



ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»

РОБОЧА ПРОГРАМА
навчальної дисципліни

«МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Затверджено на засіданні кафедри
металургії та організації виробництва
Протокол № від « » вересня 2024 р.

Запоріжжя 2024



УКЛАДАЧ(І):

- 1 Гончар Вікторія, доктор економічних наук, професор.

УЗГОДЖЕНО:

Гарант освітньої програми
«Проєктне управління змінами у
гірничо-металургійному бізнесі»

Ірина ШКРАБАК

ЗАТВЕРДЖЕНО

Завідувач кафедри

Едуард ГРИБКОВ

1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Опис курсу.

Мотиваційний менеджмент — це курс управлінської підготовки, який дозволяє глибоко зрозуміти основи мотивації працівників у сучасних організаціях. Курс охоплює фундаментальні концепції, моделі та підходи до управління мотивацією персоналу з урахуванням внутрішніх і зовнішніх факторів впливу на поведінку працівників. Основна мета дисципліни полягає у формуванні навичок розробки ефективних систем мотивації, які дозволяють підвищувати продуктивність, залученість і задоволеність роботою у співробітників.

Дисципліна розглядає психологічні, соціальні та економічні аспекти мотивації. Класичні та сучасні теорії мотивації: теорія Маслоу, Герцберга, МакГрегора та інші. Практичні інструменти і методи стимулювання працівників на різних рівнях організації. Стратегії формування корпоративної культури, яка сприяє довгостроковій мотивації працівників.

Особливістю курсу є інтеграція знань із психології, організаційної поведінки та менеджменту, що дає змогу студентам розуміти механізми впливу мотивації на індивідуальні та групові результати. Дисципліна є обов'язковою для вивчення студентами спеціальностей менеджменту, оскільки створює базу для подальшого вивчення управлінських та бізнесових дисциплін. Якщо студенти інших напрямків цікавляться темою мотивації в професійній сфері, їм також буде корисно ознайомитися з цим курсом.

Практична підготовка здобувачів передбачає використання інструментів та методик для ефективного мотиваційного менеджменту на реальних прикладах, зокрема з активів групи "МЕТІНВЕСТ». Такий підхід дозволить набути навичок та компетенцій щодо управління сучасним підприємством, спрямованим на стимулювання працівників до досягнення корпоративних цілей.


Даний освітній компонент є вибіркоким. Він дозволить сформувати сучасне управлінське мислення та отримати конкурентні переваги в очах майбутніх роботодавців в професійній сфері.

Вимоги:

- наявність базових знань з менеджменту — мати загальне уявлення про основні функції управління, організаційну структуру та процеси, щоб краще зрозуміти контекст управління мотивацією персоналу;
- навички аналітичного мислення — вміти аналізувати різні моделі мотивації та їх застосування у практичних ситуаціях, а також оцінювати ефективність різних підходів до стимулювання працівників;
- володіти базовими знаннями з HR-менеджменту для розуміння інтеграції мотиваційних стратегій у загальну систему управління;
- наявність корпоративного облікового запису @mipolytech.education, Microsoft Teams, Word, Excel;
- наявність особистого логіну та паролю в Moodle (для отримання або поновлення слід звернутися до куратора групи).

Програмні результати навчання:

- Розуміння змісту мотиваційного менеджменту, його концепцій, принципів, методології.
- Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми.

- 
- Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.
 - Спроможність демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач.
 - Здатність застосовувати мотиваційні методи для стимулювання продуктивності, залучення та лояльності персоналу на підприємствах гірничо-металургійного бізнесу.

Демонструвати навички застосування автоматизованих інструментів для встановлення цілей, надання нагород та розробки індивідуальних планів мотивації (Performance Management Systems, Digital Reward Systems, Integrated HR Management Systems).

Організація курсу, форми та методи навчання.

– Освітній процес будується як комбінація лекцій та самостійного вивчення навчального матеріалу на платформі Moodle – з одного боку, та проблемно орієнтованих семінарських занять і практичних занять з відпрацювання аналітично-розрахункових навичок – з іншого.

