

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ



Карпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет
Кафедра підприємництва, торгівлі та прикладної економіки

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«КЕЙС-ПРАКТИКУМ ЗІ СТРАТЕГІЙ МОТИВАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ»

Рівень вищої освіти – магістр
Освітньо-професійна програма ««Підприємництво та інновації»»
Спеціальність «D3 Менеджмент»
Галузь знань «D Бізнес, адміністрування та право»

Робоча програма навчальної дисципліни «Кейс-практикум зі стратегій мотивації та управління командою» підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань «D Бізнес, адміністрування та право», спеціальності «D3 Менеджмент» за освітньо-професійною програмою «Підприємництво та інновації».

Розробник:

Пилипів Надія Іванівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри підприємництва, торгівлі та прикладної економіки

Погоджено

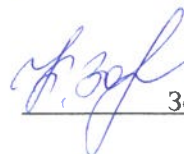
Гарант освітньо-професійної програми

 Юрій ЦІЖМА

Схвалено на засіданні кафедри підприємництва,
торгівлі та прикладної економіки
протокол № 1 від 26.08.2026 р.
Завідувач кафедри

 Надія ПИЛИПІВ

Схвалено на засіданні науково-методичної ради
економічного факультету
протокол № 1 від 28.08.2026 р.
Голова науково-методичної ради

 Зоряна КРИХОВЕЦЬКА

Затверджено

Директор / декан

 Тарас ГНАТЮК

28 серпня 2026 року

1. Загальна інформація	
Назва навчальної дисципліни	КЕЙС-ПРАКТИКУМ ЗІ СТРАТЕГІЙ МОТИВАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ
ПІБ	Пилипів Надія Іванівна
Контактний телефон викладача	+380673444155
E-mail викладача	nadiia.pylypiv@cnu.edu.ua
Форма здобуття освіти	денна/заочна
Статус навчальної дисципліни	обов'язкова
Обсяг навчальної дисципліни	денна — 3 кред. ECTS, 90 годин; заочна — 3 кред. ECTS, 90 годин
Курс (рік навчання)	2
Семестр	денна — 3; заочна — 3
Форма підсумкового контролю	екзамен
Мова навчання	українська
Посилання на сайт дистанційного навчання	https://d-learn.pnu.edu.ua/developer/course/view/10047
Графік консультацій	Щоп'ятниці з 15:00 до 16:00, очно або дистанційно за попередньою домовленістю зі здобувачами освіти.
2. Передумови навчальної дисципліни	
ОК3 «Лідерство та комунікації у підприємстві»; ОК5 «Проектний менеджмент у підприємстві та інноваціях»; ОК6 «Стратегічний менеджмент у підприємстві».	
3. Анотація до навчальної дисципліни	
Предметом вивчення навчальної дисципліни «Кейс-практикум зі стратегій мотивації та управління командою» є теоретичні, методичні та прикладні засади розроблення і реалізації стратегій мотивації, формування, розвитку та управління командами у підприємницьких організаціях.	
4. Мета навчальної дисципліни	
Метою навчальної дисципліни «Кейс-практикум зі стратегій мотивації та управління командою» є формування у здобувачів вищої освіти здатності розробляти й реалізовувати ефективні стратегії мотивації, формувати та розвивати команди, застосовувати сучасні інструменти командної взаємодії і приймати обґрунтовані управлінські рішення у підприємницькій діяльності.	
5. Програмні компетентності та результати навчання	
Інтегральна компетентність	
Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачають проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначеності умов і вимог.	
Загальні компетентності	
ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети. ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).	
Фахові (спеціальні) компетентності	

СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми.

СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

Програмні результати навчання

ПРН 1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах.

ПРН 4. Обґрунтовувати та управляти проектами, генерувати підприємницькі ідеї.

ПРН 6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.

ПРН 7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.

ПРН 9. Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами.

ПРН 10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач.

ПРН 12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).

ПРН 13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу).

