

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ
СТЕФАНИКА**

Факультет/інститут економічний

Кафедра менеджменту і маркетингу

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мотивація і лідерство

Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Затверджено на засіданні кафедри
менеджменту і маркетингу
Протокол № 3 від 9 грудня 2024 р.

1. Загальна інформація	
Назва дисципліни	Мотивація і лідерство
Викладач	Савків У.С., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і маркетингу
Контактний телефон викладача	+38(067)2801800
Е-mail викладача	uliana.savkiv@pnu.edu.ua
Формат дисципліни	Очний та заочний
Обсяг дисципліни	3 кредитів ЄКТС, 90 год.
Посилання на сайт дистанційного навчання	https://d-learn.pnu.edu.ua
Консультації	Очні консультації: згідно розкладу консультацій
2. Анотація до курсу	
<p>Вивчення дисципліни "Мотивація і лідерство" є важливою складовою для розвитку як особистісних, так і професійних навичок студентів. Розуміння механізмів мотивації дозволяє студентам не лише визначати цілі, але й ефективно працювати над їх досягненням. Вивчення лідерства в контексті даної дисципліни сприяє формуванню навичок керівництва та взаємодії в команді. Студенти освоюють теоретичні концепції лідерства та отримують можливість практичного застосування цих знань у життєвих та професійних ситуаціях. Розуміння принципів лідерства сприяє розвитку комунікативних, організаційних та міжособистісних вмінь, що є необхідними у сучасному соціально-професійному середовищі.</p>	
3. Мета та цілі курсу	
<p>Метою вивчення дисципліни є формування у студентів системних теоретичних знань і практичних навичок щодо мотивації та стимулювання персоналу до ефективної діяльності на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик особистості, факторів, що впливають на мотивацію і формують лідерські якості, оволодіння методами управління командою, які розвинуть вміння застосовувати здобуті знання для досягнення успіху в різних аспектах професійного та особистого розвитку.</p> <p style="text-align: center;">Цілі курсу:</p> <ul style="list-style-type: none"> — знати сутність, завдання та особливості навчальної дисципліни, її категоріальний апарат; — освоїти основні шляхів та методи впливу на працівників з метою формування потреби до високопродуктивної праці, посилення зацікавленості в підвищенні кінцевих результатів діяльності та забезпечення конкурентоздатності підприємства на внутрішньому і світовому ринках; — набути практичні вміння мотивувати працівників до трудової діяльності в ринкових умовах господарювання. 	
4. Програмні компетентності та результати навчання	
<p>Програмні компетентності ІК. Здатність розв'язувати складі спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички. Здатність до набуття та практичного застосування управлінських здібностей у сфері ефективного управління персоналом організацій різних організаційно-правових форм, форм власності та видів економічної діяльності.</p>	

Програмні результати навчання			
Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень. Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько-свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та між культурності.			
5. Організація навчання			
Обсяг курсу – 90 год.			
Вид заняття		Загальна кількість годин	
лекції		18	
семінарські		18	
самостійна робота		54	
Ознаки курсу			
Семестр	Спеціальність	Курс (рік навчання)	Статус дисципліни
VII		четвертий	вибіркова

Тематика навчальної дисципліни		
Тема, план	Форма заняття	Кількість годин
Тема 1. Теоретичні аспекти мотивації персоналу 1.1. Потреби і спонукання. Спрощена модель мотивації через потреби. 1.2. Мотиваційні характеристики особистості. 1.3. Цілі в системі мотивації.	Лекція, семінарське заняття	4
Тема 2. Становлення і розвиток теорії і практики мотивації праці 2.1. Психологічні теорії мотивації. 2.2. Класичні мотиваційні теорії: науковий менеджмент Ф. Тейлора, школа “людських відносин” Е. Мейо і Д. МакГрегора. 2.3. Використання принципів доктрини “людських відносин” у сучасній практиці управління.	Лекція, семінарське заняття	4
Тема 3. Змістовні і процесуальні теорії мотивації 3.1. Змістовні мотиваційні теорії. 3.2. Процесуальні теорії мотивації.	Лекція, семінарське заняття	4
Тема 4. Комплексний підхід управління трудовою мотивацією 4.1. Закони поведінки, що визначають трудову активність працівників. 4.2. Теоретичні і прикладні розробки зі створення ефективного мотиваційного механізму. 4.3. Мотиваційний моніторинг.	Лекція, семінарське заняття	4
Тема 5. Матеріальні та нематеріальні методи мотивації персоналу 5.1. Матеріальна мотивація персоналу. 5.2. Нематеріальні методи мотивації персоналу.	Лекція, семінарське заняття	4

