

Центральноукраїнський національний технічний університет
Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності



“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Проректор з
науково-
педагогічної роботи
КИРИЧЕНКО А.М.

08 20 25 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**Інноваційні методи мотивації
персоналу**

Спеціальність D7 «Торгівля»

Освітньо-професійна програма:

«Підприємництво та торгівля у смарт-середовищі»

Економічний факультет

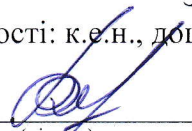
2025 – 2026 навчальний рік

Розробниця: канд. екон. наук, доцент Сторожук Оксана Василівна

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

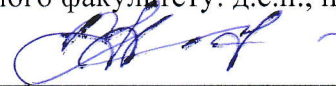
Протокол від “ 28 ”серпня 2025 року № 1

Зав. кафедри економіки,
менеджменту та комерційної діяльності: к.е.н., доцент РЯБОВОЛИК Т.Ф.



(підпис) (РЯБОВОЛИК Т.Ф.)

Декан економічного факультету: д.е.н., проф. ШАЛІМОВА Н.С.



(підпис) (ШАЛІМОВА Н.С.)

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітній рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 4	D – Бізнес, адміністрування та право	Обов’язкова дисципліна спеціальної (фахової) підготовки	
Загальна кількість годин - 120	Спеціальність: D7 «Торгівля» ОПП: «Підприємництво та торгівля у смарт-середовищі»	Рік підготовки:	
		1-й	1-й
		Семестр	
		1-й	1-й
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 3; самостійної роботи студента – 4,5	Другий (магістерський)	32 год.	4 год.
		Практичні, семінарські	
		16 год.	2 год.
		Лабораторні	
		-	-
		Самостійна робота	
		72 год.	114 год.
Вид контролю: залік			

Мова навчання: українська

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета викладання навчальної дисципліни «Інноваційні методи мотивації персоналу» полягає у формуванні у здобувачів освіти сучасних теоретичних знань і практичних навичок з ефективного управління та мотивування персоналу, необхідних для розвитку підприємницької діяльності та організації торгівлі у смарт-середовищі. Дисципліна спрямована на підготовку фахівців, здатних впроваджувати інноваційні управлінські рішення та максимально реалізовувати трудовий потенціал працівників у динамічних умовах цифрової економіки.

Завданнями навчальної дисципліни «Інноваційні методи мотивації персоналу» є опанування ключових понять, категорій і сучасних підходів до управління та мотивування персоналу в умовах цифрової економіки і смарт-середовища; засвоєння принципів та особливостей процесів управління персоналом і застосування актуальних теорій мотивації у підприємницькій та торговельній діяльності; формування практичних навичок використання інноваційних інструментів управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємств у смарт-середовищі.

Передумови для вивчення дисципліни: враховуючи послідовність накопичення знань та інформації, дисципліна вивчається паралельно з викладанням наступних дисциплін: «Психологія розвитку та самоменеджменту», «Business communication in professional and public activities», «Цивільний захист», «Підприємництво в смарт-середовищі», «Логістичні стратегії в торгівлі та дистрибуції», «Технології управління торговельною діяльністю в диджитал сфері», «Стратегічний та інноваційний розвиток у сфері підприємництва та торгівлі».

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен отримати:

Інтегральна компетентність

ІК. Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у галузі підприємництва та торгівлі або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначених умов і вимог.

Загальні компетентності

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

ЗК 2. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

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

ЗК 5. Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків.

Спеціальні компетентності

СК 3. Здатність до ефективного управління діяльністю суб'єктів господарювання в сфері підприємництва та торгівлі.

СК 4. Здатність до вирішення проблемних питань і прийняття управлінських рішень у професійній діяльності.

СК 6. Здатність планувати та організовувати діяльність організацій з урахуванням вимог смарт-середовища, використовувати технології та методи

управління інноваціями у стратегічному і тактичному вимірах на засадах сталого розвитку.

СК 8. Здатність до використання знань в системі міжнародної торгівлі, митного регулювання та договірного права, організації діяльності в мультикультурному середовищі з метою ефективного здійснення професійної діяльності.

Програмні результати навчання

ПРН 1. Адаптуватися та проявляти ініціативу і самостійність в ситуаціях, які виникають в професійній діяльності.