6. Організація навчання

Вид заняття	Загальна кількість годин	
	денна форма	заочна форма
лекції	10	2
практичні заняття / семінарські заняття	20	8
лабораторні заняття		
самостійна робота	60	80

Тема	Кількість годин									
	денна форма					заочна форма				
	лекції	практ./сем.	лаб.	самост. робота	разом	лекції	практ./сем.	лаб.	самост. робота	разом
Тема 1. Мотивація у підприємницькій діяльності: від потреб людини до цінності спільної мети	2	2	0	8	12	2	0	0	8	10
Тема 2. Діагностика мотивації членів команди та проєктування ціннісної пропозиції працівника	0	2	0	8	10	0	2	0	8	10
Тема 3. Формування підприємницької команди: ролі, компетентності, довіра і психологічна безпека	2	2	0	8	12	0	0	0	8	8
Тема 4. Лідерство засновника та розподілене лідерство на різних етапах розвитку бізнесу	0	2	0	8	10	0	2	0	8	10

Тема 5. Системи винагород, визнання, залученості та управління результативністю	2	2	0	6	10	0	0	0	6	6
Тема 6. Комунікація, зворотний зв'язок, делегування та прийняття командних рішень	0	4	0	7	11	0	2	0	9	11
Тема 7. Управління конфліктами, вигоранням і командною стійкістю в умовах невизначеності	2	2	0	8	12	0	0	0	20	20
Тема 8. Мотивація та управління гібридними, міжнародними й людино-ШІ командами	2	4	0	7	13	0	2	0	13	15
Разом	10	20		60	90	2	8		80	90

Поточний контроль

Тема заняття	Форми та методи оцінювання	ПРН	Рівень
1.Мотивація у підприємницькій діяльності: від потреб людини до цінності спільної мети.	Форма: усне опитування; командний захист результатів; взаємооцінювання. Методи: аргументована дискусія; аналіз практичної ситуації ТОВ ЕСОРОD; складання карти мотиваторів.	ПРН 1, ПРН 4, ПРН 6, ПРН 10	A–F (100–1)
2.Діагностика мотивації членів команди та проєктування ціннісної пропозиції працівника.	Форми: командна презентація; захист управлінського рішення. Методи: аналіз практичної ситуації; мотиваційна діагностика; сегментація працівників; розроблення ціннісної пропозиції працівника.	ПРН 1, ПРН 4, ПРН 10, ПРН 13	A–F (100–1)
3.Формування підприємницької команди: ролі, компетентності, довіра і психологічна безпека	Форми: командний захист результатів; взаємооцінювання. Методи: аналіз кейсу; командне проєктування; рольова симуляція; розроблення матриці командних ролей і командної угоди.	ПРН 4, ПРН 6, ПРН 9, ПРН 10, ПРН 12	A–F (100–1)
4.Лідерство засновника та розподілене лідерство на різних етапах розвитку бізнесу.	Форми: обґрунтування управлінського рішення; захист управлінського рішення. Методи: аналіз управлінської ситуації; управлінська симуляція; моделювання наради; розроблення матриці розподіленого лідерства.	ПРН 1, ПРН 4, ПРН 6, ПРН 10, ПРН 12	A–F (100–1)

5.Системи винагород, визнання, залученості та управління результативністю.	Форми: обґрунтування управлінського рішення; захист управлінського рішення. Методи: аналіз управлінської ситуації; управлінська симуляція; моделювання наради; розроблення матриці розподіленого лідерства.	ПРН 1, ПРН 4, ПРН 10, ПРН 13	A–F (100–1)
6.Комунікація, зворотний зв'язок, делегування та прийняття командних рішень.	Форми: рольова управлінська нарада; командний захист результатів. Методи: моделювання делегування; надання зворотного зв'язку; розроблення матриці RACI та регламенту командної комунікації.	ПРН 6, ПРН 7, ПРН 10, ПРН 12, ПРН 13	A–F (100–1)
7.Управління конфліктами, вигоранням і командною стійкістю в умовах невизначеності.	Форми: командна ретроспектива; захист управлінського рішення. Методи: аналіз конфліктної ситуації; моделювання переговорів; медіація конфлікту; розроблення карти конфлікту і плану підтримання командної стійкості.	ПРН 1, ПРН 6, ПРН 7, ПРН 10, ПРН 13	A–F (100–1)
8.Мотивація та управління гібридними, міжнародними й людино-ШІ командами.	Форми: командний захист результатів; взаємооцінювання. Методи: аналіз кейсу; аналіз інноваційного середовища; визначення зацікавлених сторін; симуляція роботи міжнародної гібридної команди; аудит розподілу завдань між людиною і ШІ; розроблення протоколу взаємодії.	ПРН 1, ПРН 7, ПРН 9, ПРН 10, ПРН 12, ПРН 13	A–F (100–1)
Самостійна робота			
Тематика самостійних робіт	Форми та методи оцінювання	ПРН	Рівень
Тема 1.Тематика самостійної роботи:Мотиваційний щоденник керівника: спостереження за змінами власної мотивації та визначення чинників автономії, компетентності, пов'язаності, справедливості й сенсу.	Форма: індивідуальна письмова робота — мотиваційний щоденник керівника. Методи: спостереження, самодіагностика, рефлексія, самоаналіз, підготовка односторінкової аналітичної записки.	ПРН 1, ПРН 6, ПРН 10	A–F (100–1)