– Відвідування лекційних занять є бажаним, однак не обов'язковим; від студентів очікується ознайомлення з матеріалом перед лекцією, що дозволить побудувати лекційне заняття у вигляді сполучення пояснень викладача та обговорення проблемних питань, які виникли при підготовці до лекції.

– Семінари і практичні заняття передбачають аналіз умовно змодельованих ситуацій та розв'язання задач різних рівнів, розбір реальних кейсів за матеріалами відкритого доступу; їх відвідування є бажаним.

– Від студента потребується виконати індивідуальні завдання та модульні контрольні роботи у терміни, встановлені у розділі «Розподіл балів за контрольними точками та графік їх виконання».

– З урахуванням поточної ситуації від учасників освітнього процесу очікується виконання вимог безпеки при сигналі «Повітряна тривога», санкції за залишення заняття або неявку на заняття не застосовуються.

– Опціонально доступні індивідуальні та групові консультації. З викладачем можна зв'язатися через електронну пошту, в чаті або в персональній розмові в MS Teams.

Мова освітнього процесу: українська, англійська (окремі джерела літератури, довідкова, нормативна та інша інформація).



2 НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

Для варіанту вивчення дисципліни як вибіркового компонента освітніх програм

Змістовий модуль 1. Суть, природа мотивації та її концептуальні основи

Тема 1. Мотивація в системі категорій та понять.

Поняття менеджменту та управління. Природа мотивації та мотиваційного процесу. Основні етапи процесу мотивації. Потреба та її суть. Основні класифікації потреб. Зв'язок потреб і мотивів.

Класифікації мотивів (основні). Мотиви і стимули. Взаємозв'язок основних категорій пов'язаних з активізацією поведінки.

Мотиваційна направленість. Рухаємося за організаційними цілями: мотиваційна стратегія.

Тема 2. Еволюція мотивації як функції менеджменту

Елементи функції управління. Мотив і ціль. Протиріччя між цілями працівника та підприємства.

Еволюція мотивації в контексті теорії та практики управління. Еволюція сутності мотивації як функції менеджменту.

Мотиваційні школи. Сутність мотивації як функції. Взаємозв'язок основних функцій управління з мотивацією.

Тема 3. Теорії мотивації.

Первинні теорії. Осмислення мотивації наукою. «Перші піонери» менеджменту та їх внесок у теорію та практику мотивації (Тейлор Ф., Гілберт Ф., Емерсон Г.).

Психологія на службі у мотивації — праці і підходи Мейо Е. та ін. Теорії «Х», «Y» Мак-Грегора Д. та «Z» Оучі У.

Змістовні та процесуальні теорії . Ієрархія потреб (піраміда) Маслоу А. Теорія потреб Макклелланда Д. Мотиваційна гігієна Герцберга Ф. Теорія очікувань Врума В. Теорія справедливого мотивування Адамса С. Модель теорії мотивації Портера-Лоулера (теорія нагород). Теорія посилення мотивації Скіннера Б.

Змістовний модуль 2. Управління мотивацією персоналу.


Тема 4. Принципи мотивації персоналу на підприємстві.

Поняття принципу мотивації. Основні вимоги до формулювання принципів здійснення мотивації. Фактори, що впливають на мотивацію працівників у горно-металургійній галузі, такі як безпека на робочому місці, можливості професійного росту та винагороди.

Наука праксеологія: мотивація і цілеспрямована дія. Виклики та інновації у сфері мотивації персоналу горно-металургійного комплексу, зокрема зелену енергетику та сталевидобування.

Тема 5. Реалізація мотивації персоналу підприємства (мотиваційні методи).

Методи мотивації. Методи зміни мотиваційної направленості. Позитивне і негативне стимулювання. Формування оптимальної мотиваційної стратегії. Напрямки стратегії мотивації..



