

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА»

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу



ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з науково-педагогічної
та навчальної роботи

А.М. Мартиненко

«30» 2024 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«МОТИВАЦІЯ ПОВЕДІНКИ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ»

підготовки бакалавра

спеціальності 076 Підприємництво та торгівля

Полтава
2024 рік

Робоча програма навчальної дисципліни «Мотивація поведінки та діяльності людини» для студентів спеціальності **076 Підприємництво та торгівля**, першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Складена відповідно до освітньо-професійної програми «Економіка бізнесу» 2024 року.

Розробник: Васюта В.Б., доцент кафедри економіки, підприємництва та маркетингу, кандидат технічних наук, доцент.

Погоджено:

Гарант освітньо-професійної програми  О.В. Хадарцев

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри економіки, підприємництва та маркетингу

Протокол від «27» серпня 2024 року № 20

Завідувач кафедри економіки, підприємництва та маркетингу  М.Б. Чижевська

«27» серпня 2024 року

Схвалено навчально-методичною комісією Навчально-наукового інституту фінансів, економіки, управління та права

Протокол від «29» серпня 2024 року № 1

Голова навчально-методичної комісії ННІФЕУП  Є.А. Карпенко

«29» серпня 2024 року

© Васюта В.Б., 2024 рік.

© Національний університет
імені Юрія Кондратюка, 2024 рік.

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни		
		форма навчання		
		денна	заочна	дистанційна
Кількість кредитів – 4	Галузь знань 07 Управління та адміністрування	вибіркова		
Загальна кількість годин – 120				
Модулів – 1	Спеціальність 076 – Підприємництво та торгівля	Рік підготовки:		
Змістових модулів – 2		3-й	3-й	3-й
		Семестр		
		6-й	6-й	6-й
Індивідуальне завдання – не передбачено	Ступінь вищої освіти – бакалавр	Лекції		
		20 год.	6 год.	0
		Практичні, семінарські		
		22 год.	6 год.	0
		Лабораторні		
		0	0	0
		Самостійна робота		
		78 год.	108 год.	120 год.
		Індивідуальна робота:		
0 год.				
Вид контролю: диференційований залік				

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить: для денної форми навчання – 42/78

для заочної форми навчання – 12/108

для дистанційної форми навчання – 0/120

2. Мета навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна «Мотивація поведінки та діяльності людини» відноситься до складу вибіркового компоненту освітньо-професійної програми «Економіка бізнесу» спеціальності 076 «Підприємництво та торгівля» та має на меті формування у студентів системи професійних компетентностей на основі оволодіння теоретичними знаннями та практичними навичками щодо розуміння основних категорій та закономірностей мотиваційної сфери людини, особливостей мотивації її поведінки та діяльності.

Вивчення навчальної дисципліни забезпечує **формування та розвиток у студентів компетентностей**, визначених освітньо-професійною програмою:

Інтегральна компетентність (ІК)

Здатність розв'язувати складні спеціалізовані завдання та проблеми у сфері підприємницької, торговельної діяльності або в процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів організації і функціонування підприємницьких, торговельних структур і характеризується комплексністю та невизначеністю умов

Загальні компетентності (ЗК)

Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

Здатність застосовувати отримані знання у практичних ситуаціях

Здатність виявляти ініціативу та підприємливість

Здатність діяти відповідально та свідомо

Спеціальні (фахові) компетентності спеціальності (СК)

Здатність застосовувати інноваційні підходи в діяльності підприємницьких, торговельних структур

Здатність визначати і виконувати професійні завдання з організації діяльності підприємницьких, торговельних структур

3. Передумови для вивчення дисципліни

Передумовами для вивчення дисципліни «Мотивація поведінки та діяльності людини» є навчальні дисципліни, які мають бути вивчені студентами раніше: економіка праці й соціально-трудові відносини.

Вивчення курсу базується на законах України, указах Президента України, постановах Кабінету Міністрів України та інших нормативних актах та документах, які регулюють та впливають на економічну діяльність підприємства.

4. Очікувані результати навчання з дисципліни

Формулювання результатів навчання базується на результатах навчання, визначених освітньо-професійною програмою «Економіка бізнесу» спеціальності 076 «Підприємництво та торгівля».

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

Застосовувати набуті знання для виявлення, постановки, вирішення завдань за різних практичних ситуацій в підприємницькій та торговельній діяльності.

