

Розробник:

Бреус Юлія Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент

Викладач:

Шульгіна Тетяна Сергіївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління факультету економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка.

Робочу програму розглянуто і затверджено на засіданні кафедри управління

Протокол від 29 серпня 2025 р. № 14

Завідувач кафедри  Оксана МАРУХЛЕНКО
(підпис)

Робочу програму погоджено з гарантом освітньої програми (керівником освітньої програми) 073.00.01 “Менеджмент організацій”
(назва освітньої програми)

25 серпня 2025 р.

Керівник освітньої програми  Олена АКІЛІНА
(підпис)

Робочу програму перевірено
«29» серпня 2025 р.

Заступник декана  Оксана КАЗАК
(підпис)

Пролонговано:

на 20__/20__ н.р. _____ (ПІБ), «__» 20__ р., протокол № ____
(підпис)

на 20__/20__ н.р. _____ (ПІБ), «__» 20__ р., протокол № ____
(підпис)

на 20__/20__ н.р. _____ (ПІБ), «__» 20__ р., протокол № ____
(підпис)

на 20__/20__ н.р. _____ (ПІБ), «__» 20__ р., протокол № ____

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика дисципліни за формами навчання	
	денна	заочна
Вид дисципліни	вибіркова	
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська	
Загальний обсяг кредитів / годин	5/ 150	
Курс	3	
Семестр	6	
Кількість змістових модулів з розподілом:	4	
Обсяг кредитів	5	
Обсяг годин, в тому числі:		
Аудиторні	70	
Модульний контроль	10	
Семестровий контроль	30	
Самостійна робота	40	
Форма семестрового контролю	Екзамен	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою вивчення дисципліни є оволодіння теоретичними знаннями та практичними навичками щодо управління поведінкою персоналу; оволодіння засобами ефективного впливу менеджера на співробітників для забезпечення якості виконуваної роботи та мотивації персоналу організації.

Дисципліна належить до вибіркового блоку 1, який створює умови для поглиблення та розширення професійних знань в межах обраної освітньої програми за рахунок формування додаткових фахових компетентностей.

Завданнями дисципліни є оволодіння такою додатковою фаховою компетентністю:

ДФК 4	Здатність до управління поведінкою персоналу та організаційного лідерства.
-------	--

3. Результати навчання за дисципліною:

	Управляти поведінкою персоналу та виявляти навички організаційного лідерства.
--	---

4. Структура навчальної дисципліни

Тематичний план для денної форми навчання

Назва змістових модулів, тем	Усього	Розподіл годин між видами робіт					
		Аудиторна:					Самостійна
		Лекції	Семінари	Практичні	Лабораторні	Індивідуальні	
Змістовий модуль I.							
Концептуальні основи поведінки особистості в організації							
Тема 1. Концепція організаційної поведінки	10	4	2	-	-	-	4
Тема 2. Людина в системі організаційної поведінки	10	4	2	-	-	-	4
Тема 3. Модель взаємодії людини та організаційного оточення	8	2	2	2	-	-	2
Модульний контроль	2						
Разом	30	10	6	2	-	-	10
Змістовий модуль II.							
Управління ефективною поведінкою персоналу							
Тема 1. Атестація та оцінка персоналу	9	2	2	2	-	-	3
Тема 2. Навчання та професійний розвиток персоналу	7	4		-	-	-	3
Тема 3. Мотивація поведінки працівника в організації	10	2	2	2	-	-	4
Модульний контроль	2						
Разом	28	8	4	4	-	-	10
Змістовий модуль III.							
Управління трудовою дисципліною							
Тема 1. Трудова дисципліна як складова управління персоналом	8	4	2	-	-	-	2
Тема 2. Деструктивна поведінка людей в організації	10	4	-	2	-	-	4
Тема 3. Управління змінами в організаційній поведінці	12	4	2	2	-	-	4
Модульний контроль	2						
Разом	32	12	4	4	-	-	10
Змістовий модуль IV.							
Управління поведінкою груп							
Тема 1. Формування груп та команди в організаціях	9	2	2	2	-	-	3
Тема 2. Поведінковий аспект прийняття колективних рішень	7	2		2	-	-	3
Тема 3. Управління конфліктами та стресами в організації	10	2	2	2	-	-	4
Модульний контроль	4						
Разом	30	6	4	6	-	-	10
Семестровий контроль	30						
Усього	150	36	18	16			40

5 Програма навчальної дисципліни

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I.

