

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
« МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ »

ХАРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ

Кафедра економіки та підприємництва

Затверджую:

В.о. директора ХІ ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

В.Ю.Догодіна

« 29 » серпня 2023 р.



Схвалено на засіданні кафедри
економіки та підприємництва

Протокол № 1 від 29 серпня 2023р.

Завідувач кафедри О.М.Броницький

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мотиваційний менеджмент

Спеціальності: 073 «Менеджмент»

Освітнього рівня: перший (бакалаврський) рівень

Освітньої програми: «Менеджмент»

Харків ХІ ПрАТ «ВНЗ «МАУП» 2023р.

Розробник силябусу навчальної дисципліни:

Броницький Олександр Миколайович, доцент кафедри економіки та підприємництва

Викладач:

Броницький Олександр Миколайович, доцент кафедри економіки та підприємництва

Силябус розглянуто і затверджено на засіданні кафедри економіки та підприємництва

Протокол від 29 серпня 2023р. № 1

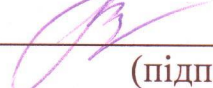
Завідувач кафедри  доцент, к.е.н. О.М.Броницький

Силябус погоджено з гарантом(керівником) освітньої програми «Менеджмент»

29.08.2023р.

Керівник (гарант) освітньої програми  доцент, к.е.н. О.С.Телепнева

Силябус перевірено 30.08.2023р.

В.о. директора  В.Ю. Догадіна
(підпис)

Пролонговано:

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) _____.____ 202__р.
протокол № _____

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) _____.____ 202__р.
протокол № _____

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) _____.____ 202__р.
протокол № _____

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) _____.____ 202__р.
протокол № _____

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) _____.____ 202__р.
протокол № _____

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Харківський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Кафедра економіки та підприємництва

СИЛАБУС КУРСУ

Назва дисципліни	<i>Мотиваційний менеджмент</i>
Викладач (-і)	Броницький Олександр Миколайович
Портфоліо викладача (-ів)	
Контактний тел.	+380982618164
E-mail:	Bronalex12@yahoo.com
Сторінка дисципліни на сайті	
Консультації	Понеділок з 15-00 до 16-00

- 1. Коротка анотація до дисципліни.** Мотивація – це вибір мотивів для пояснення, обґрунтування реальної трудової поведінки. Формування цих внутрішніх спонукальних сил є змістом процесу мотивації трудової діяльності. Мотиви виражаються стійкими потребами та інтересами. Мотивація – метод активізації зусиль персоналу підприємства (організації), що спрямовані на підвищення результативності їх діяльності. Управління мотивацією персоналу — найважливіше завдання сучасних менеджерів, від успішного вирішення якого залежить ефективність діяльності очолюваних ними організацій. Тому цей навчальний курс входить до курсу обов'язкових дисциплін для бакалаврів МАУП
- 2. Мета та завдання навчальної дисципліни:** розширити і поглибити знання у галузі основ теорії та практики мотиваційного менеджменту; сформувати необхідні знання та інструменти для навичок майбутніх

менеджерів з мотивації різних категорій працівників і колективів у практиці управління організацією.

Завдання: усвідомлення сутності та необхідності мотивації, її місця в системі управління, зв'язку з іншими функціями менеджменту; визначення місця мотивації в соціально-психологічній структурі особистості, змісту мотиваційного процесу основних мотиваційних характеристик особистості; засвоєння положень початкових, змістовних і професійних мотиваційних теорій і особливостей їх застосування у практиці управління; оволодіння основними методами мотивації різних категорій працівників, управління мотивацією колективу на різних стадіях його формування і розвитку

3. Формат курсу: очний (offline)

4. Компетентності, що забезпечуються вивченням дисципліни:

Інтегральна компетентність.

ІК1: Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов. У сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук

Загальні компетентності.

ЗК3: Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу.

ЗК4: Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК11: Здатність до адаптації та дії в новій ситуації

ЗК15: Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності.

СК5: Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту.

СК9: Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.

СК10: Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації.

Програмні результати навчання.

ПРН3: Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства

ПРН8: Застосувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.

ПРН9: Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи

ПРН10: Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації

ПРН11: Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.

ПРН12: Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації.

ПРН14: Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

ПРН15: Демонструвати здатність діяти соціально, відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів, повагу до різноманітності та між культурності.

ПРН16: Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.

ПРН17: Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.

