



МАУП

Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу

Кафедра управління персоналом та економіки праці

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор ННІУЕБ

_____ І.А Семенець-Орлова
"_____" "_____" 2024 р.

Схвалено на засіданні кафедри УПЕП
Протокол № 1 від "30" серпня 2024 р.
Завідувач кафедри

_____ Г. А. Дмитренко

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мотивація персоналу

спеціальності: _____ 051 «Економіка»
(шифр і назва спеціальності)

освітнього рівня _____ другий (магістерський)
(назва освітнього рівня, ОКР)

Освітньої програми: **«Управління персоналом та економіка праці»**

Розробник силабусу навчальної дисципліни:

Головач Наталія Василівна - кандидат педагогічних наук, доцент,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці

(підпис)

Викладач:

Головач Наталія Василівна - кандидат педагогічних наук, доцент,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці

(підпис)

Силабус розглянуто на засіданні управління персоналом та економіки праці
Протокол від "30" серпня 2024 р. № 1

Завідувач кафедри _____ Г.А.Дмитренко
(підпис)

Силабус перевірено

28.08.2024 р.

Заступник директора _____ І .І. Каліна

Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва навчальної дисципліни	Мотивація персоналу
Шифр та назва спеціальності	051 «Економіка»
Рівень вищої освіти	другий (магістерський) рівень вищої освіти
Статус дисципліни	вибіркова
Кількість кредитів і годин	4 кредита/120 год Лекції : 34 Семінарські заняття: 16 Самостійна робота студентів: 70
Терміни вивчення дисципліни	1 семестр
Мова викладання	українська
Вид підсумкового контролю	іспит
Сторінка дисципліни на сайті	http://maup.com.ua/ua/pro-akademiyu/instituti/institut-ekonomiki/kafedra-ekonomiki.htm

Загальна інформація про викладача. Контактна інформація.

	<i>Головач Наталія Василівна</i>
	кандидат педагогічних наук
	доцент
	професор кафедри управління персоналом та економіки праці
Дисципліни, які викладає НПП	Вступ до спеціальності «Економіка», Управління персоналом, Мотивація персоналу, Розвиток персоналу, Мотивація персоналу, Маркетинг персоналу, Просемінар з економіки та управління персоналом, Психологія виробничих груп, Теорія і практика само менеджменту, Тренінг з психології управління
Напрями наукових досліджень	Економіка, управління персоналом, мотивація персоналу, розвиток персоналу, управління трудовим потенціалом, стратегія розвитку освіти, формування та розвиток громадянського суспільства
Посилання на реєстри ідентифікаторів для науковців	https://orcid.org/0000-0002-6215-6575 https://scholar.google.com.ua/citations?hl=uk&user=HYF-CfMAAAAJ&view_op=list_works&sortby=pubdate
Контактна інформація викладача:	
E-mail:	n_golovach@ukr.net
Контактний тел.	+38(097)8855323
Телефон кафедри	(044) 490-95-00, вн. 15-14
Портфоліо викладача на сайті кафедри/Інституту/Академії	https://maup.com.ua/ua/pro-akademiyu/instituti/institut-ekonomiki/kafedra-upravlinnya-personalom-ekonomiki-praci.html

Анотація курсу. Мета навчальної дисципліни — формування системи теоретичних і прикладних знань у галузі посилення трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи засобами сучасних методів матеріальної, трудової та статусної мотивації, а також формування в менеджерів з персоналу знань, умінь і навичок мотивації персоналу організації та його оцінювання, розвиток здібностей, які дають змогу займатись управлінською, організаційною, методичною, діагностичною, інноваційною діяльністю в управлінні організаціями, беручи до уваги їх розвиток і ефективно використовуючи кадровий потенціал.

Завдання дисципліни — отримання студентами стійких сучасних знань із теорії мотивації персоналу, формування в них навичок і вмінь самостійно аналізувати стан мотивації персоналу та розробляти науково-практичні рекомендації щодо її посилення; розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, а також самостійності та відповідальності в обґрунтуванні та прийнятті рішень з мотиваційного менеджменту.

Предмет дисципліни — потреби, інтереси, стимули, економічні й соціально-психологічні відносини як складові мотиваційного механізму трудової діяльності.

Дисципліну “Мотивація персоналу” вивчають після дисциплін “Економіка праці в організації”, “Управління персоналом”, “Менеджмент продуктивності”.