Тема 2. Тематика самостійної роботи: Розроблення карти ціннісної пропозиції працівника для технічної, комерційної та операційної ролей у стартапі.	Форма: індивідуальне проєктне завдання — карта ціннісної пропозиції працівника. Методи: опрацювання джерел, аналіз мотиваційних потреб, сегментація працівників, порівняння альтернатив, проєктування ціннісної пропозиції.	ПРН 1, ПРН 4, ПРН 10, ПРН 13	A–F (100–1)
Тема 3. Тематика самостійної роботи: Розроблення командної угоди для підприємницької команди чисельністю 6–10 осіб.	Форма: індивідуальне проєктне завдання — командна угода. Методи: опрацювання джерел, аналіз командних ролей, моделювання правил взаємодії, проєктування командної угоди.	ПРН 4, ПРН 6, ПРН 10, ПРН 12	A–F (100–1)
Тема 4. Тематика самостійної роботи: Аудит реальної робочої або навчальної зустрічі за її метою, складом учасників, структурою, розподілом голосу, ухваленими рішеннями та подальшими діями.	Форма: індивідуальна аналітична робота — аудит робочої або навчальної зустрічі. Методи: спостереження, аудит, аналіз розподілу лідерства, оцінювання участі членів команди, розроблення рекомендацій.	ПРН 1, ПРН 6, ПРН 7, ПРН 10, ПРН 12	A–F (100–1)
Тема 5. Тематика самостійної роботи: Розроблення системи нематеріального визнання працівників, яка не перетворюється на конкурс популярності.	Форма: індивідуальне проєктне завдання — модель нематеріального визнання працівників. Методи: опрацювання джерел, аналіз практик визнання, порівняння альтернатив, визначення критеріїв, проєктування системи визнання.	ПРН 1, ПРН 4, ПРН 10, ПРН 13	A–F (100–1)
Тема 6. Тематика самостійної роботи: Підготовка сценарію складної розмови з працівником, який не досягає запланованого результату.	Форма: індивідуальна письмова робота — сценарій складної розмови з працівником. Методи: ситуаційний аналіз, моделювання комунікативної ситуації, розроблення сценарію зворотного зв'язку, рефлексія.	ПРН 6, ПРН 7, ПРН 10, ПРН 12, ПРН 13	A–F (100–1)

Тема 7. Тематика самостійної роботи: Розроблення карти конфлікту співзасновників із розмежуванням їхніх позицій та інтересів і визначенням переговорної стратегії.	Форма: індивідуальна аналітична робота — карта конфлікту та переговорна стратегія. Методи: аналіз конфліктної ситуації, розмежування позицій та інтересів, порівняння альтернатив, моделювання переговорної стратегії.	ПРН 1, ПРН 6, ПРН 7, ПРН 10, ПРН 13	A–F (100–1)
Тема 8. Тематика самостійної роботи: Розроблення протоколу розподілу завдань і відповідальності між людиною та ШІ.	Форма: індивідуальне проєктне завдання — протокол взаємодії людини та ШІ. Методи: аудит завдань, класифікація способів використання ШІ, аналіз ризиків, визначення процедур людської перевірки, проєктування протоколу.	ПРН 1, ПРН 7, ПРН 9, ПРН 10, ПРН 12, ПРН 13	A–F (100–1)
Індивідуальні завдання			
Тематика індивідуальних завдань	Форми та методи оцінювання	ПРН	Рівень
Діагностика мотивації та командного управління у підприємницькій організації з розробленням практичних рекомендацій щодо їх удосконалення. Аналіз інноваційного середовища підприємства, визначення основних зацікавлених сторін та способів взаємодії з ними.	Форма: індивідуальне аналітико-прикладне завдання; аналітична записка обсягом 8–10 сторінок; презентація до 7 слайдів; індивідуальний захист. Методи: аналіз практичної ситуації; мотиваційна діагностика; аналіз командних ролей; застосування теоретичних моделей; порівняння альтернатив; матричне оцінювання; розроблення практичних рекомендацій і плану їх реалізації; аналіз інноваційного середовища; аналіз зацікавлених сторін; розроблення управлінських рішень щодо інноваційного розвитку організації.	ПР ПР ПРН 1, ПРН 4, ПРН 6, ПРН 7, ПР ПРН 9, ПРН 10, ПРН 12	A–F (100–1)
7. Критерії оцінювання результатів навчання			
Форма підсумкового контролю		екзамен	