Концептуальні основи поведінки особистості в організації

Тема 1. Концепція організаційної поведінки

Сутність поняття “поведінка” Предмет організаційної поведінки. Об’єкти вивчення організаційної поведінки і різноманітні підходи.

Визначення поведінки за К. Левіним. Фактори, які впливають на формування загальної поведінки.

Аналіз організаційної поведінки з погляду індивідуума, групи та організації в цілому.

Тема 2. Людина в системі організаційної поведінки

Базові позиції управління поведінкою людей в організації. Індивідуальний рівень моделі організаційної поведінки. Індивідуальні цінності, які впливають на поведінку індивіда в організації. Поширене ставлення індивіда в організації.

Поняття індивідуальності. Ознаки індивідуальності. Індивідуальні характеристики особистості, що впливають на поведінку людини в організації.

Поведінка людини в організації. Характерні риси особистості, пов’язані з її поведінкою в організації: інтерналізм, екстерналізм, авторитаризм, орієнтація на досягнення, схильність до ризику.

Тема 3. Модель взаємодії людини та організаційного оточення

Визначення соціальної ролі в організації. Детермінанти виконання соціальних ролей. Проблеми та способи встановлення взаємодії людини та організації. Посадова модель поведінки.

Особистісний потенціал працівника та його вплив на поведінку в організації. Сутність «я»-концепції. Захисна поведінка та її механізм.

Модель Майєрс-Бриггс. Комбінування типів і особливості поведінкових реакцій.

Методи визначення типу особистості та моделювання програм індивідуальної поведінки.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II

Управління ефективною поведінкою персоналу

Тема 1. Атестація та оцінка персоналу

Поняття та завдання атестації персоналу. Об’єкти та показники атестації. Організація і методи атестації. Етапи проведення атестації.

Зміст, завдання і основні підходи до оцінки персоналу. Принципи та процедури проведення оцінки персоналу. Критерії відбору і оцінки

персоналу. Методи оцінки працівників. Повідомлення працівника про результати оцінки.

Тема 2. Навчання та професійний розвиток персоналу

Суть професійного розвитку персоналу та завдання управління ним. Організація системи професійного навчання персоналу. Методи і форми професійного навчання. Особливості навчання дорослих. Підвищення кваліфікації кадрів (персоналу). Професійне навчання в зарубіжних фірмах.

Тема 3. Мотивація поведінки працівника в організації

Мотивація як процес спонукання індивіда чи групи людей. Мотиви та потреби людини. Процес мотивації в системі організаційної поведінки. Мотиваційне поле. Разові настанови щодо мотивації виконання роботи.

Заохочення та примус. Матеріальні та нематеріальні стимули. Регулятори мотивації та основні мотиватори організаційної поведінки. Види винагород. Методи соціального впливу та морального стимулювання. Короткострокові та довгострокові програми з мотивації та утримання співробітників.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III

Управління трудовою дисципліною

Тема 1. Трудова дисципліна як складова управління персоналом

Корпоративна культура в системі управління персоналом. Етична складова поведінки. Ставлення до праці.

Суть і різновиди дисципліни. Механізми та методи управління дисципліною. Правила внутрішнього трудового розпорядку, посадова інструкція і трудовий договір. Створення систем контролю за постановкою завдань і виконанням обов'язків. Порухення трудової дисципліни.

Тема 2. Деструктивна поведінка людей в організації

Деструктивна, девіантна, делінквентна поведінка людей в організації. Поняття про асертивну поведінку.

Маніпулятивна поведінка та заходи з її обмеження. Причини маніпуляцій в організації. Прийоми маніпуляції. Методи нейтралізації маніпуляцій.