ПРН 2. Визначати, аналізувати проблеми підприємництва і торгівлі та розробляти заходи щодо їх вирішення.

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

ПРН 5. Професійно, в повному обсязі й з творчою самореалізацією виконувати поставлені завдання у сфері підприємництва та торгівлі.

ПРН 9. Розробляти і приймати рішення, спрямовані на забезпечення ефективності діяльності суб'єктів господарювання у сфері підприємницької та торговельної діяльності.

ПРН 10. Вирішувати проблемні питання, що виникають в діяльності підприємницьких і торговельних структур за умов невизначеності та ризиків.

ПРН 13. Визначати основні тренди підприємницької та торговельної діяльності у смарт-середовищі, управляти інноваціями в стратегічному та тактичному вимірі в контексті сталого розвитку.

ПРН 15. Застосовувати знання з міжнародної торгівлі, митного регулювання та договірного права, організації роботи в крос-культурному середовищі для забезпечення ефективності підприємницької та торговельної діяльності у глобалізованому бізнес-просторі

2. Програма навчальної дисципліни

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1

Теоретичні основи інноваційної мотивації персоналу

Тема 1. Сучасні теорії мотивації та їх інноваційні адаптації у смарт-середовищі

Основні класичні та сучасні підходи до мотивації (теорії Маслоу, Герцберга, МакКлелланда, В. Врума). Інноваційні підходи до мотивації персоналу у 21 столітті. Особливості мотивації персоналу у смарт-середовищі. Адаптація теорій мотивації до умов цифрової трансформації економіки.

Тема 2. Матеріальне та нематеріальне стимулювання та їх вплив на формування клієнтського досвіду

Гнучкі системи оплати праці та бонусні програми. Використання нематеріальних стимулів (кар'єрне зростання, корпоративна культура, навчання). Вплив соціальних пакетів та корпоративних бенефітів на мотивацію персоналу.

Комбіновані мотиваційні інструменти та їх значення для формування клієнтського досвіду у сфері торгівлі.

Тема 3. Цифрові технології та автоматизація мотиваційних процесів

Використання HR-Tech та People Analytics для підвищення мотивації. Впровадження систем винагород у корпоративному середовищі. Використання штучного інтелекту та Big Data для прогнозування мотиваційних потреб персоналу.

Тема 4. Креативна культура розвитку та її вплив на мотивацію

Культура відкритості, довіри та зворотного зв'язку. Вплив Agile, Lean, Design Thinking на мотивацію персоналу. Підходи до побудови інноваційного середовища в компанії. Мотиваційні аспекти демократичного стилю управління.

Тема 5. Гейміфікація як засіб підвищення мотивації персоналу

Використання ігрових підходів для стимулювання навчання та продуктивності персоналу у смарт-середовищі. Приклади успішного впровадження гейміфікації у підприємницькій діяльності. Гнучкі програми навчання та розвитку персоналу.

Тема 6. Персоналізовані підходи до навчання співробітників у сфері підприємництва та торгівлі

Використання онлайн-курсів, цифрових тренінгів, менторства та коучингу для професійного розвитку персоналу. Підтримка інноваційного середовища в підприємницьких структурах. Стимулювання творчого мислення та ініціативності працівників у підприємстві та торгівлі. Імплементація освітніх стратегій, спрямованих на розвиток сервісного мислення та підвищення цінності клієнтського досвіду

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2

Практичні інструменти реалізації та сучасні моделі мотивації персоналу

Тема 7. Нові моделі організації та мотивації персоналу у сфері підприємництва та торгівлі

Вплив гнучкого робочого часу на продуктивність і залученість персоналу. Організація ефективної дистанційної роботи в торговельних компаніях у смарт-середовищі. Вплив балансу між роботою та особистим життям на мотивацію працівників

Тема 8. Методи заохочення співробітників до генерування нових ідей

Автономія та відповідальність як фактори мотивації. Делегування повноважень і розвиток лідерських якостей співробітників. Вплив самостійності у прийнятті рішень на продуктивність працівників.

Тема 9. Мотивація персоналу в умовах глобалізації та міжкультурної взаємодії

Особливості мотивації працівників у міжнародних торговельних компаніях. Вплив культурних відмінностей на системи стимулювання персоналу. Інноваційні практики інтернаціональних корпорацій у сфері мотивації. Глобалізація і мотивація людського капіталу в торгівлі.

