

**ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО
Факультет права, публічного управління і менеджменту
Кафедра публічного управління та менеджменту**

ЗАТВЕРДЖУЮ
Перший проректор
з науково-педагогічної роботи
проф. Блажко О.А.
«25» червня 2026 р.



**РОБОЧА ПРОГРАМА ВИБІРКОВОЇ НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ
«Мотиваційний менеджмент»**

підготовки	бакалавра
галузь знань	D Бізнес, адміністрування та право
спеціальності	D3 Менеджмент

Освітньо-професійна програма «Проектний менеджмент»

факультет права, публічного управління і менеджменту

Робоча програма навчальної дисципліни «Мотиваційний менеджмент» для здобувачів вищої освіти за спеціальністю D3 Менеджмент освітньо-професійної програми «Проектний менеджмент»

Мова навчання українська
«25» травня 2026 р., 14 с.

РОЗРОБНИКИ:

Рузакова О.В. – доцент кафедри публічного управління та менеджменту Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, кандидат економічних наук, доцент

Рецензенти:

1. Прямухіна Н.В. – доктор економічних наук, професор, професор кафедри публічного управління та менеджменту Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського.

2. Климчук О.В. – доктор економічних наук, професор, професор кафедри публічного управління та менеджменту Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського.

Робоча програма розглянута і схвалена на засіданні кафедри Публічного управління та менеджменту
(назва кафедри)

Протокол від «03» червня 2026 р. № 11
Завідувач кафедри


(підпис)

Кононенко В.В.
(ініціали, прізвище)

«03» червня 2026 р.

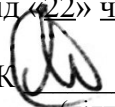
Робоча програма розглянута і схвалена на засіданні навчально-методичної комісії
інституту/факультету

Права, публічного управління і менеджменту

(назва інституту, факультету)

Протокол від «22» червня 2026 р. № 8

Голова НМК

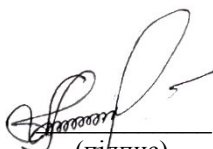

(підпис)

С.А. Лапшин
(ініціали, прізвище)

«22» червня 2026 р.

Погоджено:

Гарант освітньої програми


(підпис)

Н.В. Прямухіна
(ініціали, прізвище)

«22» червня 2026 р.

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність,предметна спеціальність, спеціалізація, додаткова спеціалізація/спеціальність / предметна спеціальність, освітня (освітньо-професійна або освітньо-наукова) програма, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Загальна кількість кредитів – 4 Кількість кредитів на поточний навчальний рік - 4	<i>Галузь знань</i> <u>D Бізнес, адміністрування та право</u>	Вибіркова	
	<i>Спеціальність</i> D3 Менеджмент <i>Освітня програма</i> «Проектний менеджмент»	РІК НАВЧАННЯ	
1-й - 2-й		1-й - 2-й	
СЕМЕСТР			
2-й - 3-й		2-й - 3-й	
ЛЕКЦІЇ			
Загальна кількість годин – 120	<i>Ступінь вищої освіти</i> Другий (магістерський)	<i>10 години</i>	<i>4 години</i>
		ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	
<i>22 годин</i>		<i>6 годин</i>	
ЛАБОРАТОРНІ ЗАНЯТТЯ			
<i>навчальним планом не передбачено</i>			
ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАНЯТТЯ			
<i>навчальним планом не передбачено</i>			
САМОСТІЙНА РОБОТА			
<i>88 годин</i>		<i>110 годин</i>	
ВИД КОНТРОЛЮ: залік			
Тижневих годин для денної форми навчання: <i>аудиторних – 2 год</i> для заочної форми навчання: <i>аудиторних – 14 год</i>			

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять та самостійної роботи до загального обсягу годин (%) становить:

для денної форми навчання – 27% / 73%

для заочної форми навчання – 10% / 90%

2. Мета, завдання, компетентності та програмні результати навчання

2.1. Метою викладання навчальної дисципліни «Мотиваційний менеджмент» є формування у майбутніх фахівців комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо мотивації різних категорій працівників і колективів в практиці управління, формування мотиваційного механізму трудової діяльності персоналу, а також підвищення ефективності використання і розвитку потенціалу працівників.