<p>Тема 6. Соціально-психологічні методи управління трудовою мотивацією окремих груп працівників і колективів</p> <p>6.1.Мотивування персоналу з урахуванням особливостей мотиваційних типів працівників.</p> <p>6.2.Соціально-психологічні методи мотивації колективів.</p> <p>6.3.Корпоративна культура в системі. трудової мотивації персоналу.</p>	<p>Лекція, семінарське заняття</p>	<p>4</p>
<p>Тема 7. Оцінка персоналу в системі мотивації праці</p> <p>7.1.Оцінка персоналу: сутність, функції, задачі, типи оцінки, закони, пов'язані з оцінкою діяльності.</p> <p>7.2.Методи і процедури оцінки як складові системи оцінки персоналу.</p> <p>7.3.Атестація і змагання в контексті оцінки персоналу.</p>	<p>Лекція, семінарське заняття</p>	<p>4</p>
<p>Тема 8. Теорії і практики формування лідера</p> <p>8.1.Відмінності між керівником і лідером.</p> <p>8.2.Критерії оцінки лідерства.</p> <p>8.3.Стили лідерства.</p> <p>8.4.Розвиток лідерства.</p>	<p>Лекція, семінарське заняття</p>	<p>4</p>
<p>Тема 9. Робота лідера з командою</p> <p>9.1. Команда: формування, стадії розвитку, рольова структура</p> <p>9.2. Тимбілдинг як сучасний інструмент розвитку команди</p> <p>9.3. Цифрові інструменти в управлінні командою</p> <p>9.4. Управління стресами та конфліктами в команді</p>	<p>Лекція, семінарське заняття</p>	<p>4</p>

6. Система оцінювання курсу

<p>Загальна система оцінювання навчальної дисципліни</p>	<p>100 балів: залік виставляється на підставі поточних оцінок (VII семестр);</p> <p>Зараховано – “відмінно” – студент демонструє повні, глибокі знання навчального матеріалу, достовірний рівень розвитку умінь та навичок, правильне й обґрунтоване формулювання практичних висновків, наводить обґрунтований розв’язок прикладів, аналізує причинно-наслідкові зв’язки; вільно володіє науковими термінами;</p> <p>Зараховано – “добре” – студент демонструє повні знання навчального матеріалу, але допускає незначні помилки навчального матеріалу, вміє застосувати його для розв’язання завдань, допускає окремі несуттєві помилки та неточності розв’язках;</p> <p>Зараховано – “задовільно” – студент володіє більшою частиною навчального матеріалу, допускає істотні пропуски у відповіді, не завжди вміє правильно застосувати набуті знання до розв’язання конкретних завдань, інколи невірно формулює судження та причинно-наслідкові зв’язки;</p> <p>Незараховано – студент не володіє достатнім рівнем необхідних знань, умінь, навичок, науковими термінами.</p> <p>Накопичення балів студентом під час вивчення дисципліни проводиться у такому співвідношенні:</p> <ul style="list-style-type: none"> – поточне оцінювання в кожному навчальному семестрі (80 %); – тестування в Системі дистанційного навчання (20 %). <p>Поточний контроль проводиться на кожному семінарському занятті шляхом виконання завдань, отриманих в процесі навчання. Максимальна кількість балів, яку студент може отримати за практичні заняття 80 балів.</p> <p>Відвідування занять є важливою складовою навчання. Очікується, що всі студенти відвідають лекції і семінарські заняття курсу. Якщо студент пропустив заняття (лекційні чи семінарські) без поважної причини, він зобов’язується відпрацювати їх.</p>
--	--

Студенти зобов'язані дотримуватися термінів визначених для виконання тих видів робіт, які передбачені курсом.
Отримання додаткових балів за дисципліною можливе в разі виконання індивідуальних завдань, попередньо узгоджених з викладачем.

Накопичування балів під час вивчення дисципліни (7-й семестр)

№ теми Вид роботи	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Разом
	Семінарське заняття	5	5	10	10	10	10	10	10	
Самостійна робота (тестування та інші види робіт)	5		5		5		5			20
Максимальна кількість балів	100									

Вимоги до письмових робіт	<p>При виконанні практичних завдань студент має детально та послідовно описати хід виконання письмової роботи.</p> <p>Для студентів денної форми навчання передбачено виконання завдань письмово у визначені терміни.</p> <p>Для студентів заочної форми навчання передбачено виконання роботи в електронному варіанті, які мають бути здані за 10 днів до початку сесії.</p>
Семінарські заняття	<p>Семінарське заняття проводиться з метою формування у студентів умінь і навичок з дисципліни, вирішення практичних завдань, їх перевірка та оцінювання. За метою і структурою семінарські заняття є послідовним етапом навчання, який пов'язує теоретичне навчання і практичне застосування набутих знань, передбачає попередній контроль знань студентів. Оцінка за семінарське заняття враховується при виставленні підсумкової оцінки з дисципліни.</p>
Умови допуску до підсумкового контролю	<p>Протягом семестру студент повинен отримати в підсумку не менше 50 балів, пропущенні заняття повинні бути відпрацьовані.</p>
Самостійна робота	<p>Загальний обсяг годин самостійної роботи студента, що відводиться на вивчення дисципліни «Мотивація і лідерство» складає 90 годин. Студентам пропонується виконання завдань, що розміщені у Системі дистанційного навчання Прикарпатського національного університету імені В. Стефаніка (https://d-learn.pro/developer/course/view/3642).</p>