Застосування мотиваційних методів для стимулювання продуктивності, залучення та лояльності персоналу на підприємствах гірничо-металургійного бізнесу. Підходи до мотивації, які охоплюють фінансові стимули, професійний розвиток, визнання, робоче середовище та інші аспекти, які впливають на задоволеність та ефективність співробітників. Аналіз юридичних, етичних та культурних відмінностей, які можуть впливати на ефективність мотиваційних стратегій.

Тема 6. Інформаційне забезпечення дослідження мотиваційного менеджменту.

Вивчення ролі, типів та джерел інформації, необхідних для ефективного аналізу та управління мотиваційними процесами в організації. Аналіз та обробка даних для розробки, впровадження та оцінки мотиваційних стратегій та програм.

Методи збору кількісних та якісних даних, Важливість етичного та конфіденційного оброблення інформації, врахування юридичних та нормативних вимог при зборі та використанні даних про персонал.

Системи обліку результативності (KPI). Системи управління мотиваційними заходами. Автоматизовані інструменти для встановлення цілей, надання нагород та розробки індивідуальних планів мотивації. Системи управління продуктивністю (Performance Management Systems). Електронні системи нагород (Digital Reward Systems). Інтегровані системи управління персоналом (Integrated HR Management Systems).

Методи дослідження мотивації та їх види. Класифікація методів дослідження та оцінки мотивації. Методи оцінки мотиваційних категорій. Мотиваційний моніторинг. Класифікація видів моніторингу мотивації.

Тема 7. Мотивація груп працівників підприємств горно-металургійного комплексу.

Поняття «колектив». Класифікація колективів. Стадії формування і розвитку колективів. Мотиваційний аспект взаємодії людини і колективу. Особливості мотивації колективів. Фактори, що впливають на мотивацію груп. Мотиви вступу людей до неформальних груп. Мотивація і лідерство. Сучасні методи і інструменти мотивації, розвитку і збереження людських ресурсів. сучасних соціально-економічних систем.

Підходи до стимулювання співробітників в горно-металургійній галузі: використання фінансових інцентивів, програми навчання та розвитку, системи внутрішнього зворотного зв'язку, підтримка корпоративної культури, спрямованої на досягнення високої продуктивності та безпеки на робочому місці.

Тема 8. Методи мотивування суб'єктів інноваційного процесу

Специфіка аналізу попиту на інновації. Основні засоби створення та стимулювання попиту на інновації та особливості їх застосування.

Досліджуються різні типи мотивацій, від фінансових стимулів до нематеріальних вигод. Також розглядається роль організаційної культури, лідерства, навчання та розвитку в стимулюванні інноваційної активності. Оцінка ефективності мотиваційних стратегій та їх коригування і відповідно до динаміки внутрішнього та зовнішнього середовища організації.

Аналіз реальних кейсів і сценаріїв, які допомагають краще розуміти, як теорія та практика мотивації можуть бути ефективно інтегровані для підтримки інноваційності на підприємствах гірничо-металургійного бізнесу. Через практичний та теоретичний аналіз студенти набувають компетенцій, необхідних для розробки та впровадження мотиваційних стратегій у реальних бізнес-середовищах та інноваційних проектах.

3 ОБСЯГ І СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ

Розподіл обсягу дисципліни за видами навчальних занять та темами в разі вибору даної дисципліни як елемента індивідуальної освітньої траєкторії

№ з/п	Назви змістових модулів і тем	Кількість годин				
		Усього	В т.ч.			
			Л	П (С)	Лаб	СРС
Змістовий модуль 1 Суть, природа мотивації та її концептуальні основи						
1	Мотивація в системі категорій та понять	18	4	4	-	10
2	Еволюція мотивації як функції менеджменту	18	2	2	-	14
3	Теорії мотивації	18	4	4	-	10
4	Принципи мотивації персоналу на підприємстві	18	2	2	-	14
Змістовий модуль 2 Управління мотивацією персоналу корпорації						
5	Реалізація мотивації персоналу підприємства (мотиваційні методи).	22	4	4	-	14
6	Інформаційне забезпечення дослідження мотиваційного менеджменту	18	2	2	-	14
7	Мотивація груп працівників підприємств горно-металургійного комплексу	20	4	4	-	12
8	Методи мотивування суб'єктів інноваційного процесу	18	2	2	-	14
Усього годин		150	24	24		102

тут і далі: Л – лекції, П (С) – практичні (семінарські) заняття, Лаб – лабораторні заняття, СРС – самостійна робота студентів.