Тема 10. Етичні аспекти та соціальна відповідальність у мотивації персоналу

Корпоративна соціальна відповідальність як інструмент мотивації працівників. Формування етичної корпоративної культури у підприємстві та торгівлі. Роль сталого розвитку у підвищенні залученості персоналу

Тема 11. Мотивація персоналу в умовах стартапів та інноваційних підприємств

Особливості систем мотивації в стартапах та малих підприємствах. Гнучкі підходи до управління персоналом у смарт-середовищі. Вплив підприємницького ризику та інноваційної атмосфери на мотивацію команди.

Тема 12. Лідерство та емоційний інтелект у системі мотивації персоналу

Вплив стилів лідерства на мотивацію працівників у підприємницьких структурах. Використання емоційного інтелекту у побудові ефективних мотиваційних стратегій. Роль лідера у створенні позитивного клімату та підвищенні залученості персоналу

3. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						Заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи інноваційної мотивації персоналу												
Тема 1. Сучасні теорії мотивації та їх інноваційні адаптації	10	2				8	10					10
Тема 2. Матеріальне та нематеріальне стимулювання та їх вплив на формування клієнтського досвіду	10	4	4			2	10	1	1			8
Тема 3. Цифрові технології та автоматизація мотиваційних процесів	10	2				8	10					10
Тема 4. Креативна культура розвитку та	10	4	2			4	10					10

їх вплив на мотивацію												
Тема 5. Гейміфікація як засіб підвищення мотивації персоналу	10	2				8	10					10
Тема 6. Персоналізовані підходи до навчання співробітників у сфері підприємництва та торгівлі	10	2	2			6	10	1				9
Змістовий модуль 2. Практичні інструменти реалізації та сучасні моделі мотивації персоналу												
Тема 7. Нові моделі організації та мотивації персоналу у сфері підприємництва та торгівлі	10	4	2			4	10		1			9
Тема 8. Методи заохочення співробітників до генерування нових ідей	10	2				8	10					10
Тема 9. Мотивація персоналу в умовах глобалізації та міжкультурної взаємодії	10	4	2			4	10	1				9
Тема 10. Етичні аспекти та соціальна відповідальність у мотивації персоналу	10	2				8	10					10
Тема 11. Мотивація персоналу в умовах стартапів та інноваційних підприємств	10	2	2			6	10	1				9
Тема 12. Лідерство та емоційний інтелект у системі мотивації персоналу	10	2	2			6	10					10
Усього годин	120	32	16			72	120	4	2			114

4. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна форма	Заочна форма
1.	Матеріальне та нематеріальне стимулювання та їх вплив на формування клієнтського досвіду	4	1

2.	Креативна культура розвитку та її вплив на мотивацію	2	-
3.	Персоналізовані підходи до навчання співробітників у сфері підприємництва та торгівлі	2	-
4.	Нові моделі організації та мотивації персоналу у сфері підприємництва та торгівлі	2	1
5.	Мотивація персоналу в умовах глобалізації та міжкультурної взаємодії	2	-
6.	Мотивація персоналу в умовах стартапів та інноваційних підприємств	2	-
7.	Лідерство та емоційний інтелект у системі мотивації персоналу	2	-
	Всього	16	2

5. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна форма	Заочна форма
1	2	3	
1.	Сучасні теорії мотивації та їх інноваційні адаптації	8	10
2.	Матеріальне та нематеріальне стимулювання та їх вплив на формування клієнтського досвіду	2	8
3.	Цифрові технології та автоматизація мотиваційних процесів	8	10
4.	Креативна культура розвитку та її вплив на мотивацію	4	10
5.	Гейміфікація як засіб підвищення мотивації персоналу	8	10
6.	Персоналізовані підходи до навчання співробітників у сфері підприємництва та торгівлі	6	9
7.	Нові моделі організації та мотивації персоналу у сфері підприємництва та торгівлі	4	9
8.	Методи заохочення співробітників до генерування нових ідей	8	10
9.	Мотивація персоналу в умовах глобалізації та міжкультурної взаємодії	4	9
10.	Етичні аспекти та соціальна відповідальність у мотивації персоналу	8	10
11.	Мотивація персоналу в умовах стартапів та інноваційних підприємств	6	9
12.	Лідерство та емоційний інтелект у системі мотивації персоналу	6	10
	Всього	72	114

6. Індивідуальні завдання

При вивченні дисципліни «Інноваційні методи мотивації персоналу» здобувачам ВО запропоновано виконувати наступні індивідуальні завдання:

- реферат з теми (модуля) або вузької проблематики;

- розв'язування та складання ситуативних задач різного рівня з теми (модуля) або курсу;
- участь в науково-практичних конференціях, або публікація статей на тематику згідно плану курсу;
- створення презентацій на задану тему.