5. Тривалість курсу. 120 годин (4 кредитів ЄКТС), з них: 56 години аудиторної роботи; 64 годин – самостійної роботи, 2 години-іспит.

6. Статус дисципліни: обов'язкова професійної підготовки

7. Пререквізити: Засвоєння дисципліни базується на знаннях здобувачів, набутих при вивченні таких дисциплін як «Економіка підприємства», «Історія менеджменту», «Вступ до спеціальності «Менеджмент», «Теорія і організація управління» тощо. Вивчення дисципліни створює базу для розуміння таких дисциплін як «Стратегічне управління підприємством», «Лідерство та управління конфліктами» тощо.

8. Технічне й програмне забезпечення/обладнання: В освітньому процесі використовуються навчальні аудиторії, комп'ютерні лабораторії, конференц-зали, бібліотека. Вивчення окремих тем і виконання практичних завдань потребує доступу до інформації зі всесвітньої мережі Інтернет, який забезпечується безкоштовною мережею Wi-Fi.

9. Політика курсу: Курс «Мотиваційний менеджмент» передбачає засвоєння та дотримання принципів академічної доброчесності, зокрема орієнтації на запобігання плагіату у будь-яких його проявах: всі роботи, доповіді та презентації мають бути оригінальними та авторськими, не переобтяженими цитатами, що мають супроводжуватися посиланнями на першоджерела. Завдання мають бути виконані вчасно, у встановлені терміни; відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача.

10. Зміст дисципліни: Курс складається з двох змістових модулів. Кожен модуль, у свою чергу, складається з лекційної та семінарської частин:

Змістовий модуль 1. „Сутність і роль мотивації в управлінні” (лекційні теми 1-7, семінарські теми 1-7)

Змістовий модуль 2 ”Мотиваційні аспекти організації праці”(лекційні теми 8-14, семінарські теми 8-14)

11.Форми і методи навчання. Основними видами навчальних аудиторних занять є лекції, семінарські заняття, консультації. При викладанні лекційного матеріалу передбачено поєднання таких форм і методів навчання, як проблемні лекції, лекції-візуалізації.

Проблемна лекція забезпечує безпосередній контакт викладача з аудиторією і дозволяє привернути увагу здобувачів до найбільш важливих проблематичних питань з відповідної теми, визначаючи у процесі діалогу особливості сприйняття навчального матеріалу та спонукаючи слухачів до критичного та самостійного мислення, до осмислення всіх наявних аргументів «за» та «проти», до формування та обґрунтування власної позиції.

Лекція-візуалізація включає візуальну форму подачі лекційного матеріалу за допомогою технічних засобів навчання. Читання такої лекції зводиться до розгорнутого або короткого коментування викладачем візуальних матеріалів, що переглядаються.

При проведенні семінарських занять передбачено поєднання таких форм і методів навчання, як: робота у малих групах, рольові ігри, дискусія, публічні виступи, виступи з опануванням, групові проекти та кейс-завдання. Здобувачі опрацьовують інформацію та проводять дослідження самостійно, у свій вільний час, в тому числі за допомогою всесвітньої мережі Інтернеті бібліотек, під час занять виконують усні та письмові завдання, виступають із доповідями та презентаціями, що можуть бути підготовленими як у групі, так і індивідуально.

12. Оцінювання знань здійснюється відповідно до «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Вид діяльності здобувача освіти	Максимальна к-сть балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2		Форма контролю
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	
Відвідування лекцій	1	7	7	7	7	Іспит
Відвідування семінарських занять	1	7	7	7	7	
Робота на семінарському занятті	1	7	7	7	7	
Виконання завдань для самостійної роботи	5	1	5	1	5	
Виконання модульної роботи	10	1	10	1	10	
Виконання ІНДЗ	6,5	1	6,5	1	6,5	
Разом	-		42,5	-	42,5	
Підсумковий контроль (іспит)						15
Максимальна кількість балів						100

13. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

Під час вивчення курсу виконуються 2 самостійні роботи та індивідуальні завдання.

Критерії оцінювання:

- відповідність вимогам щодо змісту та стилю оформлення – 3 бали;
- грамотність, змістовність – 2 бали.

Максимальний загальний результат самостійної роботи: 5 балів.

Максимальний загальний результат індивідуальних завдань – 13 балів.

14. Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання.

