

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту та адміністрування

СИЛАБУС

нормативного освітнього компонента

МОТИВУВАННЯ ТА ЛІДЕРСТВО

підготовки магістрів

спеціальності 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
освітньо-професійної програми Економіка підприємства

Луцьк – 2022

Силабус освітнього компонента «МОТИВУВАННЯ ТА ЛІДЕРСТВО» підготовки магістра, галузі знань 07 Управління та адміністрування, спеціальності 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність, за освітньо-професійною програмою Економіка підприємства.

Розробник: Рейкін В. С., професор кафедри менеджменту та адміністрування, д.е.н., професор

Погоджено

Гарант освітньо-професійної програми



Наталія ХОМЮК

Силабус освітнього компонента затверджено на засіданні кафедри менеджменту та адміністрування

протокол № 2 від 07.09.2022 р.

Завідувач:



Лариса ЧЕРЧИК

© Рейкін В. С., 2022 р.

I. Опис освітнього компонента

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітній ступінь	Характеристика освітнього компонента
Заочна форма навчання	07 Управління та адміністрування, спеціальності 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність, Економіка підприємства, магістр	Нормативна
Кількість годин/кредитів 120/4		Рік навчання <u>2022-2023</u>
		Семестр <u>1-ий</u>
		Лекції <u>10</u> год.
		Практичні (семінарські) <u>10</u> год.
		Самостійна робота <u>86</u> год.
ІНДЗ: немає	Консультації <u>14</u> год.	
	Форма контролю: <u>залік</u>	
Мова навчання		Українська

II. Інформація про викладача

Рейкін Віталій Самсонович д. е. н, проф., професор кафедри менеджменту та адміністрування, моб. тел. 050-926-23-69, Reikin.Vitaliy@vnu.edu.ua, корпус G
Дні занять розміщено на <http://194.44.187.20/cgi-bin/timetable.cgi>

III. Опис освітнього компонента

1. Анотація освітнього компонента. Освітній компонент «Мотивування та лідерство» належить до нормативних, спрямований на формування фахових компетенцій в економічній сфері щодо системи мотивації персоналу та практичних аспектів лідерства. Особлива увага приділяється вибору форм та методів мотивування персоналу з метою підвищення продуктивності праці працівників, а також розвитку управлінської компетентності майбутніх фахівців через поглиблення розуміння природи лідерства та цілеспрямований розвиток практичних навичок лідерства.

2. Мета і завдання освітнього компонента.

Мета вивчення освітнього компонента – формування системи теоретичних і прикладних знань щодо мотивації персоналу матеріальними, трудовими та статусними засобами, а також розвиток уявлень щодо феномену лідерства, його типології, інструментів лідерства в різних сферах діяльності.

Основними **завданнями** освітнього компонента є:

- вивчення теорії та світового досвіду мотивації персоналу;

- набуття навичок і вмінь самостійно аналізувати стан мотивації персоналу підприємства;
- набуття навиків щодо розробки та обґрунтування рекомендацій підвищення ефективності системи мотивації персоналу підприємства;
- вивчення теорій походження лідерства;
- знання принципів і закономірностей емоційного лідерства;
- вміння застосовувати різноманітні стилі лідерства у відповідній ситуації;
- розуміння фізіологічних витоків та психологічних проявів харизматичного лідерства.

3. Результати навчання (компетентності).

Інтегральна компетентність (ІК)

Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у галузі підприємництва, торгівлі та біржової діяльності або в процесі навчання, проведення досліджень та/або здійснення інновацій, що характеризуються невизначеністю умов і вимог.

Загальні компетентності (ЗК)

ЗК 1. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

ЗК 3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

Фахові компетентності

ФК 3. Здатність до ефективного управління діяльністю суб'єктів господарювання в сфері підприємництва, торгівлі та/або біржової діяльності.

ФК 10. Здатність встановлювати, підтримувати та розвивати ділові відносини із суб'єктами зовнішнього середовища. Здатність використовувати комунікаційні технології для захисту інтересів суб'єкта підприємницької діяльності.

Програмні результати

ПРН1. Вміти адаптуватися та проявляти ініціативу і самостійність в ситуаціях, які виникають в професійній діяльності.

ПРН 3. Вміти розробляти заходи матеріального і морального заохочення та застосовувати інші інструменти мотивування персоналу й партнерів для досягнення поставленої мети.

ПРН5. Вміти професійно, в повному обсязі з творчою самореалізацією виконувати поставлені завдання у сфері підприємництва, торгівлі та/або біржової діяльності.