Вивчивши цю дисципліну, студент має

знати:

- теоретико-методологічні засади мотивації трудової діяльності як складової соціально-трудова відносин;
- змістові характеристики сучасних теорій мотивації, основи мотивації й оцінювання персоналу організації;
- механізми дії законів управління в мотивації діяльності персоналу;
- сутність мотиваційного моніторингу;
- традиційні та нетрадиційні підходи до організації матеріального стимулювання персоналу;
- змістові характеристики нематеріальної мотивації трудової діяльності;
- сутність, види, функції, методи мотивації й оцінювання персоналу;
- сучасні підходи до дослідження проблем мотивації персоналу;
- теорії і моделі мотивації персоналу, способи активізації його індивідуальної та групової діяльності;
- мотиваційні механізми стратегічного управління персоналом;
- основи візуальної та психологічної діагностики;
- феноменологію, закономірності та механізми розвитку людини до зрілості в разі досягання нею досить високого рівня розвитку;

уміти:

- організовувати систему мотивації персоналу організації;
- застосовувати методи й технології мотивації персоналу;
- організовувати проведення мотиваційного моніторингу для ефективного впливу на поведінку персоналу;
- оцінювати стан матеріальної мотивації в організації та проектувати заходи щодо її посилення;
- обґрунтовувати найраціональніші підходи до організації системи нарахування

заробітної плати з огляду на зарубіжний досвід;

- оцінювати стан трудової та статусної мотивації праці;
- проектувати заходи щодо посилення трудової та статусної мотивації трудової діяльності;
- розробляти комплексні програми активізації трудової діяльності персоналу організації на основі сучасних методів мотивації трудової діяльності;
- розкривати й досліджувати фактори, що сприяють розвитку професійної концепції, а також ті, що гальмують її;
- планувати й організовувати ефективну діяльність у процесі розв'язування завдань мотивації та оцінювання персоналу організації.

Для ефективного виконання зазначених завдань у програмі передбачено такі форми навчання: лекції, семінари й тематичні дискусії, імітаційні вправи, аналіз ситуацій, рольові та ділові ігри, елементи акмеологічного тренінгу.

Після опанування дисципліни “Мотивація персоналу” студент повинен знати: теоретико-методологічні засади мотивації трудової діяльності як складової соціально-трудових відносин; змістові характеристики сучасних теорій мотивації; сутність мотиваційного моніторингу; традиційні та нетрадиційні підходи до організації матеріального стимулювання персоналу; змістові характеристики нематеріальної мотивації трудової діяльності; сутність, види, функції, методи оцінювання персоналу як складової мотивації трудової діяльності.

Пререквізити та постреквізити навчальної дисципліни: Курс «Мотивація персоналу» безпосередньо пов'язаний з дисциплінами управління персоналом, трудове та господарське право, охорона праці, організація та оплата праці, економіка праці і соціально-трудові відносини, ринок праці та ін., покликаний закласти основи аналізу робіт з персоналом в організації.

Програмні компетентності.

Компетентність	Ступінь сформованості компетентності	Оцінювання
Володіння знаннями та досвідом у сфері громадянсько-суспільної діяльності, у соціально-трудовій сфері, уміння аналізувати ситуацію на ринку, діяти відповідно до особистої та суспільної вигоди, володіти етикою трудових і громадських взаємин	Повністю. Співвідноситься з метою курсу	Підсумкове (іспит)
Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу та встановлення взаємозв'язків між явищами та процесами	Частково, в аспекті виконання завдань, передбачених професійною діяльністю за спеціалізацією освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (іспит)
Здатність аналізувати інформацію, виявляючи та пояснюючи складні взаємозв'язки між об'єктами	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (іспит)
Здатність формулювати професійні задачі та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (іспит)

Здатність до організації і планування, базові загальні знання, засвоєння основ базових знань з професії, усне і письмове спілкування рідною мовою, комп'ютерні навички, уміння знаходити та аналізувати інформацію з різних джерел, прийняття рішень	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (іспит)
Здатність планувати і розробляти проекти, здійснювати її інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (іспит)

Зміст навчальної дисципліни.

