



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра економіки, менеджменту та
комерційної діяльності



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва курсу	Інноваційні методи мотивації персоналу
Викладач	Оксана СТОРОЖУК кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Рівень вищої освіти, галузь знань, спеціальність, освітня програма	Рівень вищої освіти: другий (магістерський) Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування» Спеціальність: 076 «Підприємництво та торгівля» Освітньо-професійна програма: «Підприємництво та торгівля у SMART-середовищі»
Контактний тел.	+38(099)404-70-90
E-mail:	oksana_storozhuk@ukr.net
Обсяг та ознаки дисципліни	Обов'язкова дисципліна спеціальної (фахової) підготовки, змістових модулів – 2. Форма контролю: залік. Загальна кількість кредитів – 4, годин – 120, у т.ч. лекції – 32 годин, практичні заняття – 16 годин, самостійна робота – 72 години. Формат: очний (offline / face to face) / дистанційний (online). Мова викладання: українська Рік викладання: 2024-2025 навчальний рік
Консультації	Консультації проводяться відповідно до графіка, розміщеного в інформаційному ресурсі moodle.kntu.kr.ua; у режимі відеоконференцій Zoom, через електронну пошту, Viber за домовленістю.
Пререквізити	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», «Технології управління торговельною діяльністю в диджитал сфері»,

	«Управління якістю», «Економічна діагностика та інформаційні технології».
--	---

1. Мета і завдання 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.

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.

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.

3. Політика курсу та академічна доброчесність

Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлювати наслідки її порушення.

При організації освітнього процесу в Центральнотехнічному національному університеті здобувачі вищої освіти, викладачі та адміністрація діють відповідно до: Положення про організацію освітнього процесу; Положення про організацію вивчення вибіркового навчального дисциплін та формування індивідуального навчального плану ЗВО; Кодексу академічної доброчесності ЦНТУ.

4. Програма навчальної дисципліни

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	Завдання
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи інноваційної мотивації персоналу			
1	Тема 1. Сучасні теорії мотивації та їх інноваційні адаптації Основні класичні та сучасні підходи до мотивації (теорії Маслоу, Герцберга, МакКлелланда, В. Врума). Інноваційні підходи до мотивації персоналу у 21 столітті. Адаптація теорій мотивації до умов цифрової трансформації економіки.	10	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення практичних задач та кейсів.
2	Тема 2. Матеріальне та нематеріальне стимулювання 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.	10	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення практичних задач та кейсів, пов'язаних із розробкою підходів до матеріального і нематеріального стимулювання.
3	Тема 3. Цифрові технології та	10	Усне опитування. Тестування. Презентації

	автоматизація мотиваційних процесів Використання HR-Tech та People Analytics для підвищення мотивації. Впровадження системи винагород у корпоративному середовищі. Використання штучного інтелекту та Big Data для прогнозування мотиваційних потреб персоналу.		індивідуальних завдань. Вирішення практичних задач та кейсів.
4	Тема 4. Інноваційна культура підприємництва 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.	10	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення практичних задач та кейсів.
5	Тема 5. Системи підвищення мотивації персоналу Приклади успішного впровадження сучасних практик мотивації персоналу у підприємницькій діяльності. Програми навчання та розвитку персоналу.	10	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення практичних задач та кейсів.
6	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.	10	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення практичних задач та кейсів.
Змістовий модуль 2. Практичні інструменти реалізації та сучасні моделі мотивації персоналу			
7	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.	10	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення практичних задач та кейсів.
8	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.	10	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення практичних задач та кейсів.
9	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	10	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення практичних задач та кейсів.

	практики інтернаціональних корпорацій у сфері мотивації.		
10	Тема 10. Етичні аспекти та корпоративна відповідальність у мотивації персоналу Корпоративна відповідальність та мотивація працівників через турботу і піклування. Формування етичної корпоративної культури у підприємництві та торгівлі. Роль сталого розвитку у підвищенні залученості персоналу.	10	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення практичних задач та кейсів.
11	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.	10	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення практичних задач та кейсів.
12	Тема 12. Лідерство у системі мотивації персоналу Вплив стилів лідерства на мотивацію працівників у підприємницьких структурах. Побудова ефективних мотиваційних стратегій. Роль лідера у створенні позитивного клімату та підвищенні залученості персоналу.	10	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення практичних задач та кейсів.
	Разом	120	

5. Система оцінювання та вимоги

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 проекту (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

6. Рекомендовані джерела інформації Основні

1. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
2. Нагаєв В.М., Кондратюк Н.В. Управління персоналом: практикум. Х.: «Стильна типографія», 2018. 220 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. 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.
5. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.

Додаткові

6. 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.
7. Епоха навичок, інновацій та сильних лідерів: компанія «Делойт» назвала HR-тренди 2023. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2023/human-capital-trends-event.html>
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> (дата звернення 01.08.2024 р.).

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. Лігоненко, Л., & Наумов, І. (2024). Вплив штучного інтелекту на персонал бізнес-організацій. *Економіка та суспільство*, (65). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-37>

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

12. 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) (дата звернення: 07.08.2024).

13. Оцінювання персоналу : Навч. посіб. / С. О. Цимбалюк, О. М. Білик. – К.: КНЕУ, 2021. - 311с.

14. 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>

15. Савицька О. М., Долгова Л. І. Підходи до планування концепції системного лідерства на підприємствах в умовах трансформаційних змін бізнесу та розвитку цифрової економіки. *Ефективна економіка*. 2021. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9081> (дата звернення 06.08.2024)

16. Семикіна М.В., Запірченко 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.

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

18. 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>

19. Сторожук О.В. Залучення талантів до науково-педагогічної праці як інструмент забезпечення безпеки закладу вищої освіти. Тези доповідей

викладачів, аспірантів та співробітників Л наукової конференції 18 квітня 2019 року. Кропивницький: ЦНТУ, 2019. С. 37-40.

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

21. 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>

22. 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

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

24. 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

25. .http: // www.rada.gov.ua – інформаційно-пошукова система законодавчих і нормативних документів України

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

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

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

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

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

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри ЕМ та КД, Протокол №1а від «30» серпня 2024 р.