

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет комп'ютерних наук, управління  
та адміністрування  
Кафедра публічного управління та  
менеджменту природоохоронної діяльності

**Кваліфікаційна робота бакалавра**

на тему: Побудова ефективних взаємовідносин в організації

Виконала студентка групи У-18  
спеціальності 073 «Менеджмент»  
Яценко Крістіна Сергіївна  
Керівник канд.екон.наук, доц.  
Розмарина Альбіна Леонідівна

Консультант

Рецензент д-р екон.наук, проф.  
Сербов Микола Георгійович

Одеса 2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ  
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Комп'ютерних наук, управління та адміністрування

Кафедра Публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності

Рівень вищої освіти бакалавр

Спеціальність 073 «Менеджмент»

(шифр і назва)

Освітня програма Менеджмент

(назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

Павленко О.П.

“02” березня 2022 року

**З А В Д А Н Н Я**  
**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА**

студенту(ці) Яценко Крістині Сергіївні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Побудова ефективних взаємовідносин в організації»

керівник роботи Розмарина Альбіна Леонідівна

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ОДЕКУ від “ 20 ” грудня 2021 року № 266-с

2. Строк подання студентом роботи 7 червня 2022 року

3. Вихідні дані до роботи законодавчі та нормативні документи, наукові

публікації в періодичних виданнях, науково-методична література, звітність  
підприємства, ресурси мережі Інтернет, статистичні данні з досліджуваної теми тощо.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

1. Теоретичні основи побудови ефективних взаємовідносин в організації.

2. Аналіз взаємовідносин в організації.

3. Напрями удосконалення взаємовідносин в організації.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

1. Рис. 1.1 Види спільної діяльності.

2. Рис. 2.1 Розташування ресторану «Євразія».

3. Рис. 2.2 Структура керування рестораном «Євразія».

4. Рис.2.3 – Співвідношення вдоволених і незадоволених потреб по гігієнічних факторах.

5. Рис.2.4 – Співвідношення вдоволених і незадоволених потреб по мотивуючих факторах.

6. Таблиця 2.1 Аналітичний баланс ресторану “ Євразія” за 2019 –2021 рр., тис. грн.

7. Таблиця 2.23 – Ступінь задоволеності потреб співробітників.

## Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	Завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 02 березня 2022 року

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назви етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Оцінка виконання етапу	
			у %	за 4-х бальною шкалою
1.	Робота з літературними джерелами	02.03-06.03.22	95	«відмінно»
2.	Робота над розділом 1 «Теоретичні основи взаємовідносин в організації»	07.03-15.03.22	95	«відмінно»
3.	Робота над розділом 2 «Дослідження системи взаємовідносин на підприємстві»	16.03-20.03.22 17.05-21.05.22	95	«відмінно»
4.	Рубіжна атестація	17.05-19.05.22	95	«відмінно»
5.	Робота над розділом 3 «Розробка моделі побудови ефективних взаємовідносин в організації»	22.05-01.06.22	95	«відмінно»
6.	Оформлення роботи	02.06-06.06.22		
7.	Здача роботи на кафедрі (п.4.1)	07.06.22		
	<b>Інтегральна оцінка виконання етапів календарного плану (як середня по етапам)</b>		<b>95</b>	<b>«відмінно»</b>

Студент \_\_\_\_\_  
( підпис )

Яценко К. С.  
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи \_\_\_\_\_  
( підпис )

Розмарина А.Л.  
(прізвище та ініціали)

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	5
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВЗАЄМОВІДНОСИН В ОРГАНІЗАЦІЇ</b> .....	7
1.1 Сутність поняття ефективні взаємовідносини в колективі.....	7
1.2 Фактори впливу на ефективність взаємовідносин.....	11
1.3 Забезпечення ефективності взаємовідносин в організації.....	22
<b>РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ВЗАЄМОВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ РЕСТОРАН «ЄВРАЗІЯ»</b> .....	26
2.1 Загальна характеристика та аналіз господарсько-фінансового стану підприємства Ресторан «Євразія».....	26
2.2 Дослідження системи взаємовідносин в колективі ресторану «Євразія».....	36
2.3 Аналіз ефективності управління персоналом підприємства ресторан «Євразія».....	50
<b>РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА МОДЕЛІ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН В ОРГАНІЗАЦІЇ</b> .....	58
3.1 Напрями вдосконалення системи взаємовідносин в колективі ресторану «Євразія».....	58
3.2 Економічне обґрунтування ефективності реалізації запропонованих заходів Удосконалення системи взаємовідносин.....	70
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	74
<b>ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ</b> .....	76
<b>ДОДАТКИ</b> .....	82