№	Курс__1__ Семестр__1__ Обсяг в кредитах ЄКТС /Всього годин у семестрі__120__ Назва теми	Кількість годин, з них:						Приміт -ка
		лек- ції (Л)	семі нар. зан. (СЗ)	пра кт., лаб. зан. (ПЗ, ЛЗ)	інд.- кон с. роб. (ІКР)	сам. роб. студ . (СР С)	фор -ма кон т- рол ю	
Змістовий модуль І. Теоретико-методологічні основи мотивації та оцінювання персоналу								
1.	Підходи до дослідження та організації мотивації й оцінювання персоналу	2	6		14	У		
2.	Закони управління, які діють у сфері мотивації людини	2	6		14	СР,У ,Т	МК	
3.	Людина — суб’єкт і об’єкт мотивації та оцінювання							
4.	Теоретичні основи мотивації							
5.	Стимулювання діяльності персоналу							
6.	Мотивація діяльності людини в організації							
Змістовий модуль ІІ. Мотивація діяльності персоналу організації								
7	Матеріальна, трудова і статусна мотивація персоналу	2	6		16	У		
8	Методи управління мотивацією	2	8		16	СР,У		
9	Мотиваційні механізми стратегічного управління	2	8		20	СР,У		
Змістовий модуль ІІІ. Оцінювання персоналу								
10	Оцінювання персоналу організації у процесі мотивації	2	6		16	У		
11	Методи оцінювання персоналу	2	8		16	СР,У		
12	Атестація персоналу та візуальна психодіагностика при оцінюванні персоналу\	2	8		20	СР,У		
	Всього – 120 год.	20	14			86		

Форми контролю: усне опитування – У
 контрольні роботи – КР
 перевірка конспектів – ПК
 перевірка завдань для самостійної роботи – СР
 тестування – Т
 модульний контроль – МК

Технічне й програмне забезпечення /обладнання – Кадровик-PRO професіонал, Програма 1С: Зарплата і управління персоналом для України; програми та сервіси для перевірки оригінальності

текстів (Plagiat, Antiplagiat, Unicheck). Ознайомитися із наявними в Академії програмами і сервісами можна: корп. №24)

- Передбачає автоматизацію ведення кадрового діловодства, автоматизацію діяльності як менеджерів з персоналу, які приймають рішення по різним аспектам управління персоналу;
- Виконання завдань у встановлений термін.
- Відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача.
- Дотримання академічної доброчесності.
- Презентації та доповіді мають бути авторськими і оригінальними.

Зміст дисципліни: Курс складається з трьох змістових модулів. Кожен модуль, у свою чергу, складається з лекційної та семінарської частин:

- **Змістовий модуль 1** «Теоретичні засади вивчення служб персоналу» (лекційні теми 1-3, семінарські теми 2, 3);
- **Змістовий модуль 2** «Функції служби персоналу організації» (лекційна тема 4-7, семінарські теми 5,7);
- **Змістовий модуль 3** «Роль посадових осіб служби персоналу» (лекційна тема 8-10, семінарські теми 11-13).

Форми і методи навчання.

Основними видами навчальних аудиторних занять є **лекції, семінарські заняття, консультації.**

При викладанні **лекційного матеріалу** передбачено поєднання таких форм і методів навчання, як лекції-бесіди, лекції-візуалізації.

Лекція-бесіда забезпечує безпосередній контакт викладача з аудиторією і дозволяє привернути Вашу увагу до найбільш важливих питань теми лекції, визначити у процесі діалогу особливості сприйняття навчального матеріалу. Ви маєте можливість обмірковувати поставлені запитання, робити самооцінку рівня своєї підготовки, навчитися самостійно формулювати висновки і узагальнення.

Лекція-візуалізація включає візуальну форму подачі лекційного матеріалу технічними засобами навчання. Читання такої лекції зводиться до розгорнутого або короткого коментування викладачем візуальних матеріалів, що переглядаються.

При проведенні **семінарських занять** передбачено поєднання таких форм і методів навчання як робота у малих групах, рольові ігри, дискусія, публічний виступ, групові проекти та кейс-завдання.

Ви працюєте з інформацією вдома, зокрема з використанням мережі Інтернет (див. *рекомендовану літературу*), під час занять виконуєте усні та письмові завдання, виступаєте з доповідями і презентаціями, підготовленими як групою так і індивідуально, моделюєте поведінку у конкретних професійних ситуаціях. Програмою курсу передбачено такі проекти:

- Виступ за темою **індивідуального завдання**.
- Виступ-інформування за темами семінарських занять;
- Графоаналітичні завдання;
- Розрахункові завдання.

Оцінювання знань здійснюється відповідно до «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (<https://drive.google.com/file/d/1ENRncPY-dU2qLke7awVKn1OdfG88Hg8D/view>).

