дисципліни на сайті	

Загальна інформація про викладача. Контактна інформація.

Царіненко	
Науковий ступінь	Доктор філософії в галузі економіки
Вчене звання	---
Посада	Викладач кафедри економіки, фінансів та менеджменту
Дисципліни, які викладає НПП	«HR- менеджмент», «Лідерство та комунікації», «Управління» «Основи безпеки підприємства»
Напрями наукових досліджень	менеджмент, міжнародний туризм, економіка, інноваційні підприємства
Посилання на реєстри ідентифікаторів для науковців	
Контактна інформація викладача:	
E-mail:	yahotynmaup@gmail.com
Контактний тел.	
Портфоліо викладача на сайті кафедри / Інституту / Академії	https://docs.google.com/document/d/1mWIxxu7GIndujPP5ZcaZ

Анотація курсу.

Навчальна дисципліна «Мотивація персоналу» є базовою складовою професійної підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю «Менеджмент».

Курс спрямований на формування цілісного уявлення про мотивацію як ключову функцію управління персоналом, що забезпечує ефективну трудову діяльність, досягнення цілей організації та розвиток людського потенціалу. У межах дисципліни розглядаються теорії мотивації, механізми стимулювання праці, матеріальні та нематеріальні методи мотивації, мотиваційна поведінка працівників, побудова систем мотивації та винагороди в сучасних організаціях.

Мета та завдання навчальної дисципліни

Формування у здобувачів вищої освіти теоретичних знань і практичних навичок щодо управління мотивацією персоналу, розроблення та впровадження ефективних мотиваційних систем.

Завдання дисципліни:

- розкрити сутність, роль і значення мотивації персоналу в системі менеджменту;
- вивчити класичні та сучасні теорії мотивації;
- сформувати розуміння мотиваційної поведінки працівників;
- ознайомити з методами матеріального й нематеріального стимулювання;
- навчити розробляти системи мотивації та винагород;
- сформувати навички мотивації персоналу в командній роботі;
- розвинути вміння застосовувати мотиваційні інструменти в управлінській практиці.

Пререквізити навчальної дисципліни. Вивчення навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» базується на знаннях та уміннях, отриманих здобувачами освіти на рівні бакалаврату, а саме: соціологія, організаційна культура, етика та естетика

Постреквізити навчальної дисципліни. Знання та уміння, отримані студентами в процесі вивчення навчальної дисципліни «Мотивація персоналу», сприяють успішному вивченню здобувачами вищої освіти цілої низки інших навчальних дисциплін, спрямованих на формування професійних знань і умінь: бізнес-планування та створення стартапів, проєктний менеджмент, управління змінами, крос-культурний менеджмент.

Зміст навчальної дисципліни (денна форма навчання)

№	Назва теми	Методи навчання/методи оцінювання
Змістовий модуль 1. «Теоретичні основи мотивації персоналу»		Методи навчання: словесні (навчальна лекція; бесіда; навчальна дискусія); індуктивний метод; дедуктивний метод; аналітичний метод; синтетичний метод; практичний (робота з економічними моделями, статистичними даними, графіками); пояснювально-ілюстративний; репродуктивний; метод проблемного викладу; частково-пошуковий; дослідницький; інтерактивні методи (аналіз економічних ситуацій; дискусії, дебати; мозковий штурм; ситуативне моделювання; відпрацювання навичок моделювання); кейс-метод (аналіз реальних економічних ситуацій, пошук проблем, пропозиція рішень, побудова моделей); моделювання професійної діяльності (побудова економічних моделей, прогнозування, сценарне моделювання). Методи оцінювання: усний контроль (усне опитування, оцінювання участі у дискусіях, інших інтерактивних методах навчання); письмовий контроль (контрольні, самостійні роботи, аналітичні завдання, реферати); тестовий контроль (тести закритої форми: тест-альтернатива, тест-відповідність, завдання на аналіз даних і моделей); метод самоконтролю та самооцінки; оцінювання кейс-завдань; оцінювання проектних та лабораторних робіт (моделювання економічних процесів, прогнозування).
Тема 1.	Сутність мотивації персоналу та її роль у менеджменті	
Тема 2.	Класичні та сучасні теорії мотивації	
Тема 3.	Потреби, інтереси та мотиваційна поведінка працівників	
Тема 4.	Мотиваційні чинники трудової діяльності	
Тема 5.	Мотивація персоналу в команді	
Змістовий модуль 2. «Системи та інструменти мотивації персоналу»		
Тема 6.	Матеріальна мотивація та система оплати праці	
Тема 7.	Нематеріальна мотивація персоналу	
Тема 8.	Мотивація та лідерство	
Тема 9.	Мотивація персоналу в умовах змін і криз	
Тема 10.	Формування та оцінювання ефективності систем мотивації	
Модульна контрольна робота		
Форма контролю: залік		