Діяти соціально відповідально на основі етичних, культурних, наукових цінностей і досягнень суспільства.

5. Критерії оцінювання результатів навчання

Критерієм успішного проходження здобувачем освіти підсумкового оцінювання може бути досягнення ним мінімальних порогових рівнів оцінок за кожним запланованим результатом вивчення навчальної дисципліни.

Мінімальний поріг рівень оцінки визначається за допомогою якісних критеріїв і трансформується в мінімальну позитивну оцінку числової (рейтингової) шкали.

Сума балів	Значення ЄКТС	Оцінка	Критерій оцінювання	Рівень компетентності
90 – 100	A	Відмінно	Здобувач демонструє повні й міцні знання навчального матеріалу в обсязі, що відповідає робочій програмі дисципліни, правильно й обґрунтовано приймає необхідні рішення в різних нестандартних ситуаціях. Власні пропозиції Здобувача в оцінках і вирішенні практичних задач підвищує його вміння використовувати знання, які він отримав при вивченні інших дисциплін.	Високий , що повністю забезпечує вимоги до знань, умінь і навичок, що викладені в робочій програмі дисципліни.
82 – 89	B	Добре	Здобувач демонструє гарні знання, добре володіє матеріалом, що відповідає робочій програмі дисципліни, робить на їх основі аналіз можливих ситуацій та вміє застосовувати теоретичні положення при вирішенні практичних задач, але допускає окремі неточності. Вміє самостійно виправляти допущені помилки, кількість яких є незначною.	Достатній , що забезпечує Здобувачу самостійне вирішення основних практичних задач.
74 - 81	C	Добре	Здобувач загалом добре володіє матеріалом, знає основні положення матеріалу, що відповідають робочій програмі дисципліни, робить на їх основі аналіз можливих ситуацій та використовує для рішення характерних/типових практичних завдань на професійному рівні. Додаткові питання про можливість використання теоретичних положень для практичного використання викликають ускладнення.	Достатній , конкретний рівень, за вивченим матеріалом робочої програми дисципліни.
64 - 73	D	Задовільно	Здобувач засвоїв основний теоретичний матеріал, передбачений робочою програмою дисципліни, та розуміє постанову стандартних практичних завдань, має пропозиції щодо напрямку їх вирішень. Розуміє основні положення, що є визначальними в курсі, може вирішувати подібні завдання тим, що розглядались з викладачем, але	Середній , що забезпечує достатньо надійний рівень відтворення основних положень дисципліни.

			допускає значну кількість неточностей і грубих помилок, які може усувати за допомогою викладача.	
60 – 63	Е	Достатньо	Здобувач засвоїв основний теоретичний матеріал, передбачений робочою програмою дисципліни, та розуміє постанову стандартних практичних завдань, має пропозиції щодо напрямку їх вирішень. володіє основними положеннями на рівні, який визначається як мінімально допустимий. Правила вирішення практичних завдань з використанням основних теоретичних положень пояснюються з труднощами. Виконання практичних завдань значно формалізовано: є відповідність алгоритму, але відсутнє глибоке розуміння роботи та взаємозв'язків з іншими дисциплінами.	Середній , що є мінімально допустимим у всіх складових навчальної дисципліни.
35 - 59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання екзамену/ заліку	Здобувач може відтворити окремі фрагменти з курсу. Незважаючи на те, що програму навчальної дисципліни Здобувач виконав, працював він пасивно, його відповіді під час практичних і лабораторних робіт в більшості є невірними, необґрунтованими. Цілісність розуміння матеріалу з дисципліни у здобувача відсутні.	Низький , не забезпечує практичної реалізації задач, що формуються при вивченні дисципліни.
0 – 34	F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	Здобувач повністю не виконав вимог робочої програми навчальної дисципліни. Його знання на підсумкових етапах навчання є фрагментарними. Здобувач не допущений до здачі екзамену/заліку.	Незадовільний , Здобувач не підготовлений до самостійного вирішення задач, які окреслює мета та завдання дисципліни.

6. Засоби діагностики результатів навчання

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання є:

- диференційований залік;
- тестування;
- виконання практичних завдань;
- виконання завдань самостійної роботи.

7. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Теоретичні основи мотивації поведінки та діяльності людини

Тема 1. Поняття мотивації. Мотиваційна сфера особистості

Сутність і поняття мотивації, мотивування. Чинники, що визначають вплив мотивації на людину. Потреби, мотив, мотиваційна структура, мотивування. Стимули і стимулювання. Основні вимоги щодо побудови системи мотивації. Мотиваційний процес. Схема мотиваційного процесу. Мотиваційні чинники, їх класифікація. Роль мотивування персоналу у розвитку ринкових відносин та підвищення ефективності діяльності підприємств.

Практичні заняття № 1,2.

Тема 2. Змістовні теорії мотивації

Сутність та характерні особливості змістових теорій мотивації. Теорія ієрархії потреб Маслоу. Теорія ERQ Альфреда. Теорія набутих потреб Мак Клеlland. Теорія двох чинників Герцберга. Використання змістовних теорій мотивування в практичній діяльності. Співвідношення груп потреб у теоріях мотивації. Їх відмінності і спільність.

Практичні заняття № 3,4.

Тема 3. Процесуальні теорії мотивації

Сутність та характерні особливості процесуальних теорій мотивації. Теорія очікування (В. Врума), її основні положення. Теорія справедливості (С. Адамса) та її використання для практики управління. Комплексна процесуальна теорія Портера-Лоулера, її характерні особливості, переваги та недоліки. Концепція партисипативного управління.

Практичне заняття №5,6.

Тема 4. Види мотивації за основними групами потреб

Формування та функціонування мотивації. Класифікація мотивування за різними ознаками. Матеріальне мотивування персоналу. Сутність та чинники, що його визначають. Складові матеріальної мотивації праці. Трудове мотивування персоналу. Статусне мотивування. Неоматеріалістична мотивація та природа конфліктності мотивів. Взаємозв'язок та взаємодія між різними видами мотивування персоналу. Мотиваційний моніторинг як умова ефективного впливу на поведінку персоналу.

Практичне заняття №7.

Змістовий модуль 2. Методологічні і практичні аспекти мотиваційного впливу на поведінку та діяльність людини

Тема 5. Управління мотивацією. Особистість як об'єкт мотиваційного управління

Мотиваційні характеристики особистості. Спрямованість людини, установки, фактори що їх формують. Інтереси, потяги, бажання, переконання, світогляд, їх роль у мотиваційній сфері особистості. Потреби працівників і персональні мотиватори. Рекомендації з мотивації співробітників, які мають різні потреби. Індивідуальність співробітників і мотивація. Рекомендації з мотивування поведінки з урахуванням особливостей мотиваційних типів людини. Гендерний аспект мотивації. Інтелект співробітника і мотиватори. Темперамент співробітника і мотиватори. акцентуація характеру.

Практичні заняття №8,9.

Тема 6. Методи нематеріального мотивування особистості

Сутність нематеріальної мотивації трудової діяльності. Моральне, організаційне, соціально-економічне, нормативне та інші види мотивування. Стимулювання вільним часом. Регулювання щодо часу зайнятості шляхом надання працівникові додаткових вихідних, відпустки, можливості вибрати час відпусток, організації гнучкого графіка роботи, скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності праці тощо. Трудове та організаційне (статусне) стимулювання.

Практичне заняття №10.

Тема 7. Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль

Сутність ділового оцінювання персоналу. Завдання ділової оцінки працівників. Види оцінки. Самооцінка, зовнішня оцінка. Поточне оцінювання та оцінки при прийомі на роботу. Основні функції ділового оцінювання персоналу. Принципи ділової оцінки персоналу. Напрями використання оцінки персоналу на підприємствах і організаціях. Особливості оцінки працівника при прийомі на роботу (ротації кадрів). Процедура процесу підбору персоналу. Критерії ділової оцінки працівника. Основні показники, що впливають на підбір і розстановку кадрів. Взаємозв'язок між оцінкою працівника і винагородою за працю. Поведінка керівників у процесі оцінювання персоналу. Методи ділового оцінювання працівників. особливості ділового оцінювання різних категорій працівників.

Практичне заняття №11.