2.2. Основними завданнями вивчення дисципліни «Мотиваційний менеджмент» є: отримання студентами знань щодо теорії мотиваційного менеджменту; основних видів та методів мотивації; обґрунтування місця мотивації в системі менеджменту; змісту мотиваційного процесу; сучасних мотиваційних концепцій та їх застосування у практиці управління; методів і форм оплати праці та мотивації різних категорій працівників.

2.3. Загальні компетентності:

ЗК 2. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК 4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК 5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК 6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК 7. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

3. Програма навчальної дисципліни

Розділ 1. Теоретичні основи та системи мотиваційного менеджменту

Тема 1. Сутність, зміст та еволюція теорій мотивації

Поняття мотивації як психологічної та управлінської категорії. Визначення, цілі та системний підхід. Вплив мотивації на ефективність бізнесу. Підвищення продуктивності, зниження плинності, розвиток інновацій. Основні компоненти мотиваційного процесу. Ключові елементи: потреби, мотиви, цілі, дії. Об'єкти управління. Індивідуальна, командна та організаційна мотивація. Основні теорії: А. Маслоу (ієрархія потреб), Ф. Герцберг (двофакторна модель), Д. МакКлелланд (потреби у досягненнях). Процесуальні теорії: В. Врум (теорія очікувань), Дж. Адамс (теорія справедливості), Е. Лок (теорія постановки цілей). Сучасні інтегративні моделі.

Тема 2. Методи та інструменти мотивації персоналу

Вплив мотивації на професійне самовизначення та кар'єрне зростання. Індивідуальні особливості мотивації різних категорій працівників. Класифікація методів мотивації: економічні, соціально-психологічні, організаційні. Грошові стимули: форми, принципи, критерії ефективності. Негрошові стимули: визнання, статус, соціальні пільги, розвиток. Організаційні методи: управління за цілями (МВО), ротація, збагачення праці.

Розділ 2. Практичні аспекти та специфіка мотиваційного менеджменту

Тема 3. Управління мотивацією в умовах змін та криз

Особливості мотивації персоналу в умовах невизначеності та організаційних змін. Кризові ситуації та їх вплив на трудову поведінку. Стратегії підтримки мотивації під час реструктуризації та

скорочень. Комунікація та управління стресом. Адаптація та відновлення мотиваційної системи після криз.

Тема 4. Мотиваційний менеджмент у крос-культурному середовищі

Вплив національної та корпоративної культури на систему мотивації. Крос-культурні відмінності у сприйнятті матеріальних та нематеріальних стимулів. Особливості мотивації в різних регіонах світу. Адаптація мотиваційних практик для міжнародних команд та глобальних компаній.

Тема 5. Етика та соціальна відповідальність в мотиваційному менеджменті

Роль емоційного інтелекту керівника у формуванні мотиваційного середовища. Етичні принципи побудови системи мотивації. Баланс інтересів працівника та організації. Соціальна відповідальність (CSR) як потужний мотиватор. Соціальні програми, екологічна відповідальність та їх вплив на залученість персоналу. Побудова довіри через етичну мотиваційну політику.

4. Структура навчальної дисципліни

Назва розділів і тем	Кількість годин											
	Денна форма						Заочна форма					
	усього	зокрема					усього	зокрема				
		ЛК	ПЗ	ЛЗ	ІЗ	С.Р		ЛК	ПЗ	ЛЗ	ІЗ	С.Р
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА СИСТЕМИ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ												
Тема 1. Сучасна система мотивації: від гіпотез до дієвих механізмів впливу	28	2	4			12	22	2	2			18
Тема 2. Методи та інструменти мотивації персоналу	22	2	6			14	18					18
Разом за розділом 1	40	4	10			26	40	2	2			36
Розділ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ТА СПЕЦИФІКА МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ												
Тема 3. Управління мотивацією в умовах змін та криз	20	2	4			14	22	2	2			18
Тема 4. Мотиваційний менеджмент у крос-культурному середовищі	20	2	4			14	18					18
Тема 5. Етика та соціальна відповідальність в мотиваційному менеджменті	20	2	4			14	20		2			18
Разом за розділом 2	20					20	20					20
ІНДЗ	80	6	12			62	80	2	4			60
УСЬОГО ГОДИН	120	10	22			88	120	4	6			110