Система оцінювання навчальних досягнень

Вид діяльності здобувача	Модуль 1	Модуль 2	Модуль 3
--------------------------	----------	----------	----------

		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	1	2	2	2	2	4	4
Відвідування семінарських занять	1	1	1	1	1	3	3
Відвідування практичних занять	1	-	-	-	-	-	-
Робота на семінарському занятті	10	1	10	1	10	3	30
Робота на практичному занятті	10	-	-	-	-	-	-
Лабораторна робота (в тому числі допуск, виконання, захист)	-	-	-	-	-	-	-
Виконання завдань для самостійної роботи	5	3	15	3	15	6	30
Виконання модульної роботи							
Виконання ІНДЗ	15		15		15		15
Разом		43		43		82	
Максимальна кількість балів:							168
168:100=1,68. Здобувач набрав Х балів; Розрахунок: $X:1,68 =$ загальна кількість балів.							

. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

Під час вивчення курсу виконуються завдання для самостійних робіт до кожної з 13 тем (завдання до самостійної роботи див.: Робоча навчальна програма дисципліни). **Критерії оцінювання:**

- змістовність – 4 бали
- відповідність темі та вимогам оформлення – 1 бали.

Максимальна кількість балів за самостійну роботу – **5 балів**.

Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання.

Модульний контроль відбувається в кінці вивчення блоків змістових модулів і здійснюється у вигляді виконання індивідуальних завдань-кейсів у формі презентації за тематикою **самостійного вивчення матеріалу** відповідного змістового модуля (5 хв. зі слайдами).

Під час модульного контролю оцінюються такі компоненти:

- Слайди до презентації – 3 балів
- Повнота розкриття теоретичного питання теми – 10 балів
- Тестове завдання – $5 \cdot 1 \text{ бал} = 5$ балів
- Якість інформації – 5 балів
- Самостійність та креативність – 2 балів

Максимальна кількість балів - 25 балів.

Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання:

Іспит. Відбувається у формі екзамену згідно з «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП».

Орієнтовний перелік питань для семестрового комплексного контролю (див.: Робоча навчальна програма дисципліни).

Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу.

Шкала відповідності оцінок

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
68-74	D	задовільно	
60-67	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

Рекомендовані джерела (література):

Нормативно-правові акти

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року, №254/96-ВР. Документ 254к/96-вр, поточна редакція — Тлумачення від 15.03.2016, підстава v001p710-16 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

2. Кодекс законів про працю України // ВВР України від 10.12.1971. – №322-VIII. Документ 322-08, поточна редакція від 12.06.2016 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Закон України «Про колективні договори і угоди» // ВВР. – від 01.07.1993. – № 3356-XII. Документ 3356-12, чинний, поточна редакція від 01.01.2015

4. Закон України «Про оплату праці» // ВВР. – від 24.03.1995. – №108/95-ВР. Документ 108/95-вр, поточна редакція від 16.01.2016 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>

5. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // ВВР. – 03.03.1998 р. – №137. Документ 137/98-вр, поточна редакція від 07.11.2012 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>

6. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» // ВВР. – 09.07.2003 № 1058-IV. Документ 1058-15, поточна редакція від 12.05.2016 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>

7. Закон України «Про зайнятість населення» // ВВР. – 05.07.2012. – № 5067-VI. Документ 5067-17, поточна редакція від 01.01.2016 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

Основна література

8. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.

9. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с. URL: <https://westudents.com.ua/knigi/336-upravlnnya-personalom-balabanova-l-v-.html>

10. Балановська Т. І., Гавриш О. М., Виржиковська Б. Формування та розвиток цифрової компетентності працівників як складова антикризового управління організацією. *Економіка. Менеджмент. Бізнес.* 2020. №1 (31). С. 97-106. URL: <http://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/2391> DOI: 10.31673/2415-8089.2020.019716

11. Балановська Т. І., Гоголя О. П., Троян А. В. Основи менеджменту, маркетингу та підприємництва: навчальний посібник. Київ: ЦП «Компринт», 2018. 533 с. URL:

http://dglb.nubip.edu.ua:8080/bitstream/123456789/6184/1/Balanovska_Osnovu%20menedgmenty%20i%20marcetungy.pdf

12. Балановська Т. І., Гоголю О. П., Троян А. В. Словник-довідник з управління персоналом. Київ: ЦП «Компринт», 2017. 516 с.

13. Балановська Т. І., Гоголю О.П., Троян А. В. Словник-довідник з менеджменту. Київ, 2016. 480 с.