Модульний контроль відбувається в кінці вивчення блоків змістових модулів і здійснюється у вигляді виконання індивідуальних завдань-кейсів за

тематикою матеріалу відповідного змістового модуля. Під час модульного контролю оцінюються такі компоненти:

- Повнота розкриття теми – 3 балів
- Якість інформації – 3 балів
- Самостійність та креативність – 4 балів

15. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання:

Семестровий контроль (іспит) здійснюється в письмовій формі за екзаменаційними білетами або з використанням тестових форм та комп'ютерних технологій. Можливе застосування комплексного підходу до підсумкового оцінювання, коли за результатами письмової відповіді передбачається співбесіда із здобувачем. (Методологічні рекомендації до проведення й оцінювання заліку див. «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у Харківському інституті ПрАТ «ВНЗ «МАУП»).

16. Орієнтовний перелік питань для семестрового комплексного контролю.

1. Сутність мотивації, її місце в системі управління, зв'язок з іншими функціями управління.
2. Зміст мотивації в менеджменті як навчальної дисципліни, її предмет, об'єкт, структура, основні функції.
3. Зміст і основні завдання мотивації як процесу управління поведінкою підлеглих.
4. Процес зовнішньоорганізованої мотивації.
5. Процес внутрішньоорганізованої мотивації.
6. Потреби як основа мотивації, їх види та властивості.
7. Стимули як елемент мотиваційного процесу, її види, вплив на поведінку особистості.
8. Мотиви як елементи мотиваційного процесу, їх взаємозв'язок, види, вплив на поведінку особистості.
9. Інтереси, їх види та вплив на мотивацію особистості.
10. Використання матеріальної мотивації в управлінні.
11. Використання нормативної мотивації в управлінні.
12. Роль статусної мотивації в управлінні поведінкою підлеглих.
13. Розкрийте зміст та специфіку внутрішньої (процесуальної) мотивації.
14. Види мотивації за інтенсивністю її застосування.
15. Врахування мотивації агресії в управлінні.
16. Використання мотивації симпатії в управлінні.
17. Використання мотивації допомоги в управлінні.
18. Взаємозв'язок внутрішньої та зовнішньої мотивації.

- 19.Внесок представників наукової школи управління у розвиток теорії та практики мотиваційного менеджменту.
- 20.Адміністративна школа управління про мотивацію персоналу.
- 21.Внесок представників школи людських відносин у розвиток мотиваційного менеджменту.
- 22.Сучасна система поглядів на управління мотивацією.
- 23.Мотиваційні теорії, їх використання в практиці управління.
- 24.Порівняльна характеристика теорій «Х» і «У» Д.Мак-Грегора.
- 25.Розкрийте основні положення теорія «Z» У.Оучі.
- 26.Характеристика змістовних теорій мотивації.
- 27.Процесійні теорії мотивації.
- 28.Теорія ієрархії потреб А. Маслоу.
- 29.Теорія існування, зв'язку та зростання К. Альдерфера.
- 30.Теорія набутих потреб Д. Мак-Клелланда..
- 31.Теорія двох факторів Ф. Герцберга.
- 32.Теорія очікувань В. Врума.
- 33.Модель Портера – Лоулера і її використання в практиці управління.
- 34.Зміст теорії визначення цілей.
- 35.Теорія справедливості С. Адамса.
- 36.Теорія підсилення мотивації Б. Скіннера.
- 37.Концепція партисипативного управління.
- 38.Класифікація методів мотивації.
- 39.Соціально-психологічні методи мотивації.
- 40.Організаційно-адміністративні методи мотивації.
- 41.Визначення цілей як метод мотивації.
- 42.Навіювання як метод мотивації.
- 43.Переконання як метод мотивації.
- 44.Делегування завдань і повноважень як метод мотивації підлеглих.
- 45.Мотивація спілкування.
- 46.Використання мотивації ідентифікації в управлінні персоналом.
- 47.Мотивація досягнення.
- 48.Матеріальна і моральна мотивація в управлінні.
- 49.Винагорода: її сутність, види і рекомендації по застосуванню.
- 50.Методи задоволення первинних потреб підлеглих в управлінні.
- 51.Методи задоволення потреб підлеглих в участі та належності.
- 52.Методи задоволення потреб підлеглих в повазі, визнанні.
- 53.Методи задоволення потреб підлеглих в самореалізації .
- 54.Врахування індивідуальних психологічних якостей особистостей при їх мотивації.