Технічне обладнання та/або програмне забезпечення. В освітньому процесі використовуються навчальні аудиторії, бібліотека, мультимедійний проектор та комп'ютер для проведення лекційних та семінарських занять з елементами презентації. Вивчення окремих тем і виконання практичних завдань потребує доступу до інформації зі всесвітньої мережі Інтернет, який забезпечується безкоштовною мережею Wi-Fi.

Форми методи контролю.

Контроль успішності здобувачів освіти поділяється на **поточний** та **підсумковий (семестровий)**.

Поточний контроль здійснюють під час проведення практичних і семінарських занять. Його метою є систематична перевірка:

- розуміння та засвоєння теоретичних основ економічних процесів;
- умінь застосовувати знання для побудови моделей та аналізу економічних даних;
- навичок діагностики та прогнозування економічних процесів;
- використання спеціалізованого програмного забезпечення для моделювання та обробки статистичних даних.

Форми участі студентів у навчальному процесі, які підлягають поточному контролю:

- виступи та презентації з аналізу економічних процесів;
- усні доповіді з розбору економічних кейсів;
- доповнення, запитання до того, хто відповідає;
- систематичність роботи на семінарських заняттях та активність під час обговорень;
- участь у дискусіях, мозковому штурмі, інтерактивних формах заняття;
- аналіз економічних даних, статистичних показників, економіко-математичних моделей;
- письмові завдання (контрольні роботи, тестові завдання, аналітичні та реферативні роботи);
- підготовка конспектів, тез, аналітичних записок;
- самостійне опрацювання тем дисципліни та матеріалів лекцій.

Методи поточного контролю:

- усний контроль (опитування, бесіда, доповідь, повідомлення);
- письмовий контроль (контрольна робота, аналітичний звіт, реферат, виконання завдань на побудову моделей або обробку статистики);
- комбінований контроль (усне та письмове поєднання для оцінки розуміння та практичних навичок);
- презентація самостійної роботи або кейс-аналізу;
- спостереження за активністю та участю у практичних заняттях;
- тестовий контроль (закриті та відкриті завдання, аналіз графіків і моделей);
- робота з проблемними ситуаціями (аналітичні кейси, сценарне моделювання економічних процесів).

Система оцінювання та вимоги.

Таблиця розподілу балів, які отримують здобувачі вищої освіти*

Теми	Поточний контроль знань										Підсумковий контроль		
											Модульна контрольна робота	Залік**	
	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8	Тема 9	Тема 10	20	20*	100
Робота на семінарському занятті	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
Самостійна робота	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			

*Таблиця містить інформацію про максимальні бали за кожен вид навчальної роботи здобувача вищої освіти.

Під час оцінювання засвоєння кожної теми за поточну навчальну діяльність здобувачу освіти виставляють оцінки з урахуванням затверджених критеріїв оцінювання для відповідної дисципліни.

Критерії оцінювання результатів навчання здобувачів освіти та розподіл балів, які вони отримують, регламентуються Положенням про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП».

Модульний контроль проводиться на останньому занятті модуля у письмовій формі, у вигляді тестування.

