



СИЛАБУС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ

МОТИВАЦІЙНЕ НАВЧАННЯ

спеціальність	015 Професійна освіта (агровиробництво, сільськогосподарської продукції та харчові технології)	переробка продукції та	обов'язковість дисципліни	вибіркова
освітня програма	015 Професійна освіта (агровиробництво, сільськогосподарської продукції та харчові технології)	переробка продукції та	факультет	Менеджменту, адміністрування та права
освітній рівень	перший (бакалаврський)		кафедра	ЮНЕСКО «Філософія людського спілкування» та соціально-гуманітарних дисциплін

ВИКЛАДАЧ

Пономарьова Марина Сергіївна



Вища освіта – спеціальності: менеджмент; підприємництво, торгівля та біржова діяльність; садівництво та виноградарство; управління закладів освіти; освітні та педагогічні науки.

Науковий ступень - кандидат економічних наук 08.00.04 – економіка та управління підприємствами, (за видами економічної діяльності)

Вчене звання - доцент кафедри менеджменту

Досвід роботи – більше 17 років

Показники професійної активності з тематики курсу:

авторка 76 фахових наукових статей та більше 71 тез та матеріалів конференцій;

співавтор 2 навчальних посібників та 9 колективних монографій;

авторка більше 30 методичних рекомендацій;

досвід роботи у складі редакційної колегії фахового видання. Відповідальний секретар Вісника ХНАУ. Серія «Економічні науки»; Journal of management, economics and technology.

досвід роботи у складі: методичної комісії факультету, конкурсних комісій (наукових студентських робіт): Професійна освіта; Підприємництво; Економіка сільського господарства та АПК; Маркетинг; Управління проектами тощо;

досвід роботи у складі редакційної колегії з проведення Міжнародних науково-практичних конференцій;

Член Всеукраїнської громадської організації «Українська асоціація економістів-міжнародників; Громадська спілка «Українська асоціація освіти дорослих.

телефон

0667618843
0974170902

електронна пошта

univerms@ukr.net

дистанційна
підтримка

Moodle

Загальна інформація про освітню компоненту МОТИВАЦІЙНЕ НАВЧАННЯ

Мета	розширити і поглибити знання в галузі основ теорії та практики освітнього та мотиваційного менеджменту; сформувати уміння і навички майбутніх здобувачів з мотивації навчання навчання різних категорій здобувачів та працівників і колективів в практиці управління; усвідомлення сутності та необхідності мотивації, її місця в системі управління, зв'язку з іншими функціями освітнього менеджменту; визначення місця мотивації навчання навчання в соціально-психологічній структурі особистості, змісту мотиваційного процесу, основних мотиваційних характеристик особистості; засвоєння положень початкових, змістовних і професійних мотиваційних теорій і особливостей їх застосування в практиці управління; оволодіння основними методами мотивації навчання навчання різних категорій робітників, управління мотивацією колективу на різних стадіях їх формування і розвитку
Формат	лекції, практичні заняття, самостійна робота, індивідуальні завдання, командна робота, імітаційний проект
Специфічні результати навчання і форми їх контролю	Типологія емоційної компетентності. форми методів і прийомів мотивації навчальної діяльності здобувачів та працівників як засобу підвищення якості знань. Також на основі аналізу досвіду роботи розглянуто роль мотивації, принципи, що формують позитиву мотивацію, обґрунтовано актуальність і важливість реалізації особистісно-мотиваційного принципу в організації, наведено способи та методи формування пізнавального інтересу та управління.
Обсяг і форми контролю	3 кредити ECTS (90 годин): 12 годин лекції, 18 годин-практичні; модульний контроль ;підсумковий контроль – залік
Вимоги викладача	вчасне виконання завдань, активність, командна робота
Умови зарахування	згідно з навчальним планом