8. Структура навчальної дисципліни

а) для денної форми навчання

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	усього	у тому числі				
		лек.	пр.	лаб.	інд.	сам.
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи мотивації поведінки та діяльності людини						
Тема 1. Поняття мотивації. Мотиваційна сфера особистості	20	6	4	-	-	10
Тема 2. Змістовні теорії мотивації	16	2	4	-	-	10
Тема 3. Процесуальні теорії мотивації	16	2	4	-	-	10
Тема 4. Види мотивації за основними групами потреб	16	4	2	-	-	10
Разом за змістовим модулем 1	68	14	14	0	0	40
Змістовий модуль 2. Методологічні і практичні аспекти мотиваційного впливу на поведінку та діяльність людини						
Тема 5. Управління мотивацією. Особистість як об'єкт мотиваційного управління	20	4	4	-	-	12
Тема 6. Методи нематеріального мотивування особистості	18	-	2	-	-	16
Тема 7. Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль	14	2	2	-	-	10
Разом за змістовим модулем 2	52	6	8	0	0	38
Усього годин	120	20	22	0	0	78

б) для заочної форми навчання

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	усього	у тому числі				
		лек.	пр.	лаб.	інд.	сам.
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи мотивації поведінки та діяльності людини						
Тема 1. Поняття мотивації. Мотиваційна сфера особистості	20	-	-	-	-	20
Тема 2. Змістовні теорії мотивації	16	2	2	-	-	12
Тема 3. Процесуальні теорії мотивації	16	2	2	-	-	12
Тема 4. Види мотивації за основними групами	16	-	-	-	-	16

потреб						
Разом за змістовим модулем 1	68	4	4	0	0	60
Змістовий модуль 2. Методологічні і практичні аспекти мотиваційного впливу на поведінку та діяльність людини						
Тема 5. Управління мотивацією. Особистість як об'єкт мотиваційного управління	20	2	2	-	-	16
Тема 6. Методи нематеріального мотивування особистості	18	-	-	-	-	18
Тема 7. Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль	14	-	-	-	-	14
Разом за змістовим модулем 2	52	2	2	0	0	48
Усього годин	120	6	6	0	0	108

в) для дистанційної форми навчання

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	усього	у тому числі				
		лек.	пр.	лаб.	інд.	сам.
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи мотивації поведінки та діяльності людини						
Тема 1. Поняття мотивації. Мотиваційна сфера особистості	20	-	-	-	-	20
Тема 2. Змістовні теорії мотивації	16	-	-	-	-	16
Тема 3. Процесуальні теорії мотивації	16	-	-	-	-	16
Тема 4. Види мотивації за основними групами потреб	16	-	-	-	-	16
Разом за змістовим модулем 1	68	-	-	-	-	68
Змістовий модуль 2. Методологічні і практичні аспекти мотиваційного впливу на поведінку та діяльність людини						
Тема 5. Управління мотивацією. Особистість як об’єкт мотиваційного управління	20	-	-	-	-	20
Тема 6. Методи нематеріального мотивування особистості	18	-	-	-	-	18
Тема 7. Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль	14	-	-	-	-	14
Разом за змістовим модулем 2	52	-	-	-	-	52
Усього годин	120	-	-	-	-	120

9. Перелік питань для семінарських занять

№ заняття	Назва питань	Кількість годин		
		для денної форми	для заочної форми	для дистанційної форми
	Семінарські заняття не передбачені			

10. Перелік питань для практичних занять

№ заняття	Назва питань	Кількість годин		
		для денної форми	для заочної форми	для дистанційної форми
1	Сутність і поняття мотивації, мотивування. Чинники, що визначають вплив мотивації на людину.	2	1	-

	Потреби, мотив, мотиваційна структура, мотивування. Стимули і стимулювання. Основні вимоги щодо побудови системи мотивації.			
2	Мотиваційний процес. Схема мотиваційного процесу. Мотиваційні чинники, їх класифікація. Роль мотивування персоналу у розвитку ринкових відносин та підвищення ефективності діяльності підприємств-	2	-	
3	Сутність та характерні особливості змістових теорій мотивації. Теорія ієрархії потреб Маслоу. Теорія ERQ Альфреда.	2	-	-
4	Теорія набутих потреб Мак Клеllandа. Теорія двох чинників Герцберга. Використання змістовних теорій мотивування в практичній діяльності. Співвідношення груп потреб у теоріях мотивації. Їх відмінності і спільність.	2	1	
5	Сутність та характерні особливості процесуальних теорій мотивації. Теорія очікування (В. Врума), її основні положення. Теорія справедливості (С. Адамса) та її використання для практики управління.	2	-	-
6	Тема 3. Процесуальні теорії мотивації Комплексна процесуальна теорія Портера-Лоулера, її характерні особливості, переваги та недоліки. Концепція партисипативного управління.	2	1	
7	Матеріальне мотивування персоналу. Трудове мотивування персоналу. Статусне мотивування. Неоматеріалістична мотивація та природа конфліктності мотивів. Взаємозв'язок та взаємодія між різними видами мотивування персоналу. Мотиваційний моніторинг як умова ефективного впливу на поведінку персоналу.	2	1	-
8	Мотиваційні характеристики особистості. Спрямованість людини, установки, фактори що їх формують. Інтереси, потяги, бажання, переконання, світогляд, їх роль у мотиваційній сфері особистості. Потреби працівників і персональні мотиватори.	2	-	-
9	Рекомендації з мотивації співробітників, які мають різні потреби. Індивідуальність співробітників і мотивація. Рекомендиції з мотивування поведінки з урахуванням особливостей мотиваційних типів людини. Гендерний аспект мотивації. Інтелект співробітника і мотиватори. Темперамент співробітника і мотиватори. акцентуація	2	1	