Індивідуальне завдання (ІЗ) включає додаткову роботу здобувача (-чки) освіти протягом навчального семестру. Метою ІЗ є самостійне детальне дослідження окремих проблем теоретичних та практичних аспектів управління людськими ресурсами, вивчення методів підбору персоналу, організації робочого процесу, ефективного використання робочого потенціалу, практичного застосування теорій мотивації, методів стимулювання та розвитку комунікаційних навичок, а також систематизація, поглиблення, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань здобувача (-чки) освіти з дисципліни, розвиток навичок самостійної роботи.

ІЗ з дисципліни «Інноваційні методи мотивації персоналу» передбачає написання здобувачами освіти науково-пошукових робіт, підготовку повідомлень та презентацій, аналітичний огляд наукових публікацій за заданою тематикою, підготовку матеріалів до науково-практичних конференцій.

Написання науково-пошукової роботи або презентації створює для здобувача освіти можливість самостійно досліджувати інформаційні джерела, в яких висвітлюються проблеми впровадження у господарську практику, узагальнювати представлену інформацію та виділяти основне, вивчати і давати оцінку основним проблемам, шукати шляхи та висловлювати пропозиції щодо їх подолання.

Аналітичний (критичний) огляд наукових публікацій за заданою тематикою розвиває навички самостійної науково-дослідної та практичної роботи, дозволяє здобувачу освіти критично проаналізувати погляди різних науковців на певну проблему, узагальнити опрацьовані дані, висловити та обґрунтувати власну точку зору на вирішення проблеми, що загалом сприяє розвитку та поглибленню у здобувача освіти наукового і практичного інтересу до майбутньої професійної діяльності.

Здобувачі освіти, які бажають прийняти участь у науковій роботі, можуть підготувати *матеріали для участі у науково-практичних студентських конференціях*. Для самостійної роботи пропонується написання тез доповіді або наукової статті для здобувачів освіти, які зацікавлені у поглибленому вивченні дисципліни.

Орієнтовна структура індивідуальних навчально-дослідних завдань для здобувачів освіти:

- вступ (зазначається тема, мета та завдання роботи);
- теоретичне обґрунтування (виклад базових теоретичних положень, законів, принципів тощо, на основі яких виконується завдання);
- основні результати роботи та їх обговорення (подаються статистичні або якісні результати роботи, схеми, малюнки, моделі, описи, систематизована реферативна інформація та її аналіз тощо);
- висновки;
- список використаних джерел.

Теми індивідуальних завдань

1. Вимірювання м'яких навичок персоналу у мотивації та управлінні талантами у сфері торгівлі.
2. Використання гейміфікації як інструменту підвищення продуктивності персоналу.
3. Вплив глобальних тенденцій на управління людськими ресурсами: відмінності та адаптація.
4. Емоційний інтелект як фактор мотивації.
5. Етичні аспекти корпоративної соціальної відповідальності як засобу нематеріального стимулювання працівників.
6. Ефективне управління талантами у підприємстві: стратегії для конкуренції на ринку праці.
7. Індивідуалізація винагород залежно від досягнень в системі мотивації персоналу.
8. Інноваційна культура підприємства як фактор залученості та утримання персоналу.
9. Інноваційний підхід до управління персоналом: залучення та розвиток талантів у глобальному бізнесі.
10. Інноваційні рішення для формування мотиваційних стратегій у торговельному підприємстві.
11. Креативні методи мотивації у стартапах і креативних індустріях.
12. Мотивація персоналу в контексті трансформацій та змін на усіх рівнях менеджменту у торговельному підприємстві.
13. Мотивація персоналу в умовах глобалізації та міжкультурної взаємодії.
14. Мотивація персоналу та сучасні тренди в умовах воєнного стану.
15. Мотивація різних поколінь працівників та відмінності у цінностях і способах стимулювання.
16. Мотивація через кар'єрне зростання і наставництво.
17. Мотивування та розвиток креативних талантів: стратегії для сучасних організацій.
18. Нові підходи у цифрову епоху до мотивації персоналу в умовах дистанційної та гібридної роботи.
19. Персоналізоване навчання та розвиток співробітників: сучасні підходи й технології.
20. Порівняльний аналіз класичних і сучасних теорій мотивації: можливості їх інноваційної адаптації.
21. Прогнозування рівня мотивації і продуктивності.
22. Розвиток культури визнання, похвали та командного духу.
23. Роль лідерства та емоційного інтелекту у створенні ефективної системи мотивації.
24. Роль технологій штучного інтелекту у вдосконаленні мотивації персоналу у смарт-середовищі.
25. Сучасні тенденції у винагородженні та стимулюванні талантів: практики, які сприяють залученню та утриманню висококваліфікованих співробітників.