55. Порівняльна характеристика мотивації чоловіків і жінок.
56. Зміст праці та мотивація персоналу.
57. Умови на робочому місці та мотивація.
58. Професійний розвиток та мотивація персоналу.
59. Матеріальне стимулювання як економічний метод мотивації.
60. Основні функції заробітної плати.
61. Структура оплати праці робітника.
62. Система організації заробітної платні, її елементи.
63. Особливості тарифної системи.
64. Характеристика систем і форм оплати праці.
65. Особливості і види погодинної форми оплати праці.
66. Характеристика і види відрядної форми оплати праці.
67. Преміювання працівників як елемент оплати праці. Пільги та матеріальна допомога.
68. Сутність і види колективів, особливості їх мотивації.
69. Діяльність менеджерів по мотивації колективів на кожній стадії їх формування і розвитку.
70. Ієрархія потреб групи.
71. Методи мотивації та згуртування колективу.
72. Способи демотивації і розвалу нелояльної неформальної групи.
73. Організаційна культура як основа мотивації колективу фірми.
74. Мотивація колективу при організації нововведень.
75. Особливості мотивації персоналу на підприємствах різних форм власності.
76. Особливості використання методів мотивації в різних країнах.
77. Особливості мотивації робітників на підприємствах України.
78. Мотиваційні характеристики особистості.
79. Класифікація видів мотивації.
80. Критика як метод негативної мотивації.
81. Покарання, особливості його застосування.
82. Врахування особливостей мотивації страху в управлінні.
83. Сучасні системи матеріального стимулювання працівників.
84. Мотиваційні аспекти взаємодії особистості та колективу.
85. Особливості мотивації працівників різного віку та досвіду праці.
86. Мотивація менеджерів.
87. Вплив типу темпераменту працівника на його мотивацію.
88. Вплив типу характеру працівника на його мотивацію.
89. Мотиваційна сфера особистості.
90. Змагання як метод мотивації працівників.

17. Шкала відповідності оцінок

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	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
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

18. Рекомендовані джерела (література):

Основна (базова):

1. Аудит персоналу: навч. посіб. / за ред. проф. Лук'янченко Н. Д. Донецьк : вид-во ДонНУ, 2011. 389 с.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Київ : Професіонал, 2010. 512 с.
3. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград : Поліграф-Терція, 2010. 122 с.
4. Занюк С. С. Мотивація діяльності: спонукання, активність, успіх. Луцьк : Волин. держ. ун-т ім. Л. Українки, 1998. 124 с.
5. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П. Формування та оцінювання мотивації управлінського персоналу підприємств і організацій : монографія. Львів : Вид-во Львів. політехніки. 2015. 188 с. Додаткова:
6. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П., Винничук Р. О. Мотивування й розвиток персоналу: культурологічний аспект: монографія. Львів : Вид-во Львів. політехніки. 2015. 284 с.
7. Колот А. М. Мотивація стимулювання і оцінка персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 1998. 224 с.

8. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2002. 337 с.
 9. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент : підручник. Київ : КНЕУ, 2014. 479 с.
 10. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников : монографія / отв. ред. Д. П. Богиня. Київ : Ин-т економіки НАН України, 2002. 339 с.
 11. Лютко О. М. Запровадження мотиваційного менеджменту в закладі освіти : посіб. 10 для тренерів (викладачів) системи післядипломної освіти. Рівне : РОППО, 2018. 180 с.
 12. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. Вид. 2-ге, без змін. Київ : КНЕУ, 2006. 398 с.
 13. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія. Хмельницький : ХНУ, 2011. 210 с.
 14. Сладкевич В. П. Мотиваційний менеджмент : курс лекцій. Київ : МАУП, 2001. 166 с.
- Додаткова:
15. Базалійська Н. П., Казановська М. П. Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах. Інноваційна економіка : наук.-виробн. журн. 2013. № 5 (43). С. 103-105.
 16. Біліченко О. С. Класичні і сучасні моделі мотивації трудової діяльності. Вісник аграрної науки Причорномор'я. 2012. № 4. С. 119-125.
 17. Воронкова А. Е., Баб'як М. М., Коренев Е. Н., Мажура І. В. Корпорації: управління та культура : монографія / за ред. А. Е. Воронкової. Дрогобич : Вимір, 2006. 376 с.
 18. Гунченко М. В. Мотивація праці в умовах трансформації економіки України : дис... канд. екон. наук : 08.01.01. Дніпропетровськ, 2006. 185 с.
 19. Дороніна М. С., Черкашина Т. С. Протиріччя в мотивації управлінського персоналу промислових підприємств. Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. 2013. № 1. С. 4-15.
 20. Зеленько Г. І., Ганжурова Л. Ю. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. Наукові записки НаУКМА. 2012. Т. 133 : економічні науки. С. 65-70. 25. Карпунь І. Н. Мотивація і стимулювання інноваційної діяльності підприємства. Проблеми економіки та управління. 2000. № 628. С. 529-533.
 21. Козак К. Б. Мотиваційна політика підприємства як фактор його конкурентоспроможності. Економіка харчової промисловості. 2013. № 1 (17). С. 21-24.