## ВСТУП

*Актуальність теми.* Актуальність теми обумовлена тим фактом, що на початку ХХ століття стало помітним посилення соціальної функції менеджменту персоналу. З кожним роком підвищується роль працівників, які здатні до ефективних спільних дій, підготовки й розвитку. На даний момент оцінка діяльності управління не обмежується тільки виробничими показниками, вона стає дуже багатогранною.

Сучасні ресторани працюють у середовищі, ступінь невизначеності якого значно вищий, ніж у попередні роки. Такі умови потребують системного підходу до управління персоналом.

Технологія управління персоналом інкорпорується в систему стратегічного менеджменту, і функція управління персоналом стає компетенцією вищих посадових осіб [1]. Змінюється характер кадрової політики, яка стала більш активною і цілеспрямованою. Сучасні дослідження звертають увагу на посилення зв'язку між особистісними характеристиками і результатами праці, що визначає параметри системи мотивації. Визначальна роль відводиться стратегічним аспектам взагалі та розробці кадрової політики зокрема [1; 2].

Питанням становлення і розвитку теорії та практики управління в торгівлі чи в громадському харчуванні присвячено чимало праць зарубіжних та вітчизняних вчених, до яких відносяться: І. Бланк, Я. Гончарук, В. Жигалов, В. Карсекін, І.Корольков, А.М. Колот, А.І. Кочеткова, С. Борсук, Н. Ушакова, Ф.Хміль, В. Алопій А. Чухно, Б. Шелегеда, Ф. Хедоури, А.Шегда, В.О. Храмова, Дж. Терле та інші.

*Мета кваліфікаційної роботи* полягає у розробленні пропозицій з удосконалення ефективних взаємовідносин в організації на прикладі закладу ресторанного господарства «Євразія».

*Завдання дослідження:*

- визначити сутність поняття «ефективні взаємовідносини в колективі»;
- розглянути фактори впливу на ефективність взаємовідносин;
- зробити аналіз забезпечення ефективності взаємовідносин в організації;

- надати загальну характеристику та провести аналіз господарсько-фінансового стану підприємства ресторан «Євразія»;
- дослідити систему взаємовідносин в колективі ресторану “Євразія”;
- проаналізувати ефективність управління персоналом підприємства ресторан “Євразія”;
- запропонувати напрями вдосконалення системи взаємовідносин в колективі ресторану “Євразія” і надати економічне обґрунтування ефективності реалізації запропонованих заходів удосконалення системи взаємовідносин.

*Об’єкт дослідження* – ресторан “Євразія”.

*Предмет дослідження* – процес побудови ефективних взаємовідносин в організації на прикладі закладу ресторанного господарства “Євразія”.

*В процесі роботи використовувались наступні методи:* системний аналіз, порівняння, абстрагування, метод аналогії, конкретизація, синтез, статистичні методи, анкетування, експертні оцінки.

*Практичне значення отриманих результатів.* Дослідження проведено на базі реального підприємства – ресторан “Євразія”, його результати можуть бути використані під час оптимізації взаємовідносин в колективі даного закладу та інших аналогічних закладів.

*Структура і обсяг роботи.* У першому розділі розглянуто теоретичні основи взаємовідносин в організації, проаналізовано сутність поняття «ефективні взаємовідносини в колективі»; розглянуто фактори впливу на ефективність взаємовідносин.

Другий розділ роботи присвячено дослідженню системи взаємовідносин у ресторані “Євразія”. Зроблено аналіз господарсько-фінансової діяльності закладу, досліджено систему взаємовідносин в колективі та проведено аналіз ефективності управління рестораном. У третьому розділі розроблено власну модель побудови ефективних взаємовідносин в ресторані.

Бакалаврська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (76 найменувань) та 1 додатку. Загальний обсяг бакалаврської роботи становить 84 сторінки комп’ютерного тексту, містить 23 таблиці та 5 рисунків.

## ВИСНОВКИ

У сфері обслуговування сьогодні ресторанний бізнес займає одну з провідних позицій, оскільки є як високоприбутковим, так і ризикованим видом економічної діяльності.