Примітка: ЛК – лекції; ПЗ – практичні заняття; ЛЗ – лабораторні заняття; ІЗ – індивідуальні заняття; С.Р – самостійна робота

5. Теми лекцій

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна форма навчання	Заочна форма навчання
1.	Сучасна система мотивації: від гіпотез до дієвих механізмів впливу	2	2
2.	Методи та інструменти мотивації персоналу	2	
3.	Управління мотивацією в умовах змін та криз	2	2
4.	Мотиваційний менеджмент у крос-культурному середовищі	2	
5.	Етика та соціальна відповідальність в мотиваційному менеджменті	2	
УСЬОГО ГОДИН		10	4

6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна форма навчання	Заочна форма навчання
1.	Сучасна система мотивації: від гіпотез до дієвих механізмів впливу	4	2
2.	Методи та інструменти мотивації персоналу	6	
3.	Управління мотивацією в умовах змін та криз	4	2
4.	Мотиваційний менеджмент у крос-культурному середовищі	4	
5.	Етика та соціальна відповідальність в мотиваційному менеджменті	4	2
УСЬОГО ГОДИН		22	6

7. Теми лабораторних занять Навчальним планом не передбачено

8. Теми індивідуальних занять Навчальним планом не передбачено

9. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна форма навчання	Заочна форма навчання
1.	Сучасна система мотивації: від гіпотез до дієвих механізмів впливу	12	18
2.	Методи та інструменти мотивації персоналу	14	18
3.	Управління мотивацією в умовах змін та криз	14	18
4.	Мотиваційний менеджмент у крос-культурному середовищі	14	18
5.	Етика та соціальна відповідальність в мотиваційному менеджменті	14	18
6.	ІНДЗ	20	20
УСЬОГО ГОДИН		88	88

10. Індивідуальні навчально-дослідні завдання

1. Діагностика домінуючих мотиваційних типів у різних поколіннях працівників.
2. Сучасні методи матеріального стимулювання в умовах високої інфляції.
3. Нематеріальна мотивація та її вплив на лояльність працівників у кризовий період.
4. Психологічні контракти як прихований регулятор трудової поведінки.
5. Мотиваційний потенціал корпоративної культури в українських компаніях.
6. Роль соціального визнання та репутації у системі мотивації топ-менеджерів.
7. Розробка системи KPI, орієнтованої на довгострокову мотивацію співробітників.
8. Синдром професійного вигорання як наслідок дисбалансу мотиваційних факторів.
9. Особливості мотивації творчих працівників у креативних індустріях.
10. Впровадження гейміфікації в рутинні бізнес-процеси для підвищення залученості.
11. Вплив стилю лідерства на внутрішню мотивацію командних проєктів.
12. Мотиваційний аудит організації як інструмент підвищення ефективності HR-стратегії.
13. Гендерні аспекти мотивації у сфері управління продажами.
14. Психологія справедливості та її вплив на соціально-трудові відносини в колективі.
15. Розробка індивідуальних мотиваційних профілів для працівників різних спеціальностей.
16. Мотивація працівників у стартапах на ранніх стадіях фінансування.
17. Комунікація як ключовий фактор підтримки мотивації при організаційних змінах.
18. Порівняння ефективності командних та індивідуальних бонусних систем.
19. Вплив фізичного робочого простору та гнучкого графіка на продуктивність.
20. Нейрофізіологічні основи мотивації та практичні кейси їх застосування.
21. Етичні межі мотиваційного впливу та попередження маніпуляцій в управлінні.
22. Побудова системи зворотного зв'язку як інструмента перманентного мотивування.

11. Методи та технології навчання

Вивчення навчальної дисципліни передбачає використання різноманітних методів та технологій викладання і навчання.

Пояснювально-ілюстративний метод: повідомлення інформації з використанням мультимедійного забезпечення, що сприятиме подальшому усвідомленню такої інформації та її фіксацією у пам'яті здобувачів. Метод реалізується на лекціях у формі розповіді чи пояснення складного теоретичного та (або) великого за обсягом навчального матеріалу тощо.