Критерії оцінювання модульного тесту з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка»:

При оцінюванні модульного тесту враховуються обсяг і правильність виконання завдань:

- оцінка «відмінно» (А) виставляється за правильне виконання всіх завдань (або більше 90% всіх завдань);

- оцінка «добре» (В) виставляється за виконання 80% всіх завдань;

- оцінка «добре» (С) виставляється за виконання 70% всіх завдань;

- оцінка «задовільно» (D) виставляється за правильне виконання 60% запропонованих завдань;

- оцінка «задовільно» (Е) виставляється, якщо правильно виконано більше 50% запропонованих завдань;

- оцінка «незадовільно» (FX) виставляється, якщо виконано менше 50% завдань.

Неявка на модульний тест - 0 балів.

Вищезазначені оцінки перетворюються на рейтингові бали таким чином:

«А» - 18-20 балів;

«В» - 16-17 балів;

«С» - 14-15 балів;

«D» - 12-13 балів.

«Е» - 10-11 балів;

«FX» - менше 10 балів.

Підсумкова семестрове оцінювання з дисципліни «Мотивація персоналу» є обов'язковою формою оцінювання результатів навчання студентів. Воно проводиться у терміни, визначені навчальним планом, і охоплює обсяг матеріалу, визначений програмою курсу.

Підсумкове оцінювання проводиться у формі тесту. До семестрового оцінювання допускається студент, який виконав усі необхідні роботи.

Підсумкова оцінка виставляється на основі результатів навчання студента протягом семестру. Оцінка студента складається з балів, накопичених за результатами поточного оцінювання, та заохочувальних балів.

Студенти, які виконали всі необхідні завдання і отримали оцінку 60 балів або вище, отримують оцінку, що відповідає отриманій оцінці, без додаткового тестування.

Для студентів, які виконали всі необхідні завдання, але отримали оцінку нижче 60 балів, а також для тих, хто бажає поліпшити свій бал (результат), викладач проводить підсумкову роботу у формі тесту під час останнього запланованого заняття з дисципліни в навчальному семестрі.

Оцінювання додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності. Оцінювання додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності відносять участь здобувачів у роботі наукових конференцій, наукових гуртків здобувачів і проблемних груп, підготовці публікацій, участь у Всеукраїнських олімпіадах і конкурсах та Міжнародних конкурсах тощо понад обсяги завдань, які встановлені відповідною робочою програмою навчальної дисципліни.

За рішенням кафедри здобувачам освіти, які брали участь у науково-дослідній роботі та виконували певні види додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності, можуть присуджуватися заохочувальні (бонусні) бали за визначену освітню компоненту.

Оцінка самостійної роботи

Загальна кількість балів, отриманих студентом за виконання самостійної роботи, є одним із складових академічної успішності з дисципліни. Самостійна робота з кожної теми, відповідно до програми курсу, оцінюється в діапазоні від 0 до 3 балів за допомогою стандартизованих та узагальнених критеріїв оцінювання знань.

Шкала оцінювання виконання самостійної роботи (індивідуальних завдань) критерії оцінювання.

Максимально можлива оцінка самостійної роботи (індивідуальні завдання)	Рівень виконання			
	Відмінно	Добре	Задовільно	Незадовільно
3	3	2	1	0

Форми оцінювання включають: поточне оцінювання практичної роботи; поточне оцінювання засвоєння знань на основі усних відповідей, доповідей, презентацій та інших форм участі під час практичних (семінарських) занять; індивідуальні або групові проекти, що вимагають розвитку практичних навичок і компетентностей (опціональний формат); вирішення ситуаційних завдань; підготовка резюме з самостійно вивчених тем; тестування або письмові іспити; підготовка проектів статей, тез конференцій та інших публікацій; інші форми, що забезпечують всебічне засвоєння навчальної програми та сприяють поступовому розвитку навичок для ефективної самостійної професійної (практичної, наукової та теоретичної) діяльності на високому рівні.

Для оцінювання результатів навчання здобувача вищої освіти впродовж семестру застосовується 100-бальна, національна та шкала ЄКТС оцінювання

Шкала підсумкового оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЕСТ8	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	Зараховано
82 – 89	B	добре	
75 – 81	C	задовільно	
68 – 74	D		
60 – 67	E		
35 – 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0 – 34	F	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

Політика курсу.