Конструктивні методи впливу на працівників.

Тема 3. Управління змінами в організаційній поведінці

Природа організаційних змін. Проблеми управління змінами. Процес організаційних змін. Принципи та методи управління змінами. Чинники успіху при управлінні змінами.

Поняття протидії (опору) змінам з боку персоналу. Аналіз готовності до змін. Причини опору (протидії). Принципи та методи подолання протидії змінам. Оцінювання потенційного опору змінам та його мінімізація.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ IV

Управління поведінкою груп

Тема 1. Формування груп та команди в організаціях

Причини об'єднання людей у групи та команди. Компоненти ефективної роботи груп.

Фази групового розвитку. Допомога групі в її русі до більшої ефективності. Базові приклади групової взаємодії.

Модель процесу комунікації. Вербальна та невербальна комунікаційна поведінка. Підвищення особистої об'єктивності в контактах. Комунікативні бар'єри. Ефективні засоби комунікації та їх вплив на групову поведінку.

Тема 2. Поведінковий аспект прийняття колективних

Рольова поведінка членів груп у процесі прийняття групових рішень. Статус, ролі, цінності, норми, санкції. Групові цінності, збіг особистих та групових цінностей. Становлення формальних та неформальних ролей у групах.

Методи корекції поведінки в системі «керівник-підлеглий» у світі нової філософії менеджменту.

Методологія прийняття колективних рішень і створення атмосфери творчості.

Тема 3. Управління конфліктами та стресами в організації

Сутність поняття “конфлікт”. Види конфліктів. Причини конфліктів. Стадії конфліктів. Дії менеджера щодо попередження та вирішення конфлікту. Методи з'ясування конфліктів. Стресові ситуації та їх вплив на організаційну поведінку. Ситуації покарання і звільнення. Забезпечення соціального захисту персоналу.

6. Контроль навчальних досягнень

6.1. Система оцінювання навчальних досягнень студентів

Вид діяльності студента	Максимальна к-сть балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3		Модуль 4	
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	1	5	5	4	4	6	6	3	3
Відвідування семінарських занять	1	3	3	2	2	2	2	2	2
Відвідування практичних занять	1	1	1	2	2	2	2	3	3
Робота на семінарському занятті	10	3	30	2	20	2	20	2	20
Робота на практичному занятті	10	1	10	2	20	2	20	3	10
Лабораторна робота (в тому числі допуск, виконання, захист)	10	-	-	-	-	-	-	-	-
Виконання завдань для самостійної роботи	5	3	15	3	15	3	15	3	15
Виконання модульної роботи	25	1	25	1	25	1	25	1	25
Виконання ІНДЗ	30	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом		-	89	-	88	-	90		98
Максимальна кількість балів: 365									
Розрахунок коефіцієнта: Коефіцієнт: 6,08 (365:60= 6,08)									

6.2 Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	Бали
Змістовний модуль 1.			
Концептуальні основи поведінки особистості в організації			
1	Аналіз організаційної поведінки з погляду індивідуума, групи та організації в цілому	4	5
2	Характерні риси особистості, пов'язані з її поведінкою в організації	4	5
3	Моделювання програм індивідуальної поведінки	2	5
Змістовний модуль 2.			
Управління ефективною поведінкою персоналу			
4	Визначення індивідуальної вартості працівника	3	5
5	Професійне навчання в зарубіжних фірмах	3	5
6	Короткострокові та довгострокові програми з мотивації та утримання співробітників	4	5
Змістовний модуль 3.			
Управління трудовою дисципліною			
7	Порушення трудової дисципліни	2	5
8	Внутрішній контроль в організації для забезпечення боротьби з шахрайством	4	5
9	Оцінювання потенційного опору змінам та його мінімізація	4	5
Змістовний модуль 4.			
Управління поведінкою груп			

10	Функції міжособової комунікації в групах	3	5
11	Становлення формальних та неформальних ролей у групах	3	5
12	Забезпечення соціального захисту персоналу	4	5
	Разом:	40	60

Критерії оцінювання завдань та кількість балів:

- своєчасність виконання навчальних завдань – 1 бал;
- повний обсяг їх виконання – 1 бал;
- якість виконання навчальних завдань – 1 бал;
- самостійність виконання – 1 бал;
- творчий підхід та ініціативність у виконанні завдань – 1 бал.