4 ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ

4.1 Розподіл балів за контрольними точками

Види контр. точок	Тижні																		Всього
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Робота на практичних заняттях		2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2		30
Захист індивідуальних завдань							20										20		40
Модульні контрольні роботи								15										15	30
Всього	47							53							100				

4.2 Зміст та вимоги до контрольних точок

Назва контрольної точки	Опис контрольної точки, порядок її проходження та отримання балів
Робота на практичних заняттях	<p>Оцінка за роботу на практичному (семінарському) занятті оголошується наприкінці заняття і може бути оскаржена одразу ж.</p> <p>Мах 5 балів:</p> <ul style="list-style-type: none"> – студент дав пряму і релевантну відповідь на поставлене питання з використанням обґрунтованого посилання на теоретичний матеріал та варіації зміни відповідь на зміну вхідних умов, в т.ч. у вигляді додаткових запитань / зміг стисло формалізувати вербально сутність проблеми за ситуацією, ідентифікувати ключові складові і пріоритети вирішення, запропонував логічне розв'язання (3 бали); оцінка ініціативності у роботі над проблемою, логічності та структурованості відповіді, здатності комунікувати у команді та під впливом негативних факторів, в т.ч. під тиском викладача та/або групи, вміння вести дискусію та бути критичним та самокритичним (2 бали)
Виконання та захист індивідуального завдання №1, №2	<p>Підготовлене есе у вигляді файлу *.docx, або *.pdf розміщується у відповідному розділі дисципліни в Moodle і перевіряється протягом тижня після завершення терміну подачі. Оскарження оцінки може бути здійснене на останньому практичному занятті модуля. Невчасно складене</p> <p>Мах 20 балів:</p> <ul style="list-style-type: none"> – здобувач підготував есе за ситуаційним завданням, в якому: правильно визначив проблеми, комплекс факторів, які могли вплинути на їх виникнення, обґрунтував своє бачення теоретичними концепціями або моделями, виконав необхідні розрахунки в разі потреби, представив висновок або власне бачення виходу з проблеми і окреслив можливі перспективи і обмеженість такого рішення; есе структуровано, викладено діловим, науковим або публіцистичним стилем української (5 балів); – есе містить комплексну, логічну і оригінальну пропозицію проблематики ситуаційного завдання аж до міждисциплінарного підходу; використання штучного інтелекту (ШІ) не забороняється, оскільки пропозиції відомих застосунків ШІ суттєво залежать від обміркованої постановки питання і уточнюючих питань; однак в разі, якщо відповідь, отримана з використанням ШІ, не є комплексною або не відповідає за стилем і викладеними позиціями іншим частинам есе або завдання, містить очевидно неправдиву інформацію, то оцінка за цим критерієм знижується (5 балів)

	студент під час презентації / захисту есе демонструє володіння термінологічним апаратом, відповідає на запитання, здатний швидко адаптувати позицію під зміни у вихідному ситуаційному завданні (10 балів)
Модульні контрольні роботи	МКР виконуються в Moodle під час останнього практичного заняття в модулі за 1 годину 10 хвилин. В разі неявки або неможливості виконання МКР з поважних причин на таке заняття допускається відкриття виконання МКР за погодженням з викладачем в інший час асинхронно. Кількість спроб не обмежується, однак обмеження по часу виконання МКР залишається. Кожна модульна контрольна робота включає блок тестових завдань та задач з матеріалу модуля (max 15 балів). Тестові завдання являють собою тести множинного вибору з однією вірною відповіддю. Задачі передбачають обґрунтування порядку розв'язання проблем, виконання розрахунків. Тести оцінюються за співпадінням з правильною відповіддю. При розв'язанні задач оцінюється логіка і обґрунтованість розв'язання, правильність арифметичних розрахунків.