Для успішного засвоєння курсу «Мотивація персоналу» здобувач освіти має:

- регулярно відвідувати лекційні та практичні заняття;
- систематично, системно й активно працювати на лекційних і практичних заняттях;
- відпрацьовувати пропущені заняття або незадовільні оцінки, отримані на заняттях;
- виконувати у повному обсязі завдання, які вимагає підготувати викладач, належна їх якість;
- виконувати контрольні та інші самостійні роботи;

- дотримуватися норм академічної поведінки та етики.

Курс «Організаційна поведінка» передбачає засвоєння та дотримання принципів етики та академічної доброчесності, зокрема орієнтації на запобігання плагіату у будь-яких його проявах: всі роботи, доповіді, есе, реферати та презентації мають бути оригінальними та авторськими, не переобтяженими цитатами, що мають супроводжуватися посиланнями на першоджерела. Порушеннями академічної доброчесності вважаються: академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання.

Рекомендовані джерела інформації.

1. Волохова І. В., Лук'янова О. М. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с
2. Шавкун І. Г., Дибчинська Я. С. Організаційна поведінка. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2024. 203 с.
3. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу : підручник / К.:КНЕУ, 2011. 397 с.
4. Лазоренко Л.В. Особливості підприємницької діяльності в умовах війни. Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. 2024. № 1(31). С. 235-243. URL: <https://visnyksura.com.ua/storage/media/xDeJ3rSLVFRy3aoSTjQsFhZB1WEGIOzhYOjdFmJH.pdf>
5. Лазоренко Л. В., Нікіфоров М. М. Оцінка ризику банкрутства АТ «Укртелеком». Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту: зб. наук. праць. 2023. № 1-2. С. 77–84. URL: <http://194.44.12.92:8080/jspui/handle/123456789/7650>
6. Antonova, O.I. (2016). Keis-metod u systemi praktyko-oriientovanoi pidhotovky maibutnoho vchytelia [Case method in the system of practice-oriented education of a future teacher]. Novi tekhnologii navchannia, vol. 89, pp. 26–32. Available at <http://eprints.zu.edu.ua/24655/1.pdf> (assessed 10 May 2020).
7. Asquith, P., Weiss, L. A., & ProQuest Ebooks. (2019; 2016). Lessons in corporate finance: A case studies approach to financial tools, financial policies, and valuation (2nd ed.). Hoboken: John Wiley & Sons, Incorporated.
8. How to Write a Case Study: The Basics. (May 20, 2020) Resilient Educator. Retrieved from: <https://resilienteducator.com/about/>
9. Stepurko, T. (2017). Keis-stadi yak metod vykladannia upravlinskykh dystsyplin v okhoroni zdorovia. [Case study as a teaching method in health care]. Visnyk Akademii pratsi, sotsialnykh vidnosyn i turyzmu (electronic journal), vol. 1. pp. 71–77.
10. Martsinkovska O. B., Lehkyi O. A. (2018) Orhanizatsiini aspekty vprovadzhennia CRM – system u diialnist pidpriemstva [Organizational aspects of implementation of CRM-systems in the activity of the enterprise]. Regional aspects of development of productive forces of Ukraine, vol. 23, pp. 81–85
11. Молчанова А. О. Організаційна поведінка : навч. посібник / за наук. ред. А. О. Молчанової. Івано-Франківськ : «Лілея-НВ», 2015. 176 с.
12. Організаційна поведінка. Навчальний посібник для студентів денної та заочної форм навчання спеціальності „Менеджмент організацій” / Укладач: М. В. Матушкіна, – Старобільськ, 2016. – 200 с.
13. Організаційна поведінка: конспект лекцій. В. А. Євтушенко, М. М. Кудінова. – Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. – 84 с.
14. Організаційна поведінка: навч. посібн. Івано-Франківськ, 2015. 176 с.
15. Пушкар З. М., Пушкар Б. Т. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник / З. М. Пушкар, Б. Т. Пушкар. – Тернопіль: ФОП Осадца Ю. В., 2017. – 210 с.