14. Безручук С.Л., Лайчук С.М. Аутсорсинг, лізинг персоналу або послуги з бухгалтерського обліку: критична оцінка термінів. Міжнародний збірник наукових праць. 2008. Вип. 3(12). С.41-60. URL: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/viewFile/67740/63840.pdf>

15. Бей Г.В. Компетентнісні складові HR-менеджменту в контексті формування і розвитку поведінкової економіки. Економіка і організація управління. 2017. № 4 (28). С. 47-55. URL: <http://jeou.donnu.edu.ua/article/download/5989/6018>

16. Ведерніков М.Д., Чернушкіна О.О., Мантур-Чубата О.С. Сучасні технології управління персоналом: компетенційний підхід. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 19 (1). С. 39-43. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_19%281%29__11

17. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

18. Галайда Т.О., Завгородній А.С. Діяльність рекрутингових компаній як посередників на ринку праці та напрями її вдосконалення. ЕКОНОМІКА І СУСПІЛЬСТВО. 2017. Вип. 13

19. Грінько І.М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами. Зб. наук. праць ЧДТУ. 2012. № 24. С.169–200.

20. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. К.: Знання, 2004, 270 с.

21. Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О., Крушельницька Я.В., Леонтенко О.М. Менеджмент персоналу: Навч. посібник / За заг. ред. В.М.Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.

22. Дмитренко Г. А., Головач Н. В., Згалат-Лозинська Л. О. Стратегія розвитку людства. Новий гуманізм в освіті: науково-публіцистичне видання / За заг. ред. Дмитренко Г. А. К.: ДКС-центр, 2021. 257 с.

23. Дмитренко Г.А., Головач Н.В., Головач Д.М., Згалат-Лозинська Л.О., Олійник В.В., Помиткін Е.О., Семенець-Орлова І.А. Інноваційний розвиток людства на зламі часу: український системний шлях: науково-публіцистичне видання / За заг. ред. Г.А. Дмитренка, В.В. Олійника. К.: 2024. 242 с.

24. Дмитренко Г.А., Шарапатова К.О., Максименко Т.М. Мотивація і оцінка персоналу. Навч. посібн. – К.: МАУП, 2002.

25. Дмитренко Г.А., Ріктор Т.Л. Людиноцентризм освіти в контексті підвищення якості трудового потенціалу: монографія / Г. А. Дмитренко, Т. Л. Ріктор. – К.: , 2011. –296 с.

26. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент. А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. К.: КНЕУ. 2014. 479 с.

27. Комаров Є. І. Стимулювання і мотивація в сучасному управлінні персоналом. Управління персоналом. 2013. № 1. С. 38-41.

28. Кузнєцова І. Визначення сутності дефініції «технологія управління». *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2009. № 1. С. 55–62. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vknteu_2009_1_8

29. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту: підручник. 2- е вид., випр. та допов. Київ, 2007. 464 с.

30. Куйбіда В.С., Петроє О.М., Федулова Л.І., Андрощук Г.О. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу. Київ: НАДУ, 2019. 28 с. URL: <http://academy.gov.ua/pages/dop/198/files/90a7d5c8-d10a-4f8f-8987-4d1077fdc8f6.pdf>

31. Лизунова О.М., Іщенко Я.Г., Кондрашова Г.В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. № 14. С.448-456. URL: <http://economyandsociety.in.ua/journal-14/21-stati-14/1720-lizunova-o-m-ishchenko-ya-g-kondrashova-g-v>

32. Лисиціна І. Ю. Застосування системи Performance Management для оцінки персоналу організації. *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2015. Т. 21, № 5. С. 91-98. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnukht_2015_21_5_12
33. Нагаєв В.М., Кондратюк Н.В. Управління персоналом: практикум. Х.: «Стильна типографія», 2018. 220 с.
34. Трубей О. М., Ступчик М. І. Грейдування як сучасна форма матеріального стимулювання праці. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (17). С. 1427-1430. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/molv_2015_2\(6\)_354.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/molv_2015_2(6)_354.pdf)
35. Хитра О.В., Чаплій А.В. Особливості застосування рекрутингу в системі управління персоналом підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 4 (15). С. 230-239. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/4_15_uk/39.pdf
36. Шаріпова О.С., Седова І.М. Сутність аутстафінгу в системі технологій менеджменту персоналу та його види. *Управління проектами та Розвиток виробництва: Зб.наук.пр.* Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля. 2011. № 4 (40). С. 53- 60. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Uprv_2011_4_11.pdf

