

Центральноукраїнський національний технічний університет
Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності



“ЗАТВЕРДЖУЮ”
Проректор з
науково-
педагогічної роботи
КИРИЧЕНКО А.М.

“08” 20 24 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**Інноваційні методи мотивації
персоналу**

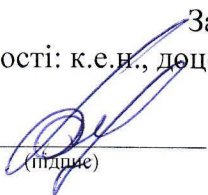
Спеціальність 076 «Підприємництво та торгівля»
Освітньо-професійна програма:
«Підприємництво та торгівля у SMART-середовищі»
Економічний факультет

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

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

Протокол від “30”серпня 2024 року № 1а

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	07 «Управління та адміністрування»	Спеціальної (фахової)	
Загальна кількість годин - 120	Спеціальність: 076 «Підприємництво та торгівля» ОПП: «Підприємництво та торгівля в SMART-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», «Технології управління торговельною діяльністю в диджитал сфері», «Управління якістю», «Економічна діагностика та інформаційні технології».

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.

2. Програма навчальної дисципліни

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1

Теоретичні основи інноваційної мотивації персоналу

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.

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.

Тема 3. Цифрові технології та автоматизація мотиваційних процесів

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

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.

Тема 5. Системи підвищення мотивації персоналу

Приклади успішного впровадження сучасних практик мотивації персоналу у підприємницькій діяльності. 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.

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.

Тема 10. Етичні аспекти та корпоративна відповідальність у мотивації персоналу

Корпоративна відповідальність та мотивація працівників через турботу і піклування. 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 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.

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	10	4	4			2	10	1	1			8
Тема 3. Цифрові технології та автоматизація мотиваційних процесів	10	2				8	10					10
Тема 4. Інноваційна культура підприємництва та її вплив на мотивацію	10	4	2			4	10					10
Тема 5. Системи 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					10					10
Тема 9. Мотивація персоналу в умовах глобалізації та міжкультурної взаємодії	10	4	2				10	1				9
Тема 10. Етичні аспекти та	10	2				8	10					10

корпоративна відповідальність у мотивації персоналу												
Тема 11. Мотивація персоналу в умовах стартапів та інноваційних підприємств	10	2	2			6	10	1				9
Тема 12. Лідерство 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	4	1
2	Інноваційна культура підприємництва 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 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	2	8
3	Цифрові технології та автоматизація мотиваційних процесів	8	10
4	Інноваційна культура підприємництва та її вплив на мотивацію	4	10
5	Системи 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	4	9

	підприємництва та торгівлі		
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 корпоративна відповідальність у мотивації персоналу	8	10
11	Мотивація персоналу в умовах стартапів та інноваційних підприємств	6	9
12	Лідерство 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. Важливість розвитку soft-skills у мотивації та управлінні талантами в епоху цифрової трансформації підприємництва.
2. Використання гейміфікації як інструменту підвищення продуктивності персоналу.
3. Вплив глобальних тенденцій на управління людськими ресурсами: відмінності та адаптація.
4. Вплив зміни поколінь персоналу на мотивацію у смарт-середовищі розвитку підприємництва та торгівлі.
5. Етичні аспекти корпоративної соціальної відповідальності як засобу нематеріального стимулювання працівників.
6. Ефективне управління талантами у підприємстві: стратегії для конкуренції на ринку праці.
7. Інновації в навчанні та розвитку персоналу як основа успіху торговельного підприємництва.
8. Інноваційна культура підприємництва 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. Мотивація персоналу в умовах глобалізації та міжкультурної взаємодії.
12. Мотивування та розвиток креативних талантів: стратегії для сучасних організацій.
13. Особливості мотивації персоналу в стартапах та інноваційних компаніях.
14. Персоналізоване навчання та розвиток співробітників: сучасні підходи й технології.
15. Порівняльний аналіз класичних і сучасних теорій мотивації: можливості їх інноваційної адаптації.
16. Роль лідерства та емоційного інтелекту у створенні ефективної системи мотивації.

17. Роль лідерства у процесі трансформації компаній і культури підприємства.

18. Роль технологій штучного інтелекту у вдосконаленні мотивації персоналу у смарт-середовищі.

19. Соціально-економічний розвиток і корпоративна відповідальність: як організації можуть сприяти сталому розвитку.

20. 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 проєктно-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 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

9. 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. Середа; 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. ULR: <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., & Чхейло, 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. Запирченко 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.nauka.com.ua/?op=1&z=9081> (дата звернення 06.08.2024)
16. 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.
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 I наукової конференції 18 квітня 2019 року. Кропивницький: ЦНТУ, 2019. С. 37-40.

20. Сторожук О.В., Заярнюк О.В. Мотивація персоналу як основа талант-менеджменту в інноваційно-інтегрованих структурах // Центральнотукраїнський 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. Дорєнська, 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> – сайт Національного Інституту стратегічних досліджень

27. <https://www.hurma.work>

28. <https://www.management.com.ua/>

29. <https://www.peopleforce.io>

30. <https://www.work.ua>