6.3 Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання.

Після вивчення студентами тем навчального курсу, що входять до окремої змістової теми, проводиться модульний контроль. Для його проведення використовуються варіанти модульних контрольних робіт. Зміст завдань охоплює всі питання теми, включаючи винесені на самостійне вивчення.

Складовими частинами варіанту контрольного модульного завдання є: тести, теоретичні питання та ситуаційна вправа. Кожна контрольна робота оцінюється 25 балами, з них: 10 балів – тестові завдання (1 правильна відповідь – 1 бал), 10 балів – теоретичні питання (90-100% відповіді на 2 теоретичні питання), 5 балів – ситуаційна вправа (90-100% розв'язання ситуаційної вправи).

6.4 Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання.

Семестровий контроль знань студентів з дисципліни є визначенням рівня засвоєння кожним студентом навчальної програми. Ця інтегральна рейтингова оцінка вираховується, як сума накопичених балів поточної успішності, що складається зі змістових модульних контролів, самостійних робіт, роботи на семінарських та практичних заняттях, балів за відвідування навчальних занять, за всіма видами робіт, передбачених для даної дисципліни.

Форма проведення екзамену: **письмова**

Тривалість проведення екзамену: **1 год. 10 хв**

Максимальна кількість балів: **40 балів**

Критерії оцінювання:

**20 балів – відповідь на два теоретичні питання,
20 балів – вирішення кейсу**

Критерії оцінювання

Кількість балів	Критерії оцінювання
-----------------	---------------------

20	В повному обсязі володіє матеріалом, вільно й аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань; стилістично грамотно викладає матеріал.
15-19	Достатньо повно володіє матеріалом, обґрунтовано його викладає, розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань. Проте виклад окремих питань недостатньо змістовний та аргументований, допущені окремі несуттєві неточності та незначні помилки.
10-14	Загалом володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації. Допускає окремі суттєві неточності та помилки.
5-9	Володіє навчальним матеріалом не в повному обсязі, викладає його фрагментарно, без обґрунтування, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускає суттєві неточності.
3-4	Частково володіє навчальним матеріалом, не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час письмових відповідей, допускаючи при цьому суттєві помилки.
0-2	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни визначається відповідно до шкали оцінювання, як сума балів отриманих студентом. Здобувачі які сумарно за результатами проміжного та підсумкового контролю набрали менше 35 балів мають пройти повторний курс з відповідної навчальної дисципліни, виконати всі види робіт, визначені викладачем відповідно до робочої програми навчальної дисципліни. Здобувачі які сумарно за результатами проміжного та підсумкового контролю набрали від 35 до 59 балів мають право на перескладання екзамену або окремих навчальних завдань проміжного контролю за рішенням викладача, відповідно до робочої програми навчальної дисципліни

6.5. Орієнтовний перелік питань для семестрового контролю

1. Сутність поняття поведінки та організаційної поведінки.
2. Фактори, які впливають на формування загальної поведінки.
3. Аналіз організаційної поведінки з погляду індивідуума, групи та організації в цілому.
4. Поняття індивідуальності. Індивідуальні характеристики особистості, що впливають на поведінку людини в організації.
5. Характерні риси особистості, пов'язані з її поведінкою в організації.
6. Закони поведінки індивіда.
7. Визначення соціальної ролі в організації.
8. Детермінанти виконання соціальних ролей.
9. Посадова модель поведінки.