Репродуктивний метод: відтворення і повторення способу діяльності за сформованим динамічним стереотипом дій. Метод є корисним для засвоєння основних понять.

Активні методи навчання: послідовна й цілеспрямована постановка перед здобувачами завдань, вирішуючи які вони активно засвоюють нові знання.

Метод проблемного викладу навчального матеріалу передбачає створення проблемних ситуацій, надання допомоги здобувачам у їхньому аналізі з подальшим спільним вирішенням поставлених завдань. Під час вивчення навчальної дисципліни у здобувачів формуються зразки наукового пізнання та вирішення проблемної ситуації.

Частково-пошуковий (евристичний) метод спрямований на залучення здобувачів до самостійного вирішення пізнавального завдання. Здобувачі опановують різні способи пошуку

інформації, формують переконаність в істинності нових знань, аналізують достовірність отриманих результатів і можливі помилки та труднощі.

Упродовж викладання навчальної дисципліни використовуються різноманітні *технології навчання* – як традиційні, так і сучасні (особистісно-орієнтовані, інформаційно-комунікаційні тощо). При цьому навчання є студентоцентрованим та здійснюється через активну практичну діяльність. Зокрема, для активізації освітнього процесу передбачено застосування проблемних лекцій, занять-дискусій тощо.

Лекції органічно поєднуються не лише з практичними заняттями, а й із самостійною роботою, яка полягає в самостійному опрацюванні теоретичного матеріалу, підготовці до практичних занять, пошуку необхідної інформації, підборі та огляді літературних джерел за заданою тематикою, виконанні індивідуальних завдань тощо. В освітньому процесі передбачено використання спеціальних методів, властивих для проведення науково-дослідної роботи – експертного оцінювання, ранжування, систематизації, екстраполяції, «мозкового штурму» тощо. У багатьох випадках такі методи є оптимальними для вирішення конкретних навчальних завдань.

12. Критерії та методи оцінювання

Поточний контроль проводиться на усіх видах аудиторних занять, а також оцінюється самостійна робота.

Поточний контроль на усіх видах аудиторних занять реалізується такими методами: усне і письмове опитування, виступи на практичних заняттях, підготовка та демонстрація презентацій тощо.

Поточний контроль здійснюється за усіма темами.

Виконання та захист практичних робіт. Якісно виконана практична робота (наявність виконаного завдання згідно теми лабораторної роботи у повному обсязі та його вчасний захист) оцінюється максимальною кількістю балів (10 балів).

У разі порушення термінів виконання та/або захисту практичних робіт бали знижуються до 60% від максимальної кількості.

Бали не нараховуються, якщо виявлено факт плагіату.

Контроль знань здобувачів вищої освіти на практичних заняттях здійснюється шляхом захисту практичних робіт у формі усних відповідей на питання стосовно порядку виконання та аналізу отриманих результатів завдання.

Максимальний бал за правильно виконане та захищене ПЗ становить 10 балів. Ієрархія отримання балів передбачає чотири рівні:

Високий (9-10 балів): ПЗ виконане відповідно до інструкцій, містить пояснення ходу виконання роботи та висновки, дотримано дедлайни виконання, під час захисту роботи здобувач демонструє обізнаність ходу виконання ПЗ, вільно презентує результати роботи.

Середній (7-8 балів): ПЗ виконане відповідно до інструкцій, містить пояснення ходу виконання роботи, частково висновки і розрахунки, дотримано дедлайни виконання, під час захисту роботи здобувач демонструє часткову обізнаність ходу виконання ПЗ, робить помилки, не досить вільно презентує результати роботи.

Достатній (5-6 балів): ПЗ виконане відповідно до інструкцій, містить часткове пояснення ходу виконання роботи, висновки неаргументовані, порушено дедлайни виконання, під час захисту роботи здобувач демонструє часткову обізнаність ходу виконання ПЗ, робить помилки, не досить вільно презентує результати роботи.

Низький (від 0 до 4 балів): ПЗ виконане частково вірно, не всіх інструкцій дотримано, відсутні пояснення ходу виконання роботи, висновки, порушено дедлайни виконання, під час захисту роботи здобувач демонструє необізнаність ходу виконання ПЗ.