	характеру			
10	Сутність нематеріальної мотивації трудової діяльності. Трудове та організаційне (статусне) стимулювання.	2	-	-
11	Сутність ділового оцінювання персоналу Методи ділового оцінювання працівників. особливості ділового оцінювання різних категорій працівників.	2	1	-
	Усього	22	6	-

11. Перелік питань для лабораторних занять

№ заняття	Назва питань	Кількість годин		
		для денної форми	для заочної форми	для дистанційної форми
	Лабораторні заняття не передбачені			

12. Самостійна робота

Метою самостійної роботи студента є: навчитися користуватися бібліотечними фондами і каталогами, працювати з історичними та літературними джерелами, складати конспекти, аналізувати матеріал, порівнювати різні наукові концепції та робити висновки.

Види самостійної роботи студента:

- опрацювання лекційного матеріалу;
- підготовка до практичних занять;
- опрацювання тем курсу, які виносяться на самостійне вивчення, за списками літератури, рекомендованими в робочій навчальній програмі дисципліни;
- відвідування консультацій (згідно графіку консультацій кафедри);
- підготовка до складання диференційованого заліку за контрольними питаннями;
- виконання контрольних робіт (для дистанційної форми навчання).

Питання для самостійного вивчення студентами

№ з/п	Назва питань	Кількість годин		
		для денної форми	для заочної форми	для дистанційної форми
1	1. Можливість повного задоволення потреб. 2. Потреби працівника та персональні мотиватори. 3. Концепція людських ресурсів в американському менеджменті. 4. Концепція соціально-ринкового господарства Л.Єрхарда.	10	20	20
2	1. Японська концепція мотивації. 2. Місце мотивації праці у формуванні конкурентоспроможності підприємства. 3. Трудова мотивація як важливіший чинник формування нового якісного використання трудового потенціалу персоналу в умовах трансформаційної економіки. 4. Мотиваційні типи працівників. 5. Сучасні концепції мотивації персоналу.	10	12	16
3	1. Використання класичних процесуальних теорій	10	12	16

	мотивації в практиці менеджменту персоналу. 2. Продовження класичних змістовних та процесуальних теорій мотивації у сучасних концепціях мотивації. 3. Закони поведінки, які визначають трудову активність працівників. 4. Зв'язок індивідуальності працівника з мотивацією. 5. Особистість та її розвиток в організації.			
4	1. Мотиваційний моніторинг як умова ефективного впливу на поведінку персоналу. 2. Формування групової та організаційної поведінки в організації. 3. Мотивація персоналу: новий час – новий погляд. 4. Неоматеріалістична мотивація: критичний погляд.	10	16	16
5	1. Моделі мотиваційного механізму: український досвід. 2. Оцінка ефективності управління мотивацією, її форми і методи. 3. Сучасні тенденції пріоритетності мотиваційних настова персоналу. 4. Мотиваційний профіль та вибір мотивуючих заходів. 5. Діагностика мотиваційного середовища компанії.	12	16	20
6	1. Проблема виконання заробітною платою її функцій у сучасних умовах. 2. Вплив інфляційних процесів на динаміку заробітної плати. 3. Значення, необхідність і принципи диференціації заробітної плати на макрорівні. 4. Роль соціального партнерства стосовно вдосконалення нормування праці. 5. Особливості оплати і мотивації праці на малих підприємствах і в акціонерних товариствах. 6. Оцінка зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу і можливості та доцільність його використання в Україні.	16	18	18
7	1. Практика застосування класичних методів оцінювання персоналу. 1. Практика застосування методів діяльності персоналу. 2. Досвід використання новітніх методів оцінювання персоналу та його діяльності. 3. Стать та вік працівника як чинники трудової мотивації. 4. Вплив психотипу та стилю мислення на мотиваційний профіль працівника. 5. Методи дослідження мотивації персоналу. 6. Методи реалізації визначення мотивації персоналу. 7. Оцінка персоналу як складова корпоративної культури підприємства.	10	14	14
	Разом	78	108	120