ВІДПОВІДНІСТЬ СТАНДАРТУ ОСВІТИ І ОСВІТНІЙ ПРОГРАМИ

Компетенції	<p>ЗК 01. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права,</p> <p>ЗК 02. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області.</p> <p>ЗК 05. Здатність приймати обґрунтовані рішення</p> <p>СК 14. Здатність керувати навчальними/ розвивальними проектами.</p> <p>СК 15. Здатність спрямовувати здобувачів освіти на прогрес і досягнення.</p> <p>СК 18. Здатність аналізувати ефективність проектних рішень, пов'язаних з підбором, експлуатацією, удосконаленням, модернізацією технологічного обладнання та устаткування галузі/сфери відповідно до спеціалізації.</p>	Програмні результати навчання	<p>РН 3. Ефективно формувати комунікаційну стратегію, здійснювати ділову комунікацію і доносити зрозуміло і недвозначно свої думки та аргументи до фахівців та широкого загалу, вести професійну дискусію.</p> <p>РН 4. Знати принципи управління персоналом та ресурсами, основні підходи до прийняття рішень й упровадження сучасних систем менеджменту у професійній діяльності відповідно до спеціалізації в умовах неповної/недостатньої інформації та суперечливих вимог.</p> <p>ПР 14. Володіти навичками стимулювання пізнавального інтересу, мотивації до навчання, професійного самовизначення та саморозвитку здобувачів освіти.</p>
--------------------	--	--------------------------------------	---

СТРУКТУРА ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ (МОТИВАЦІЙНЕ НАВЧАННЯ)

Модуль 1.

№	Тема	практичне заняття	Тема	Тематика	
Лекція 1.	Мотивація як складова управління персоналом. Прикладні аспекти використання теорій мотивації навчання в управлінні персоналом	ПЗ 1	<p>Потреби як ключова категорія мотивації навчання персоналу, їх класифікація.</p> <p>Зміст і взаємозв'язок категорій: «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання». Пріоритетність мотивів людини.</p> <p>Сучасні трактування сутності поняття «мотивація персоналу» і його складових. Наукова полеміка щодо розгляду сутності поняття «мотивація персоналу».</p> <p>Мотиваційний процес: сутність, основні етапи. Взаємозв'язок мотивації навчання та лояльності здобувачів та працівників. «Мотиваційне вигорання» здобувачів та працівників.</p> <p>Співвідношення мотивованості та компетентності здобувачів та працівників. Конфліктність мотивів.</p> <p>Мотивація як складова управління персоналом та чинник конкурентних переваг. Історичні аспекти становлення і розвитку теорії і практики мотивації навчання персоналу.</p> <p>Класифікація сучасних теорій мотивації.</p> <p>Загальна характеристика змістових теорій мотивації навчання персоналу. Сутність основних змістових теорій мотивації: теорії ієрархії потреб Маслоу, теорії Альдерфера, теорії двох факторів Герцберга, теорії Мак-Клелланда. Вплив сучасних змістових теорій мотивації навчання на практику управління персоналом.</p> <p>Процесуальні теорії мотивації навчання персоналу: загальна характеристика, внесок у розвиток теорії мотиваційного менеджменту. Характерні особливості й сутність основних процесуальних теорій мотивації навчання персоналу: теорії очікування, теорії справедливості, моделі Портера-Лоулера, теорії досягнення цілей. Значення і використання процесуальних теорій мотивації навчання в управлінні персоналом.</p>	Самостійна робота	<ol style="list-style-type: none"> 1. Потреби як базова категорія мотивації навчання трудової діяльності 2. Зміст і взаємозв'язок категорій «інтерес», «мотив», «стимул», «стимулювання» 3. Мотивація персоналу та мотиваційний процес: сучасне розуміння, основні положення 4. Співвідношення мотивованості та компетентності здобувачів та працівників 5. Мотивація як складова управління персоналом та чинник конкурентних переваг 6. Історичні аспекти становлення та розвитку теорії і практики мотивації навчання персоналу 7. Сутність основних змістових теорій мотивації навчання персоналу та їх вплив на практику управління 8. Процесуальні теорії мотивації навчання персоналу: загальна характеристика та прикладні аспекти використання їх в управлінні 9. Компенсаційний пакет: поняття, вимоги до формування. Структура компенсаційного пакета 10. Технологія проектування компенсаційного пакета 11. Трудові доходи: види, місце в структурі сукупних доходів 12. Стратегія і політика трудових доходів 13. Матеріальна винагорода: основні положення та значення 14. Диференціація трудових доходів 15. Тарифне нормування та його призначення 16. Характеристика основних елементів та підходів до побудови тарифних умов оплати праці 17. Сутність і переваги гнучких тарифних моделей оплати праці 18. Сутність і переваги вилкової моделі оплати праці та плаваючих окладів 19. Безтарифна (пайова) модель оплати праці: сфера застосування, переваги 20. Методологія та прикладні аспекти
Лекція 2.	Формування компенсаційного пакета на підприємстві Трудові доходи персоналу	ПЗ 2	<p>Сукупні доходи населення: сутність, структура. Номінальні доходи, доходи, що залишаються в розпорядженні, та реальні доходи.</p> <p>Доходи, пов'язані з трудовою діяльністю: трудовий дохід найманого працівника, виплати й винагороди за цивільно-правовими договорами, доходи від здійснення підприємницької та незалежної професійної діяльності, доходи у вигляді роялті, іншої плати за використання прав інтелектуальної власності та ін. Основні та додаткові джерела трудових доходів найманих здобувачів та працівників.</p> <p>Підходи різних науковців щодо визначення сутності та структури трудових доходів.</p> <p>Стратегія і політика трудових доходів. Політика трудових доходів як чинник конкурентних переваг. Вплив політики трудових доходів на формування бренду роботодавця.</p> <p>Матеріальна винагорода: основні положення, значення.</p>		