Додаткова

37. Баєва О.В., Новальська Н.І., Згалат-Лозинська Л.О. Основи менеджменту: практикум: Навчальний посібник. К.: Либідь, 2007. – 524 с.
38. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.
39. Головач Н. В., Дмитренко Г. А. Підвищення якості трудового потенціалу організацій з врахуванням потреб роботодавця та працівника. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. Том 30 (69). № 6, 2019. С. 43 - 48. http://www.econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2019/30_69_6/30_69_6_2/10.pdf
40. Долішній І.М., Колодійчук А.В. Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України. 2013. Вип. 20.5. С. 211-216
41. Дряхлов М., Купріянов Є. Системи мотивації персоналу у Європі. Проблеми теорії та практики управління. 2021. № 2. с. 83-88.
42. Дуда С.Т., Кіцак Х.Р. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок. Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. 2013. Вип. 20. 14 с. 188-193.
43. Згалат-Лозинська Л. О., Головач Н. В. Метод оцінки розвитку управлінського персоналу на вітчизняних підприємствах. Інноваційна економіка. 2018. №9-10 [77]. С.69-74. <http://inneco.org/index.php/innecoua/article/view/336>
44. Попрозман О.І. Мотивація персоналу на підприємствах. О.І. Попрозман. Формування ринкових відносин в Україні. 2011. № 9 (88). С. 139-142.
45. Продіус О.І. Мотивація трудової діяльності персоналу промислових підприємств в умовах глобалізації економіки. О.І. Продіус [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpchdtu/
46. Різник В.В., Сучасні тенденції мотивації праці управлінського персоналу. Різник В.В. Економічний вісник університету, 15/1 2013. – №15/1. – с.58-62.
47. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств. Україна: аспекти праці. 2011. № 6. С.45-51.
48. Семикіна М.В., Коваль Л.А., Іщенко Н.А. Вдосконалення технологій мотиваційного менеджменту на основі оцінки професійного розвитку та конкурентоспроможності персоналу. Науковий вісник Львівської академії. Серія: Економіка, менеджмент та право: збірник наукових праць. 2021. Вип. 5. С. 121-131. <https://fmnzb.sfa.org.ua/wp-content/uploads/2022/01/16.pdf>

49. Семсеньяк Я.С. Особливості розвитку ринку рекрутингових послуг в Україні. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2015. Вип. 2(3). С. 113–117. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Траєiv_2015_3_2_18

50. Синиченко А. В. Компетентнісний підхід як сучасна парадигма управління персоналом. *Фінанси, облік, банки*. № 1 (21). 2016. С. 288–294. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Fub_2016_1_32.pdf

51. Скляр Є.П., Скляр А.О. Застосування методу асесмент-центру в оцінюванні професійних спроможностей персоналу. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2013. № 16 (205). С. 82-85. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/VSunU_2013_16_17.pdf

52. Сотніков В. Локальні нормативні акти підприємства: порядок оформлення та прийняття. *Інтерактивна бухгалтерія: вебсайт*. 29 жовтня 2018 р. URL: <https://interbuh.com.ua/ua/documents/ib/8836/122224>

53. Шевцова С. В. Методи мотивації персоналу. Економічні проблеми сталого розвитку : тези доповідей науково-технічної конференції викладачів, співробітників, аспірантів та студентів факультету економіки та менеджменту присвяченої дню науки в Україні (19–23 квітня 2010 р.). Суми : СумДУ, 2010. Ч.І. С. 66-67.

54. Янковська Л.А. Менеджмент персоналу: підготовка та перепідготовка працівників підприємства: Навч. посіб. – Л.: Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2005. – 196 с.

55. Nataliia Holovach, Ivan Bakhov, Liubov Zgalat-Lozynska. (2019) An innovation-driven model for management personnel development at enterprises. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, Vol. 11, 12-Special Issue: 1266 – 1277. DOI: 10.5373/JARDCS/V11SP12/20193335

56. Expectancy, valence, and motivational force functions in goal-setting research: An empirical test / M. E. Tubbs, D. M. Boehne, J. G. Dahl // *Journal of Applied Psychology*. – 1993. – June. – p. 361-373.

Інформаційні Інтернет ресурси

57. Інтернет-портал для управлінців [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.management.com.ua>.

58. Статистика України : науковий журнал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

59. Сайт HR-Ліга – Спільнота кадровиків та спеціалістів з управління персоналом // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.hrliga.com.

60. Сайт Всеукраїнської Асоціації Кадровиків // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.http://www.kadrovik.ua](http://www.kadrovik.ua)