7. Методи навчання

Під час викладання навчальної дисципліни «Інноваційні методи мотивації персоналу» застосовуються наступні методи:

- словесні (лекції, бесіди);
- наочні, під час лекцій (інформаційних, аналітичних, проблемних) та практичних занять, в тому числі з використанням мультимедійного забезпечення та інших ТЗН;
- практичні, під час виконання практичних робіт, задач, вправ;
- інтерактивні (робота в парах, трійках, карусель, робота в малих групах, акваріум);
- методи навчання під час проведення опитування, аналізу практичних ситуацій, дискусії, мозкового штурму, ділових ігор, розгляду кейс-стаді;
- інноваційні, зокрема проектно-дослідницький метод; інтегровані методи; заняття із використанням ІКТ. Застосовуються наступні інформаційно-комунікаційні технології та диджитал-інструменти: цифрові інструменти Google, програмні продукти від Microsoft, програмне забезпечення для проведення опитувань Kahoot, Mentimeter, хмарний презентаційний сервіс Canva, он-лайн дошка Padlet.
- методи дистанційного навчання за допомогою платформ: Moodle та Zoom.

8. Критерії та засоби оцінювання

Протягом семестру здобувач може отримати max. 100 балів, у тому числі: перший рубіжний контроль – 50 балів, другий рубіжний контроль – 50 балів. По поточному контролю здобувач може набрати бали за активність на лекційних та практичних заняттях, виявлення рівня підготовки здобувачів із зазначеної теми під час опитування, тестування, презентації індивідуальних завдань, вирішення практичних задач та кейсів.

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю здобувач, усне опитування, тестовий контроль.

Форма підсумкового контролю: залік.

Семестровий залік полягає в оцінці рівня засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу на лекційних, практичних, семінарських або лабораторних заняттях і виконання індивідуальних завдань за стобальною та дворівневою («зараховано», «не зараховано») та шкалою ЄКТС результатів навчання.

Критерії оцінки заліку:

- **«зараховано»** – здобувач має стійкі знання про основні поняття дисципліни, може сформулювати взаємозв'язки між поняттями.
- **«не зараховано»** – здобувач має значні пропуски в знаннях, не може сформулювати взаємозв'язку між поняттями, що вивчаються в курсі, не має уявлення про більшість основних понять дисципліни, що вивчається.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проєкту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	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

9. Рекомендовані джерела інформації

Основні

1. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ : ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
2. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу: підручник. Київ : КНЕУ, 2021. 397 с.
3. Новітні технології управління персоналом : навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький : ЦНТУ, 2023. – 278 с. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/13256>
4. Оцінювання персоналу : Навч. посіб. / С. О. Цимбалюк, О. М. Білик. – К.: КНЕУ, 2021. - 311с.
5. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту : кол. моногр. / [М. В. Семикіна, С. В. Дудко, А. А. Орлова та ін.] ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький : КОД, 2021. – 442 с.

Додаткові

6. Глобальні тенденції розвитку людського капіталу у 2025 році. <https://www.deloitte.com/us/en/services/consulting/articles/human-capital-and-hr-trends-thought-leadership.html>
7. Дашко І. М., Крилов Д. В., Серова В. Ю. Сучасні системи управління персоналом. Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки. 2021. Вип. 4(52). С. 121-128.
8. Заярнюк О.В. Конкурентоспроможність і ключові компетенції персоналу в умовах цифровізації: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України», 14 квіт. 2020 р., м. Кропивницький. С. 282–284.