			<p>Чинники, які впливають на мотивацію здобувачів та працівників засобами матеріальної винагороди. Дауншифтинг: поняття, причини виникнення.</p> <p>Диференціація трудових доходів. Чинники диференціації трудових доходів. Регіональні і галузеві чинники, кон'юнктура ринку праці. Фінансові можливості підприємства. Чинники, пов'язані з характером і змістом праці, цінність роботи. Індивідуальні характеристики працівника та результати праці як чинники диференціації. Показники оцінювання диференціації трудових доходів здобувачів та працівників.</p>		<p>побудови єдиної тарифної сітки для оплати праці всіх категорій персоналу</p> <p>21. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів: сутність, етапи, відмінності від класичного тарифного нормування</p> <p>22. Процедура і методи аналізу робіт</p> <p>23. Методи визначення цінності посад: загальна характеристика</p> <p>24. Факторно-балове оцінювання посад</p> <p>25. Технологія формування грейдів</p> <p>26. Диференціація посадових окладів з використанням грейдів</p> <p>27. Цілі та технологія проведення оглядів заробітних плат</p> <p>28. Преміальне положення: структура, вимоги до побудови</p> <p>29. Технологія розроблення показників преміювання</p> <p>30. Визначення розмірів премій та встановлення періодичності преміювання</p> <p>31. Організація преміювання робітників за основні результати діяльності</p> <p>32. Організація преміювання керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців за основні результати діяльності</p> <p>33. Колективне преміювання здобувачів та працівників</p> <p>34. Преміювання на основі системи управління ефективністю та системи збалансованих показників</p> <p>35. Бонусні програми: особливості застосування</p> <p>36. Одноразові премії і винагороди: призначення, структура і мотиваційна роль</p> <p>37. Соціально-економічна природа та функції надбавок і доплат</p> <p>38. Характеристика та порядок нарахування надбавок</p> <p>39. Доплати за особливий режим праці, порядок їх нарахування</p> <p>40. Доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних, порядок їх нарахування</p> <p>41. Характеристика й особливості нарахування доплат заохочувального характеру</p>
Модуль 2					
Лекція 3.	Проектування основної заробітної плати Технологія оцінювання посад і формування грейдів	ПЗ 3	<p>Тарифне нормування заробітної плати та його призначення. Основні тарифоутворювальні чинники.</p> <p>Характеристика основних елементів та підходів до побудови тарифних умов оплати праці. Довідник кваліфікаційних характеристик професій здобувачів та працівників, тарифні сітки й ставки, схеми посадових окладів.</p> <p>Традиційний і нетрадиційні підходи до розроблення тарифних умов оплати праці. Удосконалення тарифних умов оплати праці керівників, професіоналів, фахівців і робітників за традиційного підходу до їх побудови.</p> <p>Сутність і переваги гнучких тарифних моделей оплати праці.</p> <p>Сутність і переваги вилкової моделі оплати праці. Підходи до формування плаваючих окладів.</p> <p>Безтарифна (пайова) модель оплати праці: сфера застосування, переваги.</p> <p>Методологія та прикладні аспекти побудови єдиної тарифної сітки для оплати праці усіх категорій персоналу.</p> <p>Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів. Відмінності проектування основної заробітної плати з використанням грейдів від класичного тарифного нормування.</p> <p>Кваліфікаційні групи з оплати праці та грейди: спільне та відмінності.</p> <p>Етапи грейдового підходу до формування параметрів основної заробітної плати.</p> <p>Процедура і методи аналізу робіт. Опис посад.</p> <p>Визначення цінності посад. Неаналітичні методи: ранжування, класифікації, парних порівнянь. Аналітичні методи: факторний, балового оцінювання.</p> <p>Факторно-балове оцінювання посад. Розроблення описових рівнів оцінювання посад за факторами. Установлення вагомості (значущості) факторів. Оцінювання посад за ключовими факторами.</p> <p>Технологія формування грейдів. Матриця грейдів.</p> <p>Диференціація посадових окладів з використанням грейдів.</p> <p>Співвідношення між найнижчим та найвищим окладом (ставкою).</p> <p>Урахування середньоринкового розміру заробітної плати</p>	Самостійна робота	