13. Індивідуальні завдання

Не передбачено навчальним планом.

14. Методи навчання

При викладанні дисципліни застосовуються словесні, наочні та практичні методи навчання. Словесні та наочні методи навчання використовуються під час лекцій, практичних занять, індивідуальних та групових консультацій, практичні – при проведенні практичних занять. Під час проведення лекцій та семінарських занять використовуються такі словесні методи як розповідь і пояснення. До числа наочних методів, які застосовуються при викладанні дисципліни, належать: ілюстрація, демонстрація.

15 Методи контролю

Поточний контроль успішності засвоєннями студентами навчального матеріалу може здійснюватися шляхом опитування й оцінювання знань студентів під час практичних занять, оцінювання виконання студентами самостійної роботи та індивідуальних завдань, проведення і перевірки письмових контрольних робіт, тестування або в ході індивідуальних співбесід зі студентами під час консультацій. Вибір конкретних форм і методів поточного контролю знань студентів залежить від викладача і доводиться до їхнього відома на першому практичному занятті. На підставі результатів поточного контролю здійснюється міжсесійний контроль (атестація).

Підсумковий контроль здійснюється у формі диференційованого заліку.

16. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне оцінювання, тестування та самостійна й індивідуальна робота							Диференційований залік	Сума	
Змістовий модуль 1				Змістовий модуль 2					Індивідуальне завдання
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7			
10	12	14	10	12	6	6	0	30	100

Схема нарахування балів з навчальної дисципліни «Мотивація поведінки та діяльності людини» за видами робіт

а) для денної форми навчання

Види робіт/контролю	перелік тем										
	Тема 1		Тема 2		Тема 3		Тема 4		Тема 5	Тема 6	Тема 7
	Практичне заняття										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Виконання завдань самостійної роботи	4		4		4		4		4		
Опитування					2				2		
Виконання практичних завдань	2		2	2	2	2	2		2	2	2
Тестування	4		4		4		4		4	4	4
Всього за темами	10		12		14		10		12	6	6

<i>Диференційований залік</i>	<i>30</i>
<i>Всього за результатами вивчення навчальної дисципліни</i>	<i>100</i>

Шкала та критерії оцінювання виконання завдань самостійної роботи

Бали	Критерії оцінювання
4	Виконання завдань самостійної роботи здійснене у повному обсязі, не містить помилок, що дає можливість оцінити формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти на високому рівні.
3	Виконання завдань самостійної роботи здійснене у повному обсязі, містить несуттєві помилки, що дає можливість оцінити рівень формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти як достатній.
2	Виконання завдань самостійної роботи здійснене не у повному обсязі, не містить несуттєві помилки, що дає можливість оцінити рівень формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти як достатній.
1	Виконання завдань самостійної роботи здійснене не у повному обсязі, містить несуттєві помилки, що дає можливість оцінити рівень формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти як достатній.
0	Завдання самостійної роботи не виконано та/або результати не відповідають поставленим завданням та/або завдання виконано із суттєвими помилками.

Шкала та критерії оцінювання відповіді за результатами опитування

Бали	Критерії оцінювання
2	Питання розкрито повністю, що свідчить про відмінне засвоєння матеріалу відповідно вказаних програмних результатів навчання. Студент вільно володіє науково-понятійним апаратом.
1	Механічне відтворення матеріалу з деякими помилками, неточності у використанні науково-понятійного апарату.
0	Відсутність відповіді на теоретичне питання, що не дає можливість оцінити формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти.