10. Особистісний потенціал працівника та його вплив на поведінку в організації.
11. Модель Майєрс-Бриггс. Комбінування типів і особливості поведінкових реакцій.
12. Методи визначення типу особистості.
13. Моделювання програм індивідуальної поведінки.
14. Поняття та завдання атестації персоналу.
15. Організація і методи атестації.
16. Етапи проведення атестації.
17. Зміст, завдання і основні підходи до оцінки персоналу.
18. Принципи та процедури проведення оцінки персоналу.
19. Методи оцінки працівників.
20. Повідомлення працівника про результати оцінки.
21. Визначення індивідуальної вартості працівника.
22. Суть професійного розвитку персоналу.
23. Організація системи професійного навчання персоналу.
24. Методи і форми професійного навчання.
25. Особливості навчання дорослих.
26. Підвищення кваліфікації кадрів (персоналу).
27. Процес мотивації в системі організаційної поведінки.
28. Матеріальні та нематеріальні стимули.
29. Регулятори мотивації та основні мотиватори організаційної поведінки.
30. Методи соціального впливу та морального стимулювання.
31. Короткострокові та довгострокові програми з мотивації та утримання співробітників.
32. Суть і різновиди дисципліни.
33. Механізми та методи управління дисципліною.
34. Правила внутрішнього трудового розпорядку, посадова інструкція і трудовий договір.
35. Створення систем контролю за постановкою завдань і виконанням обов'язків.
36. Порухення трудової дисципліни.
37. Маніпулятивна поведінка та заходи з її обмеження.
38. Причини маніпуляцій в організації.
39. Прийоми маніпуляції. Методи нейтралізації маніпуляцій.
40. Внутрішній контроль в організації для забезпечення боротьби з шахрайством.
41. Конструктивні психологічні методи впливу на працівників.
42. Принципи та методи управління змінами.
43. Поняття протидії (опору) змінам з боку персоналу. Причини опору (протидії).
44. Принципи та методи подолання протидії змінам.
45. Оцінювання потенційного опору змінам та його мінімізація.
46. Фази групового розвитку.
47. Допомога групі в її русі до більшої ефективності.
48. Функції міжособової комунікації в групах (когнітивна - пізнання, перцептивна - сприйняття, інтерактивна - взаємодія).

49. Вербальна та невербальна комунікаційна поведінка.
50. Підвищення особистої об'єктивності в контактах.
51. Ефективні засоби комунікації та їх вплив на групову поведінку.
52. Рольова поведінка членів груп у процесі прийняття групових рішень.
53. Групові цінності, збіг особистих та групових цінностей.
54. Становлення формальних та неформальних ролей у групах.
55. Методи корекції поведінки в системі «керівник-підлеглий».
56. Методи прийняття колективних рішень і створення атмосфери творчості.
57. Дії менеджера щодо попередження та вирішення конфлікту.
58. Стресові ситуації та їх вплив на організаційну поведінку.
59. Ситуації покарання і звільнення.
60. Забезпечення соціального захисту персоналу.

6.5 Шкала відповідності оцінок

Рейтингова оцінка	Оцінка за стобальною шкалою	Значення оцінки
A	90 – 100 балів	Відмінно – відмінний рівень знань (умінь) в межах обов’язкового матеріалу з можливими незначними недоліками
B	82-89 балів	Дуже добре – достатньо високий рівень знань (умінь) в межах обов’язкового матеріалу без суттєвих (грубих) помилок
C	75-81 балів	Добре – в цілому добрий рівень знань (умінь) з незначною кількістю помилок
D	69-74 балів	Задовільно – посередній рівень знань (умінь) із значною кількістю недоліків, достатній для подальшого навчання або професійної діяльності
E	60-68 балів	Достатньо – мінімально можливий допустимий рівень знань (умінь)
FX	35-59 балів	Незадовільно з можливістю повторного складання – незадовільний рівень знань, з можливістю повторного перескладання за умови незалежного самостійного доопрацювання
F	1-34 балів	Незадовільно з обов’язковим повторним вивченням курсу – досить низький рівень знань (умінь), що вимагає повторного проходження

7. Навчально-методична картка дисципліни

Разом: 150 год., лекції – 36 год., семінарські/практичні заняття – 34 год., самостійна робота – 40 год., модульний контроль – 10 год., семестровий контроль -30 год.