			здобувачів та працівників відповідних категорій та посад. Використання оглядів заробітних плат. Цілі та технологія проведення оглядів заробітних плат. Джерела даних для складання оглядів заробітних плат.		42. Гарантійні та компенсаційні виплати: загальна характеристика, роль у мотивації навчання персоналу 43. Порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати здобувачів та працівників 44. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати 45. Порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час 46. Гарантії, що надаються працівникам на період відпусток 47. Соціальний пакет: сутність, значення 48. Підходи до формування соціального пакета на підприємстві 49. Програми соціального страхування персоналу 50. Матеріальна допомога: види й особливості надання 51. Програми участі персоналу в прибутку підприємства: призначення та особливості використання 52. Характеристика окремих схем участі персоналу в прибутку 53. Програми участі в акціонерному капіталі: характеристика та мотиваційний потенціал 54. Порядок виплати доходів від участі здобувачів та працівників у власності підприємства 55. Мотивація персоналу в умовах змін: загальна характеристика 56. Мотивація проектних груп 57. Мотивація здобувачів та працівників до інноваційної діяльності 58. Особливості мотивації навчання керівників вищого рівня управління 59. Мотивація здобувачів та працівників, що здійснюють продаж продукції 60. Положення про оплату праці персоналу як основний правовий документ підприємства 61. Питання оплати праці в колективному договорі підприємства 62. Індивідуалізація умов оплати праці у трудовому договорі
Лекція 4.	Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів	ПЗ-4	Преміальне положення: структура, вимоги до побудови. Технологія розроблення показників преміювання. Характеристика чинників, які впливають на розмір премій. Установлення періодичності преміювання. Організація преміювання керівників, професіоналів, фахівців і робітників за основні результати діяльності. Колективне преміювання здобувачів та працівників. Преміювання на основі системи управління ефективністю та системи збалансованих показників. Бонусні програми: особливості застосування. Одноразові премії і винагороди: призначення, структура і мотивуюча роль. Соціально-економічна природа та функції надбавок і доплат. Класифікація доплат і надбавок. Характеристика й порядок нарахування надбавок. Доплати за особливий режим праці, порядок їх нарахування. Доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних, порядок їх нарахування. Характеристика й особливості нарахування доплат заохочувального характеру.		
Модуль 3					
Лекція 5.	Гарантії та компенсації в системі мотивації навчання здобувачів та працівників Соціальний пакет: структура, підходи до формування	ПЗ 5	Гарантійні та компенсаційні виплати: загальна характеристика, роль в мотивації навчання персоналу. Нематеріальні та матеріальні гарантії. Гарантійні виплати. Компенсаційні виплати. Порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати здобувачів та працівників. Обмеження переліку відрахувань із заробітної плати та їх розміру. Обмеження частки заробітної плати, що виплачується в натуральній формі. Збереження середньої заробітної плати у разі переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу, невиконання ним норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, простою не з його вини. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час. Гарантії, що надаються працівникам на період відпусток. Види та тривалість відпусток. Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час відпустки. Компенсація за невикористану щорічну відпустку. Соціальний пакет: сутність, значення. Структура соціального пакета. Наукова полеміка щодо сутності, структури соціального пакета. Підходи до формування соціального пакета на підприємстві. Установлення однакового набору соціальних виплат і заохочень усім		