Шкала та критерії оцінювання виконання практичних завдань

Бали	Критерії оцінювання
2	Виконано завдання практичної роботи в повному обсязі, належним чином оформлено.
1	Виконано завдання практичної роботи із несуттєвими помилками або не в повному обсязі, не оформлено належним чином
0	Не виконано практичну роботу

Оцінювання тестування:

- кожна правильна відповідь оцінюється у фіксовану кількість балів (20х0,2=4 бали);
- правильність відповідей перевіряється відповідно до ключа тестів.

б) для заочної форми навчання

Види робіт/контролю	перелік тем						
	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7
	Практичне заняття						
		1	2		3		
Виконання завдань самостійної роботи	6	6	6	6	6	6	6
Опитування			2				
Виконання практичних завдань		2	2		2		
Тестування	4	4	4	4	4		
Всього за темами	10	12	14	10	12	6	6
Диференційований залік	30						
Всього за результатами вивчення навчальної дисципліни	100						

Шкала та критерії оцінювання виконання завдань самостійної роботи

Бали	Критерії оцінювання
6	Виконання завдань самостійної роботи здійснене у повному обсязі, не містить помилок, що дає можливість оцінити формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти на високому рівні.
5	Виконання завдань самостійної роботи здійснене у повному обсязі, не містить помилок, дає можливість оцінити формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти на достатньому рівні.
4	Виконання завдань самостійної роботи здійснене у повному обсязі, містить несуттєві помилки, що дає можливість оцінити рівень формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти як достатній.
3	Виконання завдань самостійної роботи здійснене у повному обсязі, містить суттєві помилки, що дає можливість оцінити рівень формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти як достатній.
2	Виконання завдань самостійної роботи здійснене не у повному обсязі, не містить несуттєві помилки, що дає можливість оцінити рівень формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти як достатній.
1	Виконання завдань самостійної роботи здійснене не у повному обсязі, містить несуттєві помилки, що дає можливість оцінити рівень формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти як достатній.
0	Завдання самостійної роботи не виконано та/або результати не відповідають поставленим завданням та/або завдання виконано із суттєвими помилками.

Шкала та критерії оцінювання відповіді за результатами опитування

Бали	Критерії оцінювання
2	Питання розкрито повністю, що свідчить про відмінне засвоєння матеріалу відповідно вказаних програмних результатів навчання. Студент вільно володіє науково-понятійним апаратом.
1	Механічне відтворення матеріалу з деякими помилками, неточності у використанні науково-понятійного апарату.
0	Відсутність відповіді на теоретичне питання, що не дає можливість оцінити формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти.

Шкала та критерії оцінювання виконання практичних завдань

Бали	Критерії оцінювання
2	Виконано завдання практичної роботи в повному обсязі, належним чином оформлено.
1	Виконано завдання практичної роботи із несуттєвими помилками або не в повному обсязі, не оформлено належним чином
0	Не виконано практичну роботу

Оцінювання тестування:

- кожна правильна відповідь оцінюється у фіксовану кількість балів (20х0,2=4 бали);
- правильність відповідей перевіряється відповідно до ключа тестів.

в) для дистанційної форми навчання

	перелік тем						
Види робіт/контролю	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7
Виконання контрольної роботи	35				35		
Всього за темами	35				35		
Диференційований залік	30						
Всього за результатами вивчення навчальної дисципліни	100						

Шкала та критерії оцінювання виконання контрольної роботи

Бали	Критерії оцінювання
35	Відповідь надана у письмовій формі, повна (не менше 90% потрібної інформації) та правильна.
30	Відповідь надана у письмовій формі, повна (не менше 90% потрібної інформації) з незначними неточностями
25	Відповідь надана у письмовій формі, достатньо повна (не менше 75% потрібної інформації) правильна.
20	Відповідь надана у письмовій формі, достатньо повна (не менше 75% потрібної інформації) з незначними неточностями.
15	Відповідь надана у письмовій формі, неповна (не менше 60% потрібної інформації) з несуттєвими помилками.
10	Відповідь надана у письмовій формі, коротка (менше 30% потрібної інформації) із помилками.

5	Відповідь надана у письмовій формі, коротка (менше 15% потрібної інформації) із суттєвими помилками
0	Відповідь відсутня.