22. Кушнерик О. В. Зарубіжні моделі мотивації праці персоналу на підприємстві. Вісник університету «Україна». 2012. № 15. С. 98-103.
 23. Машков К. Є. Права та обов'язки працівників, що виникають внаслідок отримання заохочення за трудові досягнення. Часопис Київського університету права. 2011. № 1. С. 193-196.
 24. Оніщук Ю. Ю. Мотивація як одна зі складових ефективного управління розвитком людських ресурсів організації. Управління розвитком. 2013. № 12. С. 137-139.
 25. Поліщук Д. І., Качмарик Я. Д. Мотивація як чинник підвищення продуктивності на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України. 2011. Вип. 21.8. С. 209-213.
 26. Польова В. В. Мотивація як фактор підвищення ефективності трудової поведінки працівників. Економіка. Управління. Інновації. 2014. № 1. URL : http://nbuv.gov.ua/jpdf/eui_2014_1_90.pdf.
 27. Семикіна М. В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудових відносин. Економіка і управління. 2011. №3. С. 111-117.
 28. Ситник Н. І. Роль зовнішньої мотивації в забезпеченні креативно-інноваційної діяльності персоналу сучасних організацій. Економіка і організація управління. 2014. № 1-2. С. 269-275.
 29. Харун О. А. Побудова структури мотиваційного механізму управління персона- 11 лом. Економічні науки. Серія : Облік і фінанси. Вип. 8 (29). Ч. 4 Луцьк, 2011. С. 366-371.
 30. Харченко Т. М. Матеріальне стимулювання персоналу як складова розвитку підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. 2010. № 3. Т. 3. С. 129-131.
 31. Юрченко О. Б. Мотивація як істотний чинник формування людського капіталу. Науковий вісник НЛТУ України. 2010. Вип. 20.4. С. 156-160.
 32. Ющенко Р. О. Значення системи мотивації персоналу. Управління розвитком : зб. наук. статей Харків. нац. економ. ун-ту. 2011. № 13 (110). С. 47-49.
- Електронні ресурси:
33. Етичний кодекс викладача та студента [Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу]. – Назва з екрану. – Режим доступу: http://nung.edu.ua/files/attachment_news/etic_codex.pdf
 34. Про Етичний кодекс ученого України. – Назва з екрану. – Режим доступу: www.nas.gov.ua/legaltexts/DocPublic/P-090415-2-0.pdf.
 35. Baksalova, O. M. (2009). Formuvannia efektyvnoi systemy motyvatsii pratsi na pidpriemstvi [An effective system of labor motivation formation at the enterprise]. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni

- nauky. Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic sciences, 6, Vol. 3, 194-197 [in Ukrainian].
36. Bilichenko, O. S. (2012). Klasychni i suchasni modeli motyvatsii trudovoi diialnosti [Classical and modern models of motivation work]. Visnyk ahrarnoyi nauky Prychornomoria – Journal of agricultural science of Black Sea, 4, 119-125 [in Ukrainian].
37. Cite This for Me. – Назва з екрану. – Режим доступу: <http://www.citethisforme.com/>.
43. Maslow A. A Theory of Human Motivation. Psychological Review. 1943. Vol. 50. № 4. P. 370-396.
38. McGregor D. The Human Side of Enterprise. N.Y. : McGraw-Hill, 1960. 256 p.
39. Porter L. W., Edward E. Lawler Managerial Attitudes and Performance. Homewood : Richard D. Irwin, 1968. 165 p.
40. VAK.in.ua - Автоматичне оформлення джерел по ВАК України. – Назва з екрану. – Режим доступу: <http://www.vak.in.ua/>.
41. Vroom V. H. Work and motivation. New York : R.E. Krieger Publishing Company, 1964. 331 p. URL : <http://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>