Загальна система оцінювання	Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти здійснюється відповідно до Положення про організацію освітнього процесу та розробку основних документів з організації освітнього процесу в Карпатському національному університеті імені Василя Стефаника (https://efund.cnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/24/2023/09/polozhennia-pro-orhanizatsiiu-osvitnoho-protsesu-ta-rozrobku-osnovnykh-dokumentiv-z-orhanizatsii-osvitnoho-protsesu.pdf). Кожен вид роботи оцінюється за 100-бальною шкалою. Отриманий бал в електронному журналі автоматично перераховується у підсумкову оцінку з урахуванням ваги цього виду роботи (множить на відповідний ваговий коефіцієнт).
-----------------------------	--

Вага оцінювання форм поточного контролю

лекції	
практичні / семінарські	30
лабораторні	
індивідуальне завдання	10
контрольна робота	
самостійна робота	10

Вага оцінювання форми підсумкового контролю

екзамен	50
---------	----

Шкала оцінювання

Рівень	Критерій
A (90–100)	Здобувач вищої освіти демонструє глибокі системні знання навчального матеріалу, вільно володіє понятійним апаратом, здатний самостійно аналізувати, узагальнювати та застосовувати отримані знання у стандартних і нестандартних ситуаціях.
B (80–89)	Здобувач вищої освіти демонструє високий рівень знань навчального матеріалу, впевнено застосовує основні теоретичні положення та допускає незначні неточності.
C (70–79)	Здобувач вищої освіти загалом правильно відтворює навчальний матеріал, володіє основними знаннями та навичками, але допускає окремі помилки у застосуванні.
D (60–69)	Здобувач вищої освіти володіє базовими знаннями навчального матеріалу, відповіді є неповними, наявні суттєві неточності та труднощі у практичному застосуванні.
E (50–59)	Здобувач вищої освіти демонструє мінімально достатній рівень знань, відтворює лише окремі положення навчального матеріалу та допускає значну кількість помилок.
FX (26–49)	Здобувач вищої освіти не засвоїв значну частину навчального матеріалу, допускає грубі помилки, але має можливість повторного складання підсумкового контролю.
F (1–25)	Здобувач вищої освіти не володіє навчальним матеріалом, не здатний виконати основні завдання навчальної дисципліни та потребує повторного опанування освітнього компонента.

8. Політика навчальної дисципліни

Академічна доброчесність. Викладання навчальної дисципліни та взаємодія зі здобувачами ґрунтуються на принципах академічної доброчесності відповідно до чинних нормативних документів Карпатського національного університету імені Василя Стефаника:

- Кодекс академічної доброчесності Карпатського національного університету імені Василя Стефаника (<https://efund.cnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/24/2026/08/kodeks-akademichnoi-dobrochesnostii-karpatskoho-natsionalnoho-universytetu-imeni-vasylia-stefanyka.pdf>)
- Кодекс честі Карпатського національного університету імені Василя Стефаника (<https://efund.cnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/24/2024/02/34-04-kodeksu-chesti-prykarpatskoho-natsionalnoho-universytetu-imeni-vasylia-stefanyka.pdf>)
- Положення про систему забезпечення академічної доброчесності Карпатського національного університету імені Василя Стефаника (<https://efund.cnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/24/2024/02/34-05-polozhennia-pro-zapobihannia-akademichnomu-plahiatu.pdf>)
- Положення про порядок розгляду повідомлень про порушення академічної доброчесності, застосування заходів реагування та оскарження Карпатського національного університету імені Василя Стефаника (https://efund.cnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/24/2023/11/34-06_2022-polozhennia-pro-zapobihannia-akademichnomu-plahiatu-ta-inshym-porushenniam-akademichnoi-dobrochesnosti-1.pdf)
- Процедура забезпечення дотримання академічної доброчесності Карпатського національного університету імені Василя Стефаника (https://efund.cnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/24/2024/05/pr.01.1.1-08_2024-protsedura_8_universytet.pdf)
- Положення про політику відповідального використання технологій штучного інтелекту (<https://efund.cnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/24/2025/09/25-022025-polozhennia-pro-polityku-vidpovidalnoho-vykorystannia-tekhnologij-shi.pdf>)