Модульний контроль (20 балів) у формі тестування, 20 тестових питань, завдання закритого

типу, за кожну правильну відповідь 1 бал.

Результати навчальних досягнень за навчальною дисципліною здобувачів вищої освіти здійснюється за критеріями, що запроваджені в університеті за 100-бальною шкалою, шкалою ЄКТС та національною шкалою, що доводяться до відома здобувачів на першому занятті. Загальна оцінка визначається як сума балів за всі виконані завдання.

Результат освітньої діяльності здобувача вищої освіти оцінюється згідно з критеріями оцінювання знань і вмінь студентів Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського за такими рівнями і критеріями:

Оцінка за шкалами ЄКТС, стобаловою, розширеною	Критерії оцінювання	Рівень досягнень здобувача
А 90-100 балів ВІДМІННО	Здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на поглибленому рівні; комплексом знань та вмінь, який характеризується системністю. Застосування знань здійснюється на основі самостійного цілеутворення, побудови власних програм діяльності. Здобувач проявляє нешаблонність мислення у виборі і використанні елементів комплексу знань, здатний самостійно і творчо використовувати набуті уміння відповідно до варіативних ситуацій навчання. Здобувач спроможний самостійно формулювати узагальнення та висновки, нові задачі, розв'язувати нестандартні задачі, ситуації. Навчально-пізнавальна активність обумовлена пізнавальними інтересами, мотивами саморозвитку і професійного становлення. Здобувач проявляє інтерес до актуальних проблем відповідного освітнього компонента, може під керівництвом викладача вибрати предмет наукового дослідження, проводити самостійну науково-дослідну роботу.	ВИСОКИЙ
В 80-89 балів ДУЖЕ ДОБРЕ	Здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на поглибленому рівні. Здобувач володіє комплексом знань та вмінь, який є частково-впорядкованим. У процесі застосування знань студент спроможний вибрати необхідний елемент комплексу знань та вмінь. Застосування знань та вмінь здійснюється як у стандартних ситуаціях, так і при незначних варіаціях умов на основі використання загальних рекомендацій. Відбувається перенесення сформованих умінь або їх комплексів на розв'язування незнайомих задач, ситуацій. Навчально-пізнавальна активність стимулюється пізнавальними інтересами, продукт діяльності оцінюється як професійно значущий.	

С 75-79 балів ДОБРЕ	Здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на підвищеному рівні, може усвідомлено застосовувати знання та вміння для висвітлення суті питання. Комплекс знань частково-структурований. Знання застосовуються переважно у знайомих ситуаціях. Здобувач усвідомлює особливості навчальних задач, ситуацій тощо. Пошук способів їх розв'язання здійснюється за зразком. Здобувач спроможний аргументувати застосування певної методичної дії у ході розв'язування задач, ситуацій тощо. Навчально-пізнавальна активність стимулюється мотивами професійного становлення і пізнавальними інтересами.	ДОСТАТНІЙ
Д 60-74 балів ЗАДОВІЛЬНО	Здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на середньому рівні, може проілюструвати власними прикладами відповідь на питання, частково усвідомлює специфіку навчальних та прикладних задач, ситуацій тощо, має знання про способи розв'язування типових задач, ситуацій тощо. Однак процес самостійного розв'язування задач, ситуацій тощо потребує опори на зразок. Навчально-пізнавальна активність здобувача є ситуативно-евристичною. Домінують мотиви обов'язку та особистого успіху. Використання засобів саморозвитку та самопізнання відбувається не усвідомлено.	ЗАДОВІЛЬНИЙ
Е 50-59 балів ДОСТАТНЬО	Здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компоненту на середньому рівні. Має уявлення про специфіку навчальних та прикладних задач, ситуацій тощо. Виконання дій при роз'ясненні задач, ситуацій частково усвідомлюється, здійснюється частково правильно.	НИЗЬКИЙ
Ех 35-49 балів НЕЗАДОВІЛЬНО	Здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на елементарному рівні, має уявлення про зміст основних розділів. Виконання окремих дій відбувається не усвідомлено, однак переважно правильно, навчально-пізнавальна активність мотивується ситуативно-прагматичним інтересом.	НЕЗАДОВІЛЬНИЙ
Е 0-34 балів НЕПРИЙНЯТО	Здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на елементарному рівні, має уявлення про зміст окремих розділів. Виконання окремих методичних дій відбувається несвідомо, у більшості неправильно, навчально-пізнавальна активність проявляється лише у ситуаціях зовнішнього примусу.	