			<p>працівникам підприємства. Установлення соціальних виплат і заохочень відповідно до ієрархічної структури підприємства та грейдів. Формування соціальних виплат і заохочень за принципом «кафетерію» та «шведського столу». Монетаризація (грошова компенсація).</p> <p>Програми соціального страхування персоналу. Добровільне медичне страхування. Страхування життя чи страхування від нещасного випадку. Корпоративні пенсійні програми.</p> <p>Довгострокові накопичувальні програми страхування. Практика використання «золотих наручників». Програми «золотих парашутів»: призначення, практика використання.</p> <p>Матеріальна допомога: види й особливості надання.</p>	<p>63. Чинники трансформації мотивів та підвищення ролі нематеріальної мотивації</p> <p>64. Корпоративна культура як чинник нематеріальної мотивації</p> <p>65. Організація корпоративних заходів і конкурсів. Програми професійного розвитку персоналу</p> <p>66. Внутрішні комунікації та інформування як чинники посилення мотивації навчання персоналу</p> <p>67. Стимулювання здобувачів та працівників вільним часом та гнучким режимом праці</p> <p>68. Мотивування персоналу з використанням примусових заходів</p> <p>69. Завдання та етапи проведення мотиваційного моніторингу</p> <p>70. Дослідження конкурентоспроможності системи мотивації</p> <p>71. Технології оцінювання мотиваційного профілю здобувачів та працівників</p> <p>72. Використання результатів мотиваційного моніторингу</p>
Лекція 6.	Програми участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі. Особливості мотивації навчання здобувачів та працівників різних професійних груп та за різних економічних умов	ПЗ-6	<p>Програми участі персоналу у прибутку компанії: призначення і особливості використання. Обмеження щодо мотивації навчання здобувачів та працівників за допомогою програм участі в прибутку. Умови ефективного запровадження програм участі в прибутку.</p> <p>Характеристика окремих схем участі персоналу в прибутку. Схеми Скенлона, Ракера, Імпрошеар. Способи розподілу прибутку між працівниками організації.</p> <p>Програми участі в акціонерному капіталі: характеристика та мотиваційний потенціал. Обмеження щодо мотивації навчання здобувачів та працівників за допомогою програм участі в акціонерному капіталі. Програми довгострокової мотивації навчання здобувачів та працівників: фантомні акції та фантомний опціон, опціон на викуп акцій, обмежений опціон, дисконтна програма купівлі акцій за ціною нижче ринкової, грант на безкоштовне отримання акцій. Порядок виплати доходів від участі здобувачів та працівників у власності підприємства. Дивідендна політика підприємства.</p> <p>Мотивація персоналу в умовах змін: загальна характеристика.</p> <p>Мотивація проектних груп. Мотивація здобувачів та працівників до інноваційної діяльності. Особливості мотивації навчання здобувачів та працівників різних професійних груп.</p> <p>Особливості мотивації навчання керівників вищого, середнього та низового рівня управління.</p> <p>Мотивації навчання здобувачів та працівників, зайнятих продажем продукції. Процедура розроблення комісійних виплат.</p> <p>Особливості мотивації навчання здобувачів та працівників трудових колективів різних видів економічної діяльності.</p>	
	Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві Нематеріальна мотивація персоналу Технології проведення мотиваційного моніторингу		<p>Положення про оплату праці здобувачів та працівників як основний правовий документ організації. Обов'язки роботодавця стосовно умов оплати праці. Основні розділи положення про оплату праці. Порядок внесення змін та доповнень до положення про оплату праці персоналу.</p> <p>Питання оплати праці у колективному договорі організації. Співвідношення норм, що містяться в колективному договорі та колективних угодах різних рівнів.</p>	

	<p>Використання результатів мотиваційного моніторингу для удосконалення окремих функцій управління персоналом.</p>	<p>Заробітна плата в індивідуальному трудовому договорі. Підходи до визначення умов оплати праці у трудовому договорі. Оплата праці працівника на загальних для всього трудового колективу умовах. Наукова полеміка щодо індивідуалізації умов оплати праці у трудовому договорі. Критерії визначення доцільності індивідуалізації умов оплати праці.</p> <p>Чинники трансформації мотивів та підвищення ролі нематеріальної мотивації.</p> <p>Методи нематеріальної мотивації, які отримали поширення на практиці. Офіційне визнання заслуг здобувачів та працівників. Зміна статусу працівника. Залучення здобувачів та працівників до управління. Збагачення змістовності праці та створення умов для творчості. Покращення умов праці. Удосконалення стилю керівництва та методів управління.</p> <p>Корпоративна культура як чинник нематеріальної мотивації. Впровадження цілісної системи корпоративної культури.</p> <p>Організація корпоративних заходів та конкурсів. Реалізація програм професійного розвитку персоналу.</p> <p>Внутрішні комунікації як чинник формування мотиваційного профілю персоналу. Розроблення програм інформування про діяльність підприємства.</p> <p>Стимулювання здобувачів та працівників вільним часом та гнучким режимом праці.</p> <p>Сутність мотиваційного моніторингу та його роль у підвищенні ефективності трудової діяльності. Завдання та етапи проведення мотиваційного моніторингу.</p> <p>Дослідження конкурентоспроможності системи мотивації. Джерела інформації для дослідження конкурентоспроможності системи мотивації.</p> <p>Технології оцінювання мотиваційного профілю здобувачів та працівників. Аналіз біографічних даних здобувачів та працівників. Анкетування, тестування, інтерв'ю. Використання проєктивних, ситуаційних методик та технології лінгвістичного аналізу мови для визначення мотиваційного потенціалу працівника під час інтерв'ю.</p> <p>Використання результатів мотиваційного моніторингу для удосконалення чинної та під час проєктування нової системи мотивації навчання персоналу. Рекомендації щодо мотивації навчання здобувачів та працівників відповідно до домінантних потреб. Рекомендації щодо використання психологічних особливостей людини під час розроблення системи мотивації.</p>	
--	--	---	--