Тиждень	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Модулі	Змістовий модуль I			Змістовий модуль II			Змістовий модуль III			Змістовий модуль IV		
Назва модуля	Концептуальні основи поведінки особистості в організації			Управління ефективною поведінкою персоналу			Управління трудовою дисципліною			Управління поведінкою груп		
Кількість балів за модуль	89			88			90			98		
Лекції	№1,2 (2 б.)	№3, 4 (2 б.)	№5 (1 б.)	№6 (1 б.)	№7, 8 (2 б.)	№9 (1 б.)	№10, 11 (2 б.)	№12, 13 (2 б.)	№14,15 (2 б.)	№16 (1 б.)	№17 (1 б.)	№18 (1 б.)
Теми лекцій	Концепція організації поведінки	Людина в системі організації поведінки	Модель взаємодії людини та організаційного оточення	Атестація та оцінка персоналу	Навчання та професійний розвиток персоналу	Мотивація поведінки працівників а в організації	Трудова дисципліна а як складова управління персоналом	Деструктивна поведінка людей в організації	Управління змінами в організаційній поведінці	Формування груп та команди в організаціях	Поведінковий аспект прийняття колективних рішень	Управління конфліктами та стресами в організації
Семінарські/практичні заняття	№1 (11 б.)	№2 (11 б.)	№ 3, 4 (22 б.)	№ 5, 6 (22 б.)		№7,8 (22 б.)	№ 9 (11 б.)	№10 (11 б.)	№11,12 (22 б.)	№13, 14 (22 б.)	№15 (11 б.)	№16,17 (22 б.)
Теми семінарських/практичних занять	Концепція організації поведінки	Людина в системі організації поведінки	Модель взаємодії людини та організаційного оточення	Атестація та оцінка персоналу		Мотивація поведінки працівників а в організації	Трудова дисципліна а як складова управління персоналом	Деструктивна поведінка людей в організації	Управління змінами в організаційній поведінці	Формування груп та команди в організаціях	Поведінковий аспект прийняття колективних рішень	Управління конфліктами та стресами в організації
Самостійна робота	5б.	5 б.	5 б.	5 б.	5 б.	5 б.	5 б.	5 б.	5 б.	5 б.	5 б.	5 б.
Поточний контроль	Модульна контрольна робота 1 (25 б.)			Модульна контрольна робота 2 (25 б.)			Модульна контрольна робота 3 (25 б.)			Модульна контрольна робота 4 (25 б.)		
Підсумковий контроль	Екзамен											

Всього балів: 365	Коефіцієнт 6.08
-------------------	-----------------

8. Рекомендована література

Базова

1. Людинократія. Створення компаній, у яких люди – понад усе / Гері Гемел, Мікеле Заніні. – К.: Лабораторія, 2021. – 320 с.
2. Психологія управління / Є. Ходаківський, Ю. Богоявленська, Т. Грабар. – К., 2020. – 492 с.
3. Культурний код. Секрети успішної взаємодії в команді / Деніел Койл. – К.: Видавництво: «Наш Формат», 2023. – 208 с.
4. Коваленко О. М., Станіславик О. В. Сучасні аспекти управління персоналом в системі менеджменту виробничого підприємства. Менеджмент як фактор сталого розвитку в координатах парадигми економічних систем: монографія. Одеса : Бондаренко М. О., 2021. С. 184–205.
5. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб. / Дяків О.П., Коцур А.С., Островерхов В.М., Надвиничний С.А., Шкільняк М.М., Шушпанов Д.Г. / за заг. ред. М.М. Шкільняка. – Тернопіль: ЗУНУ, 2022. – 280 с.
6. Складні підлеглі. Практика керівників / М. Батирев. – Х.: «Фабула», 2021. – 224 с.
7. Управління персоналом : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ЛНТУ, 2023. – 414 с.
8. Як пасти котів / Генк Рейнвотер. – Х.: "Фабула", 2020. – 320 с.