Політика академічної поведінки та доброчесності (плагіат, поведінка в аудиторії): конфліктні ситуації мають відкрито обговорюватись в академічних групах з викладачем. Плагіат та інші форми нечесної роботи неприпустимі. Недопустимі списування у ході практичних занять, контрольних роботах, на іспиті. Норми академічної етики: дисциплінованість; дотримання субординації; чесність; відповідальність; робота в аудиторії з відключеними мобільними телефонами.

Процедура оскарження результатів контрольних заходів оцінювання. Здобувачі мають можливість порушити будь-яке питання, яке стосується процедури контрольних заходів, та очікувати, що воно буде розглянуто згідно із визначеними процедурами. Здобувачі мають право оскаржити результати заходів, які передбачені програмою курсу, але обов'язково аргументовано, пояснивши, з яким критерієм не погоджуються.

Дотримання норм академічної доброчесності. Оцінка за виконане завдання не зараховується у випадку порушення здобувачем норм академічної доброчесності. Під час поточних та підсумкових контрольних заходів заборонено списувати та використовувати допоміжні інформаційні ресурси, окрім дозволених. Конфліктні ситуації мають відкрито обговорюватись в академічних групах з викладачем. Необхідно бути взаємно толерантними, поважати думку іншого.

Дотримання академічної доброчесності передбачає:

- самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю результатів навчання;
- використання нетрадиційних підходів до розв'язання математичних задач, застосовуючи і уже відомі рішення і внесення коригуючих моментів;
- посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про результати власної (наукової, творчої) діяльності, використанні методи досліджень і джерела інформації.

Політика щодо дедлайнів та перескладання

Повне виконання завдання по темі означає виконання усіх завдань, що містяться у календарно-тематичному плані, з аргументацією висловлюваних тез та/або з відповідними посиланнями. Відсутність аргументації зменшує загальну оцінку на 25%. Виконання не усіх завдань з теми зменшує оцінку за тему пропорційно до їх кількості з округленням на користь здобувача. Виконання завдання з порушенням дедлайну без поважних причин зменшує оцінку за тему на 20 %.

Політика щодо пропусків занять

Протягом семестру здобувач може пропустити два заняття і не відпрацьовувати їх, всі інші підлягають відпрацюванню. Якщо Ви пропустили лекцію, маєте самостійно її опрацювати, використовуючи презентацію розміщену в Moodle та чинне законодавство з даної теми, і дати усну відповідь на декілька запитань з теми. Якщо Ви пропустили практичне заняття, то виконуєте практичні завдання, які вирішувалися на парі і завдання для самостійної роботи та надсилаєте викладачу. Здобувачі, які навчаються за індивідуальним графіком, можуть відвідувати пари за вільним графіком, але повністю виконувати обсяг завдань з курсу.

ДЛЯ ЗАЛІКУ

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ ТА САМОСТІЙНА РОБОТА										ІНДЗ	Підсумковий контроль(залік)	Загальна кількість балів
РОЗДІЛ 1				РОЗДІЛ2								
Т1		Т2		Т3		Т4		Т5				
Лк	ПЗ	Лк	ПЗ	Лк	ПЗ	Лк	ПЗ	Лк	ПЗ	25	20	100
1	10	1	10	1	10	1	10	1	10			

Шкала оцінювання: стобалова, ECTS, розширена

Сума балів за всі види освітньої діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за розширеною шкалою
		<i>Для екзамену, заліку, курсової роботи, практики</i>
90-100	A	ВІДМІННО
80-89	B	ДУЖЕ ДОБРЕ
75-79	C	ДОБРЕ
60-74	D	ЗАДОВІЛЬНО
50-59	E	ДОСТАТНЬО
35-49	FX	НЕЗАДОВІЛЬНО З МОЖЛИВІСТЮ ПОВТОРНОГО СКЛАДАННЯ
1-34	F	НЕПРИЙНЯТНО З ОBOB'ЯЗКОВИМ ПОВТОРНИМ ВИВЧЕННЯМ ДИСЦИПЛІНИ

14. Методичне забезпечення

- ~ робоча програма навчальної дисципліни;
- конспект лекцій;
- кейси та ситуаційні завдання;
- комп'ютерні презентації;
- рекомендовані джерела та електронні ресурси.