Відвідування занять. Організація освітнього процесу здійснюється відповідно до Положення про організацію освітнього процесу та розробку основних документів з організації освітнього процесу в Карпатському національному університеті імені Василя Стефаника (<https://efund.cnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/24/2023/09/polozhennia-pro-orhanizatsiiu-osvitnoho-protsesu-ta-rozrobku-osnovnykh-dokumentiv-z-orhanizatsii-osvitnoho-protsesu.pdf>).

Неформальна освіта. Визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної освіти, здійснюється відповідно до Положення про визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної освіти в Карпатському національному університеті імені Василя Стефаника (https://efund.cnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/24/2023/05/02-07.33_2022-polozhennia-pro-vyznannia-rezultativ-navchannia-zdobutykh-shliakhom-neformalnoi-osvity-v-prykarpatskomu-natsionalnomu-universyteti-imeni-vasylia-stefanyka.pdf).

9. Рекомендована література

Основна література

1. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2005. 308 с.
2. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент: підручник. Київ: КНЕУ, 2014. 479 с.
3. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
4. Хміль Ф. І. Управління персоналом: підручник. Київ: Академвидав, 2006. 488 с.
5. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
6. Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О. та ін. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2004. 398 с.
7. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навчально-практичний посібник. Київ: Знання, 2008. 435 с.

8. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с.
9. Пилипів Н. І., Шеленко Д. І., Ціжма Ю. І., Ціжма О. А. Мотиваційне середовище як механізм реалізації ефективного лідерства в сучасних організаціях. Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. 2026. Вип. 22. Т. 1. С. 57–70. DOI: https://doi.org/10.15330/apred.1.22.57-70
10. Пилипів Н. І., Ціжма Ю. І., Ціжма О. А. Стратегічна мотиваційна архітектура: від універсальних стимулів до персоналізованих управлінських рішень. Економіка і управління. 2026. № 2(108). С. 59–65. DOI: https://doi.org/10.32782/2312-7872.2.2026.8 .
11. Пилипів Н. І., Ціжма Ю. І., Ціжма О. А. Soft Skills підприємця в інноваційній екосистемі: комунікативні стратегії та мотиваційні детермінанти успіху. Бізнес-навігатор. 2026. Вип. 4(87). С. 88–96. DOI: https://doi.org/10.32782/business-navigator.87-13
Додаткова література
1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: Знання, 2011. 390 с.
2. Дороніна М. С., Наумік К. Г., Соловійов О. В. Управління мотивацією: наукове видання. Харків: ХНЕУ, 2006. 240 с.
3. Савченко В. А. Розвиток персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2015. 505 с.
4. Edmondson A. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Administrative Science Quarterly. 1999. Vol. 44(2). P. 350–383.
5. Pink D. H. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. New York: Riverhead Books, 2009. 242
6. Lencioni P. The Five Dysfunctions of a Team. San Francisco: Jossey-Bass, 2002. 229 p.
7. Schein E. H., Schein P. A. Organizational Culture and Leadership. 5th ed. Hoboken: Wiley, 2017. 416 p.
8. Пилипів Н. І., Ціжма Ю. І., Івашків І. М., Романюк Т. М., Рудий М. В. Запровадження концепції well-being у корпоративному управлінні підприємствами як мотиваційний чинник розвитку персоналу. Економічний аналіз. 2026. Т. 36. № 1. С. 671–681. DOI: https://doi.org/10.35774/econa2026.01.671
9. Пилипів Н. І., Кропельницька С. О., Ціжма Ю. І. Мотиваційне забезпечення проєктних команд у розвитку інноваційної екосистеми: концептуально-прикладний підхід. Актуальні проблеми економіки. 2026. № 9 (303).
Додаткові електронні ресурси
1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX (зі змінами). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text (дата звернення: 21.09.2026).
3. Державна служба зайнятості України: офіційний вебсайт. URL: https://www.dcz.gov.ua/ (дата звернення: 21.09.2026)
4. OECD. OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market. URL: https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en
5. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. URL: https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025
6. Gallup. State of the Global Workplace. URL: https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx

Викладач

Пилипів Надія Іванівна, Доктор економічних наук, професор
кафедри підприємництва, торгівлі та прикладної економіки