ОСНОВНА ЛІТЕРАТУРА ТА МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

Література

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Попович І.С. Мотиваційний компонент соціально-психологічних очікувань / І. С. Попович // Пробл. заг. та пед. психології : зб. наук. пр.. - 2011. - 13, Ч. 4. - С. 290-297. 2. Мотивація творчої активності технічно обдарованих підлітків [Текст] : дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Музика Олена Оксентівна ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. - К., 2001. - 181 арк. 3. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці [Текст] : дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 / Семикіна Марина Валентинівна ; НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень. - К., 2004. - 488 арк. 4. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Кошелупов Ігор Федорович ; Одеський держ. економічний ун-т. - О., 2006. - 239 арк 5. Мотивація праці як складова економічної стратегії підприємства [Текст]: дис... канд. екон. наук: 08.02.03 / Ядранський Дмитро Миколайович ; Дніпропетровський ун-т економіки та права. - Д., 2004. - 235 арк. 6. Менеджмент персоналу та мотивація праці в аграрних підприємствах [Текст]: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Шпикуляк Олександр Григорович ; Національний науковий центр "Інститут аграрної економіки". - К., 2004. - 244 арк. 7. Мельник Мотиваційне забезпечення оволодіння інтерактивними технологіями студентами вищих учбових закладів / Л. Мельник // Нова пед. думка. - 2009. - № 3. - С. 45-46 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gary N. Chambers. Motivating language earners modern languages in practice; 12, Multilingual Waters, 1999 2. Алексеенко Т. Ф. Мотивація соціальної поведінки та механізми її формування / Т. Ф. Алексеенко // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2011. – № 4. – С. 4–10. 3. Литовченко О. В. Специфіка мотивації творчої особистості підлітка (теоретичний аспект) / О. В. Литовченко // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. праць. – К., 2008. – Вип. 12, кн. 1. – С. 265–271. 4. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту : підручник. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – 2-е вид., вип., допов. – К.: Академвидав, 2007. – 464 с. 5. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посіб. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – 3-е вид., допов. і перероб. – Л.: Нац. ун-т «Львів. політехніка», 2007. – 384 с. 6. Менеджмент: теорія і практика : навч. посіб. / А.А. Мазаракі, Г.Є. Мошек, Л.А. Гомба та ін.. – К.: Атіка, 2007. – 564 с. |
|--|--|

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ

СИСТЕМА		БАЛИ	ДІЯЛЬНІСТЬ, ЩО ОЦІНЮЄТЬСЯ
Підсумкове оцінювання	100 бальна ECTS (стандартна)	до 50	50% від усередненої оцінки за модулі
		до 50	підсумкове тестування
Модульне оцінювання	100 бальна сумарна	до 50	відповіді на тестові питання
		до 20	усні відповіді на лабораторно-практичних заняттях
		до 30	результат засвоєння блоку самостійної роботи

НОРМИ АКАДЕМІЧНОЇ ЕТИКИ ТА ДОБРОЧЕСНОСТІ

Всі учасники освітнього процесу (в тому числі здобувачі освіти) повинні дотримуватися кодексу академічної доброчесності та вимог, які прописані у положенні «Про академічну доброчесність учасників освітнього процесу ДБТУ»: виявляти дисциплінованість, вихованість, поважати гідність один одного, проявляти доброзичливість, чесність, відповідальність.