Додаткові зауваження:

– студент може оскаржити отримані оцінки в порядку, передбаченому Положенням про організацію освітнього процесу ([Нормативні документи : Polytechnic \(metinvest.university\)](#)) та Положенням про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій ([Академічні політики : Polytechnic \(metinvest.university\)](#));

– оцінки, отримані за роботу на практичних заняттях, не можуть бути відпрацьовані або покращені, окрім процедури оскарження, оцінки за інші види поточного контролю можуть бути покращені за індивідуальною домовленістю з викладачем;

– викладач не має права знижувати оцінку за індивідуальне завдання або модульну контрольну роботу, якщо вони не були складені вчасно, однак в разі, якщо така робота була оцінена пізніше, ніж момент завершення теоретичного навчання у семестрі, то відповідна оцінка не враховується у рейтингу здобувачів освіти.

4.3 Форма підсумкового контролю. Порядок визначення підсумкової оцінки

	Варіант вивчення як обов'язкової	Варіант вивчення як вибіркової
Форма підсумкового контролю	залік, тобто підсумкова оцінка вставляється як сума оцінок поточного контролю без проведення додаткових контрольних заходів,	Залік, тобто підсумкова оцінка вставляється як сума оцінок поточного контролю без проведення додаткових контрольних заходів
Умови допуску до підсумкового контролю	якщо сума оцінок за поточний контроль за семестр становить менше 60 балів, необхідно відпрацювати відповідні види контролю поточної успішності до звершення теоретичного навчання;	якщо сума оцінок за поточний контроль за семестр становить менше 60 балів, необхідно відпрацювати відповідні види контролю поточної успішності до звершення теоретичного навчання
Порядок визначення	Для варіанту заліку: – якщо протягом семестру за результатами поточного контролю здобувач освіти набрав менше 60 балів, то під час екзаменаційної сесії йому надається змога	

підсумкової оцінки	отримати/покращити власний результат з усіх видів поточного контролю, крім активності на навчальних заняттях; – в разі, якщо протягом семестру за результатами поточного контролю або в процесі покращення власних результатів здобувач освіти набрав більше 60 балів, йому виставляється фактична сума балів і оцінка «залік», в іншому випадку – «незалік».
--------------------	--

Відповідність між прийнятими в університеті шкалами оцінки

Бальна шкала	Рівні	Характеристика	Традиційні шкали	
			Іспит	Залік
90-100	A	Студент демонструє видатний рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни, що засвідчують його безумовну готовність до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом	Відмінно	Залік
82-89	B	Студент виявляє вищий за середній рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях присутні незначні помилки	Добре	
75-81	C	Студент виявляє середній рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях присутні деякі значущі помилки		
67-74	D	Студент виявляє задовільний рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях наявні суттєві помилки	Задовільно	
60-66	E	Наявні мінімально достатні для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом результати вивчення навчальної дисципліни		
35-59	FX	Низка запланованих результатів навчання не досягнуті. Рівень наявних результатів навчання є недостатнім для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом	Незадовільно	Незалік
0-34	F	Результати навчання відсутні або критично низькі		

4.4 Особливі підходи до визнання результатів навчання

В рамках процедур визнання та перезарахування кредитів враховуються кредити та оцінка результатів навчання з дисциплін (освітніх компонентів) «Психологія мотивації та стимулювання персоналу», «Мотивація та лідерство», «Мотивація персоналу», отримані на попередніх або такому ж рівні вищої освіти.