ПРН9. Розробляти і приймати рішення, спрямовані на забезпечення ефективності діяльності суб'єктів господарювання у сфері підприємницької, торговельної та/або біржової діяльності.

4. Структура освітнього компонента

Назви змістових модулів і тем	Усього	Лек.	Практ.	Сам. роб.	Конс.	Форма контролю / Бал
Змістовий модуль 1. Теоретичні та прикладні основи мотивування						
Тема 1. Сучасне розуміння мотивації як процесу	11	1	2	8	-	ФО, Т, К / 10
Тема 2. Змістові теорії мотивації	12	2	-	8	2	ФО, Т, К / 10
Тема 3. Процесуальні теорії мотивації	13	-	2	9	2	ФО, Т, ТЕ / 10
Тема 4. Матеріальна, трудова і статусна мотивація праці	13	2	-	9	2	ФО, Т, ТЕ / 10
Тема 5. Методи нематеріальної мотивації	11	-	1	9	1	ФО, Т, ТЕ / 10
Разом за модулем 1	60	5	5	43	7	50
Змістовий модуль 2. Теорія та практика формування лідера						
Тема 6. Вступ до теорії і практики формування лідера	11	1	2	8	-	ФО, Д, Т / 10
Тема 7. Теорії походження лідерства	12	2	-	8	2	ФО, Д, Т / 10
Тема 8. Харизматичне лідерство	13	-	2	9	2	ФО, Д, Т / 10
Тема 9. Резонансне лідерство	13	2	-	9	2	ФО, Д, ТЕ / 10
Тема 10. Сучасне лідерство	11	-	1	9	1	ФО, Д, ТЕ / 10
Разом за модулем 2	60	5	5	43	7	50
Всього годин / Балів	120	10	10	86	14	100

Форма контролю: поточне оцінювання (фронтальне опитування (ФО), тести (Т), написання тез (ТЕ), дискусія (Д), розгляд кейсів (К), підсумковий контроль у формі заліку. Залік проводиться у письмовій формі (тестування).

5. Завдання для самостійного опрацювання

Самостійна робота здобувачів передбачає: підготовку до практичних занять, опрацювання рекомендованої наукової літератури, написання тез доповідей, підготовку до заліку. Завдання самостійної роботи здобувачів освіти вважаються виконаними, якщо вони: здані у визначені терміни та повністю виконані (розкривають тему завдання); не мають логічних і розрахункових помилок. Прийом і консультування щодо виконання завдань самостійної роботи здобувачів проводяться викладачем згідно встановленого графіку.

Питання та завдання для самостійної роботи визначені відповідними темами освітнього компонента та містяться в електронному курсі Microsoft Teams:

https://teams.microsoft.com/l/team/19%3a6QDa1V-n-OHlkZjCh7WtFrl_B_5mvgrgZOAF2KaTRGA1%40thread.tacv2/conversations?groupId=3775181e-f40e-4c46-a024-1fc0e817b9c7&tenantId=79cf2153-dcef-4e36-ab8c-89480b2366aa

IV. Політика оцінювання

Політика щодо відвідувань занять. Відвідування занять дає можливість отримати задекларовані загальні та фахові компетентності, вчасно і якісно виконати завдання. Пропущені заняття можна відпрацьовувати у визначений час згідно графіка. За умови індивідуального навчального графіка здобувач освіти має можливість отримати позитивну оцінку завдяки виконанню планових та контрольних завдань. У будь-якому випадку здобувачі зобов'язані дотримуватися термінів, визначених для виконання усіх видів робіт, передбачених освітнім компонентом.

Політика щодо зарахування результатів формальної, неформальної та інформальної освіти. Результати навчання, здобуті шляхом формальної, неформальної та/або інформальної освіти, визнаються в ВНУ імені Лесі Українки шляхом валідації (https://vnu.edu.ua/sites/default/files/2021-02/Polozhennia_%20vyznannia_rezultatuv_navchannia_formalnoi.pdf)

Визнання можуть підлягати такі результати навчання, отримані в неформальній освіті, які за тематикою, обсягом вивчення та змістом відповідають як освітньому компоненту загалом, так і його окремому розділу, темі (темам), індивідуальному завданню, контрольній роботі тощо, які передбачені силабусом освітнього компонента.

Визнання результатів навчання, отриманих у неформальній та/або інформальній освіті, відбувається в семестрі, що передує семестру початку вивчення освітнього компонента, або першого місяця від початку семестру, враховуючи ймовірність не підтвердження здобувачем результатів такого навчання.