URL:<http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/9782/1/Proceedings-3thISPC-2020282-284.pdf>

9. Котковський, В., Самородов, Б., & Чхеайло, А. (2024). Управління людськими ресурсами в умовах війни: мотивація, шляхи і способи ефективного застосування особистісного потенціалу. *Сталий розвиток економіки*, (3(50)), 228-235. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-50-34>

10. Мотиваційні механізми розвитку економіки на етапі євроінтеграції: кол. моногр. / [М. В. Семикіна, С. Д. Лучик, Л. Д. Запирченко та ін.]; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький: РВЛ ЦНТУ, 2022. – 282 с.

11. Немченко Т.А., В'юник О.В., Сторожук О.В. Технології управління торгівельною діяльністю організацій в умовах ековідповідальності та сталого розвитку: стратегічний, мотиваційний та проєктноорієнтований аспекти. *Ефективна економіка*, 2025, № 7. <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/7039>

12. Немченко Т.А., В'юник О.В., Сторожук О.В., Кіріченко О.В. Синергія проєктного менеджменту, логістики та управління персоналом як чинник стратегічного забезпечення ефективності торговельної діяльності у смарт-середовищі. *Наука і техніка сьогодні*. 2025. №8 (49). С. 352-363 <http://perspectives.pp.ua/index.php/nts/article/view/28286/28246>

13. Немченко Т.А., Сторожук О.В. Мотивація працівників як ключовий чинник ефективного управління торговельними підприємствами в епоху соціальноорієнтованого бізнесу. *Економіка та суспільство*. 2025. Випуск 75. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-75-96>.

14. Немченко Т.А., Сторожук О.В., Щербина К.К. Забезпечення академічної доброчесності в контексті розвитку штучного інтелекту. *Наука і техніка сьогодні*. 2024. № 1 (29). С. 501–513. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-1\(29\)-501-513](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-1(29)-501-513)

15. Немченко, Т., В'юник, О., & Сторожук, О. (2024). Соціально-трудовий потенціал населення в умовах цифровізації зайнятості та інноваційних змін в економіці. *Економіка та суспільство*, (69). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-54>

16. Петриняк, У., & Івахів, Ю. (2024). Формування системи управління конкурентоспроможності бізнес-структур на основі креативності ключових компетенцій. *Сталий розвиток економіки*, (3(50)), 5-9. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-50-1>

17. Семикіна М.В., Запирченко Л.Д., Семикіна А.В., Бугаєва М.В. Розвиток та реалізація інноваційної компоненти людського капіталу на основі вдосконалення мотиваційного механізму у сфері праці. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*, 2020. Вип. 4(37). С. 90-106.

18. Сила НР. Як досягати цілей бізнесу / уклад. О. Шахова, В. Самойлова. – Х. : Віват, 2022. – 400 с.

19. Сторожук О., Бондар О., Сокурєнко О. Розвиток людського капіталу в контексті поступу індустрії 5.0. Збірник тез доповідей здобувачів вищої освіти LVII науково-технічної конференції, LIV науково-технічної конференції викладачів, аспірантів та співробітників «Наука в ЦНТУ: основні досягнення та перспективи

розвитку» за підсумками проведення «Дня науки – 2023» 20 квітня 2023 року. Кропивницький: ЦНТУ, 2023. – 238 с. С. 221-222. <https://www.kntu.kr.ua/doc/science/den23-1.pdf>

20. Сторожук О.В. (2024). Соціально-трудова потенціал регіону і міграційна мобільність молоді: тенденції та наслідки взаємовпливу. Академічні візії. №38. С. 1-8. <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1600>

21. Сторожук О.В., В'юник О.В., Немченко Т.А. Кіріченко О.В. Людський капітал як рушій цифрових трансформацій проєктного управління торговельним підприємництвом у смарт-середовищі. Успіхи і досягнення у науці. 2025. №8 (18). С. 829-837. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-8\(18\)-826-837](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-8(18)-826-837) <http://perspectives.pp.ua/index.php/sas/article/view/28103>

22. Сторожук О.В., В'юник О.В., Немченко Т.А. Вплив синергії управлінських технологій і нематеріальної мотивації персоналу в торговельному підприємстві на якість клієнтського досвіду. Наука і техніка сьогодні. 2025. №7 (48). С. 415-428. [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2025-7\(48\)-415-428](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2025-7(48)-415-428)

23. Сторожук О.В., Заярнюк О.В. Мотивація персоналу як основа талант-менеджменту в інноваційно-інтегрованих структурах // Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки, вип. 2(35). Кропивницький: ЦНТУ, 2019. С. 115-123.