7. Політика курсу

Студент повинен самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного та підсумкового контролю результатів навчання (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей).

Студент опрацьовує питання, що призначенні для самостійного вивчення та проходить тестування в системі дистанційного навчання у визначений для контролю самостійної роботи період згідно графіку навчального процесу.

Академічну заборгованість студент здає відповідно до графіку ліквідації академзаборгованості за встановленими в університеті правилами.

Очікується, що студенти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлюючи наслідки її порушення, що визначається Положенням про запобігання та виявлення плагіату у Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаніка <https://pnu.edu.ua/положення-про-запобігання-плагіату/>. Списування під час контрольних робіт та екзамену заборонені. Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише для виконання он-лайн тестування. Для обчислень можна використовувати калькулятор.

Вживати їжу та напої під час занять в аудиторії забороняється (крім води або за медичними показаннями).

Відвідування занять є важливою складовою навчання. Очікується, що всі студенти відвідають усі лекції і практичні заняття курсу. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в дистанційному форматі відповідно до встановлених університетом правил.

Пропуски занять відпрацьовуються в обов'язковому порядку на консультаціях, при цьому оцінка не ставиться, а "нб" округляється.

Індивідуальні завдання виконуються відповідно до затверджених кафедрою вимог.

Політика щодо дедлайнів та перескладання: роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (на 20% менше). Перескладання модулів відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, довідка від лікаря з зазначенням періоду хвороби).

У студентів є можливість отримати додатковий бал до підсумкової оцінки, пройшовши онлайн курс на платформі Prometheus. Сертифікат потрібно надіслати на електронну адресу uliana.savkiv@pnu.edu.ua не пізніше ніж за 5 днів до останнього практичного заняття за розкладом. Приймаються також сертифікати, які підтверджують проходження курсу студентом і на інших платформах неформальної освіти (курс повинен доповнювати знання з дисципліни). Попередньо студент погоджує з викладачем коректність обраного курсу (лист-погодження надіслати на електронну адресу uliana.savkiv@pnu.edu.ua)

8. Рекомендована література

1. Лідерство та комунікації в організації : навчальний посібник / упорядники: Н. Я. Михаліцька, М. Р. Яцик. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с.
2. Лідерство та стиль роботи менеджера: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2009. 192 с.
3. Лук'янченко Н.Д., Бунтовська Л.Л. Мотивація персоналу : навч. посіб. Донецьк, 2004. 302 с.
4. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування») Харків : ХНУМГ, 2013. 111 с.
5. Гриньова В. М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія. Харків : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2007. 184 с.
6. Гриненко А.М., Граждан А.Б., Сікачина Т.М. Мотиваційний аспект відбору й оцінки керівників. Регіональні перспективи. Мотивація ефективної праці в ринковій економіці. Кременчук: Перспектива. 2002. №3-4. С.276 - 277.
7. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник. К. : КНЕУ, 2001. 337 с.
8. Романовський О.Г., Гура Т.В., Книш А.С., Бондаренко В.В. Теорія і практика формування лідера : навч. посіб. Харків, 2015. 100 с.
9. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці : теорія та практика регулювання : монографія. Кіровоград: Пік, 2003. 426 с.
10. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство : навч. посібн. Івано-Франківськ, 2015. 296 с.
11. Савків У.С., Сидор Г.В. Управління людськими ресурсами в умовах ризиків, спричинених війною в Україні. *Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (Серія: Економіка та управління в нафтогазовій промисловості)*. 2023. 2(28). С. 77 – 84. DOI: 10.31471/2409-0948-2023-2(28)-77-84
12. Савків У.С., Лесик М.В., Любченко О.В. Управління людськими ресурсами в умовах турбулентності та цифровізації. *Наукові перспективи*. Випуск 5 (47). 2024. С. 974-983.
13. Савків У.С., Гавдей С.В. Управління персоналом в умовах соціальної та економічної нестабільності: психологічний аспект. *Наукові перспективи*. Випуск 10 (52). 2024. С. 694-704.
14. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. /за наук. ред. Л. М. Сергеевої. –Івано-Франківськ. «Лілея» НВ». 2015. 296 с.