Політика щодо академічної доброчесності: виконані завдання здобувачів мають бути їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування, втручання в роботу інших осіб є прикладами можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі здобувача є підставою для її незарахування, незалежно від масштабів плагіату, що регламентовано Положенням ВНУ ім. Лесі Українки "Про систему запобігання та виявлення академічного плагіату".

Політика щодо дедлайнів та перескладання: роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку.

Політика виставлення балів. Оцінювання знань здобувачів освіти здійснюється під час поточного контролю за результатами виконання видів робіт, які передбачені силабусом. Враховуються бали поточного (100 балів), або підсумкового оцінювання (100 балів). При цьому враховуються присутність на заняттях та активність здобувачів під час занять; вимоги академічної доброчесності; своєчасність виконання завдань. У випадку, якщо здобувач освіти протягом поточної роботи набрав менше як 60 балів, він складає залік під час ліквідації академічної заборгованості. У цьому випадку бали, набрані під час поточного оцінювання анулюються.

V. Підсумковий контроль

Підсумковий контроль (залік) проводиться у формі тестових завдань згідно затвердженого розкладу. Тестові запитання складено відповідно до програми освітнього компонента. Містять 50 запитань з однією правильною відповіддю, що оцінюється в 2 бали. Максимальна оцінка 100 балів.

Перелік питань до заліку

1. Зміст мотиву та мотивації.
2. Стимулювання та винагорода.
3. Стадії мотивації.
4. Управлінські проблеми в контексті мотивації.
5. Теорія ієрархії потреб Маслоу.
6. Теорія Альдерфера.
7. Теорія двох факторів Герцберга.
8. Теорія набутих потреб Мак-Клелланда.
9. Узагальнення змістових теорій мотивації.
10. Теорія очікувань.
11. Теорія справедливості.
12. Концепція партисипативного (спільного) управління.
13. Модель Портера–Лоулера.
14. Використання теорій мотивації в менеджменті персоналу.
15. Поняття та основні положення матеріальної мотивації.
16. Диференціація доходів населення.
17. Трудова і статусна мотивація персоналу.
18. Ретроспектива та теорії нематеріальної мотивації.
19. Планування кар'єри як чинник мотивації.
20. Гуманізація праці як нематеріальна мотивація трудової діяльності.
21. Сутність лідерства.
22. Особистісні якості, що забезпечують здатність до лідерства.
23. Навички лідера.
24. Теорії особистісних якостей.
25. Ситуативні теорії.
26. Атрибутивні теорії.
27. Сутність харизматичного лідерства.
28. Етичні прояви харизми.
29. Неетичний харизматичний лідер.
30. Розвиток харизми.
31. Сутність резонансного лідерства.
32. Резонансні (емоційні) стилі лідерства.
33. Дисонансні стилі лідерства.
34. Вимоги до лідерів у 21 ст.
35. Розвиток особистості сучасного лідера.
36. Соціальний феномен лідерства.

VI. Шкала оцінювання

Оцінка в балах	Лінгвістична оцінка
90–100	Зараховано
82–89	
75–81	
67–74	
60–66	
1–59	Незараховано (необхідне перекладання)

VII. Рекомендована література та інтернет-ресурси

Основна

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2011. 397 с.
2. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с.
3. Іллін Є. П. Мотивація і мотиви. Тернопіль. Богдан, 2013. 512 с.
4. Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу сучасного університету: основи та інструменти: Навчальний посібник. К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 44 с.
5. Романовський О. Г., Гура Т. В., Книш А. Є. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник. Харків, 2017. 100 с.

Додаткова

6. Гончаренко Т. І. "Мотивація" як предмет економічного дослідження. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2019. Вип. 25. С. 257-259.
7. Крейг Нік. Лідерство починається з призначення. К.: Фабула, 2019. 240 с.
8. Олійник Т. Г. Мотивація як спосіб підвищення продуктивності праці на підприємствах. *Ефективна економіка*. 2018. № 3.
9. Потьомкіна О. В., Дорош В. Ю., Биховець Н. Г. Реалізація термінів "мотивація" та "стимулювання" у ефективній діяльності персоналу. *Економічні науки. Серія: Економіка та менеджмент*. 2018. Вип. 15. С. 211-216.
10. Рейкін В. С. Феномен харизматичного лідерства: домінанти та дискусійні аспекти. *Економіка та суспільство*. 2022. № 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-62>

Інтернет-ресурси:

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Інформаційні ресурси у цифровому репозиторії бібліотеки ВНУ імені Лесі Українки. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua>
3. Кабінет Міністрів України. URL: <http://www.kmu.gov.ua/>.
4. Національна бібліотека ім. В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>.