**Шкала та критерії оцінювання знань здобувачів вищої освіти
за результатами складання диференційованого заліку**

Завдання	Бали	Критерії оцінювання
Тестування	0-30	Кожна правильна відповідь оцінюється у фіксовану кількість балів ($1 \times 30 = 30$), правильність відповідей перевіряється відповідно до ключа тестів.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
90-100	A- відмінно	Відмінно
82-89	B – дуже добре	Добре
74-81	C - добре	
64-73	D - задовільно	Задовільно
60-63	E - достатньо	
35-59	FX – незадовільно з можливістю повторного складання	Незадовільно
0-34	F – незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	

Правила модульно-рейтингового оцінювання знань

Загальна трудомісткість дисципліни – 100 балів, із них: 70 балів відведено на поточний контроль, а 30 балів – на підсумковий (для допуску до диференційованого заліку необхідно мати не менше 35 балів поточної успішності).

1. Поточний контроль. Бали, отримані впродовж семестру, за видами навчальної діяльності розподіляються наступним чином (розподіл орієнтовний):

- робота на практичних заняттях (відповіді, виконання практичних завдань, а в разі їх пропусків з поважної причини – індивідуальні співбесіди на консультаціях за темами відповідних занять) – до 70 балів.

Присутність на лекціях і практичних заняттях не оцінюється в балах. Пропуски занять підлягають обов'язковому відпрацюванню в індивідуальному порядку під час консультацій. Пропущене заняття має бути відпрацьоване впродовж двох наступних тижнів, при тривалій відсутності студента на заняттях з поважної причини встановлюється індивідуальний графік відпрацювання пропусків, але не пізніше початку екзаменаційної сесії.

Студент, який повністю виконав програму навчальної дисципліни і отримав достатню рейтингову оцінку не менше 35 балів, допускається до підсумкового контролю з дисципліни.

2. Підсумковий контроль Підсумковим контролем є диференційований залік. Він здійснюється відповідно до вимог «Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті імені Юрія Кондратюка».

17. Методичне забезпечення

1. Методичні рекомендації щодо змісту та організації самостійної роботи з дисципліни «Мотивація поведінки та діяльності людини» для студентів спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. / Укл. В.Б. Васюта, Т.О. Галайда – Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2023. – 16 с.

2. Методичні рекомендації щодо змісту та організації практичних занять з дисципліни «Мотивація поведінки та діяльності людини» для студентів спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. / Укл. В.Б. Васюта, Т.О. Галайда – Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2023. – 12 с.

18. Рекомендована література

Базова

1. Бакаленко О.А. Психологія управління: навч. посіб. Харків: ХНУРЕ, 2020. 120 с.
2. Васюта В.Б. Мотивування персоналу. Навчальний посібник. Полтава: Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2020. 140 с.
3. Карпіщенко, О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручн. / О.І. Карпіщенко. Суми : СумДУ, 2024. 349 с..
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. О. В. Безпалько та ін.; за заг. ред. О. В. Безпалько. К. : Кафедра, 2020. 310 с.

Допоміжна

1. Цимбалюк С.О., Білик О.М.. Оцінювання персоналу: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2021. 311 с.
2. Психологія особистості: навчальний посібник. За заг. ред. Є.М. Суліми. Ірпінь: Університет державної фіскальної служби України, 2021. 338 с.
3. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
4. Економіка та управління персоналом: магістерський курс : навч. посіб. / О.М. Шубалий, Н.Т. Рудь, М.І. Дзямулич [та ін.]. - Луцьк : Надстир'я, 2024. - 344 с.
5. Nohria, N., Groysberg, B., & Lee, L.-E.. Employee Motivation: A Powerful New Model. *Harvard Business Review*, 2008. 86(7/8), 78–84.
6. Васюта В. Б. Формування ефективного мотиваційного механізму на підприємстві. *Інфраструктура ринку*. Випуск 40. 2020. С.133-138. URL: <https://doi.org/10.32843/infrastruct40-23>
7. Васюта В.Б., Радченко А.А. Використання сучасних теорій мотивації в практиці менеджменту персоналу. *Галицький економічний вісник*. 2024. Том 86. № 1. С. 134-140. URL: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.01.134
8. Васюта В.Б., Курило Б.В. Проблеми реалізації основних функцій заробітної плати в Україні. *Галицький економічний вісник*. 2024. Том 87. № 2. С. 199-206. URL: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.02.199

19. Інформаційні ресурси

1. Дистанційний курс «Мотивація поведінки та діяльності людини». <https://dist.nupp.edu.ua/course/view.php?id=4340>