Допоміжна

9. Berg, Friederike L. (2021). Time Management in the Digital Age - Why Time Management Matters More in the Digital Age . Publisher: Euvouria LLC. URL: <https://discover.benbrooklibrary.org/Hoopla/15525497>
10. Galindo-Dominguez, H. & Jose Bezanilla M. (2021). Promoting Time management and self-efficacy through digital competence in university students: a mediational model. Contemporary educational technology. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1293747.pdf>.
11. Global Talent 2021. (2021). How the new geography of talent will transform human resource strategies. Oxford Economics. Retrieved December 27, 2021, from <https://www.oxfordeconomics.com/Media/Default/Thought%20Leadership/global-talent2021.pdf>.
12. Murzin I. Foreign personnel management experience at enterprises. Business Navigator. 2024. No. 4(77). URL: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.77-28> (the date of application: 09.04.2025).
13. Білоус С. П., Биковець Н. Напрями реалізації державної кадрової політики. Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Збірник наукових праць. 2021. No 1–2 (278–279). С. 53–58.
14. Гірняк, К.М., Тарасович, Л.В. Мотивація персоналу в контексті трансформацій та змін на усіх рівнях менеджменту. Проблеми сучасних

трансформацій. 2025. Серія: економіка та управління, (17). URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2025-17-04-06>

15. Дергачова В.В., Отрода Д.С. Корпоративне управління персоналом як чинник посилення міжнародної конкурентоспроможності підприємства. VI Міжнародна науково-практична конференція Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи. 2025. URL: <https://confmanagement-proc.kpi.ua/article/view/329493>

16. Загірняк Д., Дружиніна В., Дружинін В. Дистанційна робота як тренд сучасного менеджменту праці. Економіка та суспільство. 2023. № 48. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-39>

17. Збрицька Т., Сорока О. Управління персоналом в епоху цифрової економіки. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 57. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/687>

18. Мороз О.С. Концептуальні засади формування кадрової політики підприємств в сучасних умовах. Економіка. Менеджмент. Бізнес». 2025. № 2 (49). URL: <file:///C:/Users/Dima/Downloads/3255-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-9779-1-10-20250713.pdf>

19. Носань Н., Коршуков Р. Управління мотивацією персоналу на підприємстві. Економіка та суспільство, 2021. Вип. 26. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-5>

20. Носач І.В., & Водолазська Н.В. Інноваційні моделі управління персоналом як шлях підвищення конкурентоспроможності підприємства. Актуальні питання економічних наук. 2025. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14911698>

21. Розверніть корабель. Уроки менеджменту від капітана підводного човна / Девід Марке. – Київ: "Наш Формат", 2021. – 264 с.

22. Сазонова, Т. О. Особливості управління поведінкою персоналу в сучасних умовах / Т. О. Сазонова, А. Д. Курченко, Т. М. Заліпа // Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство / редкол.: М. М. Король (голов. ред.), М. М. Палінчак, Я. П. Дроздовський та ін. – Ужгород : Видавничий дім "Гельветика", – 2022. – Вип. 42. – С. 125-129. URL http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/42_2022ua/24.pdf

23. Сорока О.В., Голубенко В.А. Управління організаційною поведінкою персоналу як чинник стійкості компанії. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 57. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3178/3101>

24. Сулов П. В. Порівняння стилів управління в міжнародних компаніях: європейський, американський та японський підходи. Investytsiyi: praktyka ta dosvid. 2024. № 21. С. 139–144. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2024.21.139>

25. Черевко О.В., Назаренко С.А., Приймак К.А. (2024). Тайм-менеджмент як інструмент підвищення ефективності використання робочого

часу в умовах сучасного бізнесу. Економіка та суспільство, Вип. 68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-54>.

26. Шахова О., Самойлова В. Сила HR. Як досягати цілей бізнесу. – Л.: Vivat, 2022. – 400 с.

27. Штангрет А., Силкін О. Безпекові аспекти управління персоналом підприємства в умовах гіпердинамічного зовнішнього середовища. Наукові інновації та передові технології. 2024. Вип. 9(37). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9\(37\)-227-237](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9(37)-227-237)