Підходи до визнання результатів навчання, отриманих у неформальній та інформальній освіті


- Результати неформальної або інформальної освіти можуть бути визнані в рамках оцінювання окремих індивідуальних завдань за узгодженням з викладачем.
- Результати участі у науковій роботі (статті, тези виступів, конкурсні наукові роботи тощо) можуть бути визнані в рамках оцінювання окремих індивідуальних завдань і модульних контрольних робіт за узгодженням з викладачем або в рамках оцінювання результатів навчання під час іспиту (заліку)

5 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Економіка праці : навчальний посібник / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
2. Романовський О. Г., Гура Т. В., Книш А. Є, Бондаренко В. В. Теорія і практика формування лідера : навчальний посібник. Харків, 2017. 100 с.
3. Малихін О., Арістова Н. О., Калініна Л., Опалюк Т. Розвиток soft skills серед потенційних працівників: теоретичний огляд найкращих міжнародних практик. *Постмодерні відкриття*. 2021. №12 (2). С. 210-232. DOI: <https://doi.org/10.18662/po/12.2/304>
4. Ahmed M., Guo Q., Qureshi M. A., Raza S. A., Khan K. A., Salam J. Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry?. *International Journal of Hospitality Management*. 2021. Vol. 94. № 102852.
5. Umdjon Y., Madina A. Professional motivation and its structure in the management process. *E Conference Zone*. 2023. P. 11-16)

Додаткові

1. Економіка й організація інноваційної діяльності : підручник. 2-ге вид. / О. І. Волков та ін. ; за ред. О. І. Волкова, М. П. Денисенка. Київ, 2005. 424 с.
2. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент : підручник. Київ : ХНЕУ, 2014. 479 с.
3. Управління персоналом : навчальний посібник / Т. І. Балановська та ін. Київ : ЦП «Компринт», 2015. 417 с.
4. Методика дослідження особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін / за наук. ред. О. І. Бондарчук. Київ, 2014. 148 с.
5. Дороніна М. С., Сасіна Л. О., Лугова В. М., Надьон Г. М. Механізм мотивації управлінського персоналу. Харків : АдвАтм, 2010. 240 с.
6. Мотиваційний менеджмент: теоретичний аспект / Е. Лоулер та ін. Київ, 2017. 160 с.
7. Крамаренко В. І. Управління персоналом фірми : навч. посібник. Київ : ЦУЛ, 2003. 272 с.
8. Куриляк В. Є. Міжкультурний менеджмент. Тернопіль : Астон, 2004. 239 с.
9. Марченко О. М. Практикум з менеджменту : навч. посіб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 224 с.
10. Мотивація персоналу : методичні рекомендації для практичних занять для студентів напряму підготовки «Менеджмент» / уклад. Т. В. Воронько-Невіднича. Полтава : РВВ ПДАА, 2015. 68 с.
11. Онаць О. М., Калініна Л. М. Концептуальні засади організаційних механізмів і технологій громадсько-державного управління : посібник. / за наук. ред. Л. М. Калініної. Київ : Видавничий дім «Сам», 2017. 64 с.
12. Москалець В. П. Загальна психологія : підручник. Київ : Ліра-К, 2020. 564 с.
13. Конспект лекцій з курсу «Теорія мотивації» / укладач О. В. Прокопенко. Суми : Вид-во СумДУ, 2006. 171 с.
14. Управлінське лідерство: виклики сьогодення : колективна монографія / за заг. ред. В. В. Толкованова. Хмельницький : ПП Мельник А. А., 2013. 600 с.
15. Бондарчук О. І., Філь О. А., Ковальчук В. В., Жабенко Л. В. Управління командою: 5 завдань і інструментів лідера : метод. посіб / за заг. ред. Є. Р. Чернишової. Київ : Ун-т менеджменту освіти НАПН України, 2015. 116 с.
16. Шатун В. Компетентності лідерства як детермінанта ефективності сучасного менеджера. *Наукові праці. Економіка*. 2017. Вип. 294. Т. 306. С. 73-80.
17. Сидоренко В., Єрмоленко А., Горошкова Л. Школа лідерів професійної освіти як інноваційна модель підвищення кваліфікації педагогів в умовах сталого розвитку : цифровий програмно-методичний комплекс / за ред. В. В. Сидоренко. Біла Церква : БІНПО, 2021. 114 с.