15. Рекомендована література

Основна

1. Андрейченко А. В., Лівінський А. І., Найда І. С., Петрів І. М. Лідерська поведінка та її вплив на мотивацію праці управлінського персоналу. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. № 16. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17316746>
2. Борданова Л.С., Семенченко Н.В., Попович Ж.В. Особливості формування та упровадження кадрової політики на підприємстві. *Економіка та держава*. 2022. № 6. С. 54-59.
3. Ігнатюк В., Туніна Г. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності системи управління підприємством. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. 2023. Vol. 2, No. 1. С. 75-83. URL: <https://isg-journal.com/isjmef/article/download/269/144>
4. Леміш К. М., Суслик А. В., Швачко В. А. Система мотивації персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2025. № 78. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-78-28>
5. Цимбалюк Г.С., Кравчук Р.В. Оплата праці як елемент матеріальної мотивації працівників. *Наукові праці МАУП. Економічні науки*. 2022. Вип. 2(65). С. 54-60. URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/economics/article/download/1384/1863/1918>
6. Швед В., Луценко, С. Л. (2026). Теоретико-методологічні основи мотиваційного менеджменту. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*. 2026. (1 (115), 119-124. <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2026-1-17>
7. Vedernikov M., Volianska-Savchuk L., Zelena M. Monitoring employee motivation as a means of increasing the competitiveness of enterprise personnel. *Modeling the Development of the Economic Systems*. № 3. 2022. P. 39-48. <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-5-5>

Додаткова література

1. Гарасимлюк М.В., Левицька О.М., Саєць І.А. Мотивація персоналу як елемент управління діяльністю банку. *Регіональна економіка*. 2023. №1. С. 55-64. URL: https://re.gov.ua/re202301/re202301_055_HarasymlyukMV%2CLevytskaOM%2CSayetsIA.pdf
2. Долгальова О., Ремесник Т. Дослідження мотивації як важливої складової механізму управління персоналом. *Галицький економічний вісник*. 2022. №5–6(78–79). С.103-109. URL: <https://surl.li/rqyihc>
3. Мамзуров М. Сучасні методи матеріальної та нематеріальної мотивації праці персоналу. *Сучасні методи матеріальної та нематеріальної мотивації праці персоналу : тези доп. наук. конф. студ. / наук. кер. О. Трубей*. Київ : ДТЕУ, 2024. С. 340-347.
4. Медведєва Г. Мотивація персоналу в організації – приклад підготовки системи мотивації персоналу за 5 кроків + поради з управління мотивацією персоналу в організації [Електронний ресурс]. *Путівник у світі фінансів і бізнесу*. 2021. URL: <https://bigenergy.com.ua/> (дата звернення: 29.06.2026).
5. Подзігун С., Чернов А. Мотивація як рушійна сила активізації діяльності працівників іт-сфери. *Економічні горизонти*. № 1(30). 2026. С. 123-130. [https://doi.org/10.31499/2616-5236.1\(30\).2026.322347](https://doi.org/10.31499/2616-5236.1(30).2026.322347)
6. Ткаченко К.А., Коптева Г.М. Мотивація та стимулювання праці персоналу в

управлінні підприємством. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. 2023. № 4. С. 33-38.

7. Якимець А.Ю. Теоретичні основи мотивації персоналу туристичного підприємства. *Вісник студ. наук. товариства «ВАТРА» Вінницького торговельно-економічного інституту ДТЕУ*. Вінниця : ВТЕІ ДТЕУ, 2023. Вип. 177. С. 361-367. URL: http://www.vtei.com.ua/doc/2023/vatra2004/zb22_177.pdf