24. Сторожук О.В., Немченко Т.А., Заярнюк О.В. Ефективні бізнес-комунікації як стратегічна складова управління ризиками підприємства. Економіка та суспільство. 2023. № 58 URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3257>. DOI: 10.32782/2524-0072/2023-58-5

25. Сторожук О.В., Немченко Т.А., Заярнюк О.В. Профілактика ризиків в антикризовому управлінні торговельним підприємством: мотиваційні та організаційні аспекти, Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки . 13(46) II ч., 2025 с. 103-108. [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2025.13\(46\).2.103-108](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2025.13(46).2.103-108)

26. Сторожук, О. (2024). Збереження соціально-трудова потенціалу регіону в умовах загроз та інтенсифікації міграційної мобільності молоді. Економіка та суспільство, (68). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-191>

27. Сторожук, О., Мельник, В., Синюк, О., Нагірна, О., Халіна, О., & Колядко, Б. (2025). Місце фінансових інструментів у системі управління інтелектуальним капіталом підприємства. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice, 3(62), 120–130. <https://doi.org/10.55643/fcaptp.3.62.2025.4800>

28. Сторожук, О., Немченко Т., & Заярнюк, О. (2024). Мотиваційні важелі розвитку соціально-трудова потенціалу регіону та активізація міграційної мобільності молоді. Економіка та суспільство, (70). <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5300>

29. Тимошенко, В. (2023). Тенденції у сфері управління персоналом компаній в умовах трансформацій. Економіка та суспільство, (52). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-11>

30. Dzwigol H., Shcherbak S., Semikina M., Vinichenko O. (2019) Formation of strategic change management system at an enterprise. Academy of Strategic Management

Journal. Vol: 18 Issue: 1 URL: <https://www.abacademies.org/articles/formation-of-strategic-change-management-system-at-an-enterprise-8912.html> Indexation

31. Farouq Ahmad Faleh ALAZZAM, Bassam Mustafa Abdel-Rahman TUBISHAT, Oksana STOROZHUK , Olga POPLAVSKA, Zinaida ZHYVKO. Methodical approach to the choice of business management strategy within the framework of a change in commercial activities. Business: theory and practice. Vilnius Gediminas Technical University. 2024. Volume 25. Issue 1. Pages 1-10. <https://doi.org/10.3846/btp.2024.19676> (Scopus). <https://journals.vilniustech.lt/index.php/BTP/article/view/19676>

32. HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська. – Кропивницький : ЦНТУ, 2022. – 278 с.

33. Oleksii Hutsaliuk, Nataliia Havrylova, Oksana Storozhuk, Yana Dovhenko, Snizhana Kovalenko, Alla Navolokina. Leverages of financial and environmental management in agricultural sector of the economy», опублікована в журналі E3S Web of Conferences (том 558, стаття 01025) за DOI 10.1051/e3sconf/202455801025. https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2024/88/e3sconf_iscmee2024_01025/e3sconf_iscmee2024_01025.html

34. Viunyk O., Levchenko A., Kirichenko O., Netesa V. The Directions of Human Resources Competitiveness Growth: New Technology for Threats and Opportunities. ENECO PROCEEDINGS OF ENERGY ECONOMIC RESEARCH CENTER. 2020. Vol. 4. Issue 4. P. 18-20.

Інформаційні ресурси

35. [http: // www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua) – інформаційно-пошукова система законодавчих і нормативних документів України

36. [http: // www. niss.gov.ua](http://www.niss.gov.ua) – сайт Національного Інституту стратегічних досліджень

37. [https: // www.hurma.work](https://www.hurma.work)

38. [https: // www.management.com.ua/](https://www.management.com.ua/)

39. [https: // www.peopleforce.io](https://www.peopleforce.io)

40. [https: // www.work.ua](https://www.work.ua)