- 
18. Russo G. Skill utilization at work: Opportunity and motivation. *IZA World of Labor*. 2017. P.1–11.
 19. Гончар В. В., Обухова Н. О. Методи не матеріального мотивування персоналу на промислових підприємствах у кризовий період. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2015. Вип.2 (12). С. 125-131.
 20. Гончар В. В., Узун М. В. Motivating the staff innovation activity in the system of management of enterprise's sustainable development. *Вісник Приазовського державного технічного університету. науки*. 2016. Вип. 31. С. 271-278.
 21. Gonchar V., Uzun M. Development of assessment methods of effectiveness of innovative staff activity motivational mechanism. *Baltic journal of economic studies*. 2016. Vol. 2. №3. С. 48-53.
 22. Гончар В. В. Оцінка ефективності мотиваційного механізму інноваційної діяльності персоналу підприємств. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Сер.: Економічні науки*. 2017. Вип. 33. С. 101-108.

Web-ресурси

1. Електронна бібліотека Національної академії педагогічних наук України : веб-сайт. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/> (дата звернення: 17.09.2024).
2. Електронна бібліотека Інституту педагогіки НАПН України : веб-сайт. URL: <http://undip.org.ua/news/library/index.php> (дата звернення: 17.09.2024).
3. Верховна Рада України : веб-сайт. URL: www.rada.gov.ua (дата звернення: 17.09.2024).
4. Урядовий портал : веб-сайт. URL: www.kmu.gov.ua (дата звернення: 17.09.2024).
5. Державний комітет України із статистики : веб-сайт. URL: www.ukrstat.gov.ua (дата звернення: 17.09.2024).
6. Management.com.ua - інтернет-портал для управлінців : веб-сайт. URL: www.management.com.ua (дата звернення: 17.09.2024).
7. 12manage - інтернет-портал з проблем менеджменту : веб-сайт. URL: www.12manage.com (дата звернення: 17.09.2024).
8. Інновації для підприємництва : Coursera : веб-сайт. URL: <https://www.coursera.org/learn/innovative-entrepreneur?page=2> (дата звернення: 17.09.2024).
9. Організаційна поведінка: як керувати людьми : Coursera : веб-сайт. URL: <https://www.coursera.org/learn/managing-people-iese?page=2> (дата звернення: 17.09.2024).
10. Міністерство освіти і науки України : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/> (дата звернення: 17.09.2024).
11. Національна бібліотека України ім. Вернадського. : веб-сайт. URL: www.nbuv.gov.ua (дата звернення: 17.09.2024).
12. Національна бібліотека України імені Ярослава Мудрого. : веб-сайт. URL: <https://nlu.org.ua/> (дата звернення: 17.09.2024).
13. Kortext : веб-сайт. URL: <https://kortext.com/> (дата звернення: 16.09.2024).
14. Research4life : веб-сайт. URL: <https://portal.research4life.org/> (дата звернення: 16.09.2024).
15. Інституційний репозитарій ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» : веб-сайт. URL: <https://dspace.mipolytech.education/home> (дата звернення: 16.09.2024).
16. Центральна державна науково-технічна бібліотека гірничо-металургійного комплексу України : веб-сайт. URL: <http://cgntb.dp.ua/> (дата звернення: 16.09.2024).



6 АКАДЕМІЧНІ ПОЛІТИКИ

Як член студентської спільноти Технічного університету «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» Ви маєте дотримуватися певних стандартів та академічної політики:

- Шахрайство та плагіат заборонені.
- Матеріали в рамках курсу, захищені авторським правом, можуть бути використані лише тільки здобувачами освіти, яким призначено даний курс. зарахованих на курс для цілей, пов'язаних з цим курсом і не можуть поширюватися.
- Спілкування з однокурсниками та викладачем має бути професійним та ввічливим.
- Очікується, що Ви перевірятимете всі Ваші письмові повідомлення, включаючи поштові повідомлення, на коректність змісту та мови.
- Університет прагне підтримувати середовище, вільне від дискримінації або дискримінаційних домагань, спрямованих на будь-яку людину або групу в межах своєї спільноти - здобувачів освіти, співробітників або відвідувачів.

[Академічні політики - Polytechnic \(metinvest.university\)](http://metinvest.university)