Рестораторам в процесі здійснення своєї бізнес-діяльності постійно доводиться вирішувати проблеми, пов'язані з управлінням ресторанним персоналом, оскільки наявність кваліфікованого і добре навченого персоналу є однією з важливих складових успішності ресторанного бізнесу.

Саме створення і застосування життєздатної системи управління персоналом ресторанної справи здатне багаторазово підвищити його ефективність.

Завдяки функціонуванню системи управління персоналом забезпечується безперервне вдосконалення методів роботи з кадрами із застосуванням українських та іноземних науково-практичних розробок у даній сфері.

Сутність управління персоналом полягає у встановленні економічних, адміністративних, організаційно-розпорядчих, соціально-психологічних, інформаційно-інтелектуальних і правових взаємин суб'єкта (власника або керуючого ресторану) і об'єктів (ресторанного персоналу) управління. Основою даних відносин служать методи впливу на інтереси, мотиви поведінки і трудову діяльність співробітників ресторанного бізнесу працівників з метою максимально продуктивного їх використання.

Найбільш ефективні зміни системи управління персоналом ресторану можуть бути досягнуті в разі застосування методів управління в комплексі, поєднуючи їх різні комбінації. Це дозволяє поглянути на об'єкт вдосконалення - фінансово-господарську діяльність ресторану - з усіх боків, допомагаючи уникати прорахунків.

При цьому основними завданнями впровадження і застосування сучасних методів управління персоналом в діяльність підприємств ресторанного бізнесу буде:

- забезпечення ефективної зайнятості ресторанного персоналу;
- створення економічно привабливих і безпечних умов праці;
- організація передумов для підвищення кваліфікації та професійного зростання співробітників ресторану;

- розробка заходів і критеріїв справедливої оцінки професійних якостей персоналу для встановлення гідної оплати праці відповідно до віддачі кожного конкретного співробітника;

- організація оптимальних виробничих відносин для простого та ефективного вирішення трудових проблем;

- формування сприятливого соціально-психологічного клімату для роботи та відпочинку персоналу ресторану.

Ресторан «Євразія» – один із найбільш затишних київських ресторанів, який розташовано за адресою: Бессарабська площа, 2, Київ, Україна, 01004.

У ресторані існує якісна система управлінського обліку в області підбора персоналу. Ведеться статистика важливих показників, таких як: скільки чоловік приходять на співбесіду, скільки чоловік було звільнено за період іспитового терміну й сприятливі цьому причини, скільки чоловік пройшло іспитовий термін.

У ресторані “Євразія” підбором персоналу займається відділ кадрів. Вакансії розміщуються на різних інтернет сайтах. але також існує й офіційний сайт ресторану “Євразія”, на якому розміщені вакансії.

Були виявлені недоліки в первісному відборі співробітників: великий відсоток кандидатів не впевнено розмовляють українською мовою та не розуміють потреби й мету кандидата.

Отже пропонуються наступні методи вдосконалення процесу управління персоналом у ресторані “Євразія”:

- оптимізація процесу підбора кваліфікованих кадрів;
- зниження морально психологічної напруженості в колективі;
- розробка нової системи мотивації персоналу.

Запропоновані заходи дозволяють судити про позитивні соціальні ефекти й економію коштів у розмірі 714000 грн на рік.

Отже аналіз можливостей застосування розроблених проектно-практичних рекомендацій в інших організаціях ресторанного бізнесу показав актуальність та ефективність.



## ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Андріанова В. В. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства // Культура народів Причорномор'я. 2018. №22. С. 11-15.
2. Богиня Д.П. Теоретико-методологические аспекты исследования конкурентоспособности рабочей силы // Конкурентоспособность в сфере труда. К., 2017. Вып.1. С.10-18.
3. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста // Экономика Украины. 2018. №7. С.48-51.
4. Гейдюнас О. Практика. Какие задачи при внедрении систем оценки персонала ставят украинские компании // Инвестгазета. 2018. №18. С. 24-25.
5. Делія О. Ефективна комунікація в управлінні персоналом // Соціально-економічні проблеми і держава. 2012. Вип. 1 (6). С. 36–40.
6. Дмитренко Г.А. Формирование новой управленческой культуры в Украине: антропосоциальный подход. Корпоративна культура організацій ХХІ століття. Краматорськ: ДДМА, 2012. С. 13-19.
7. Довбенко В. І. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібн. Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. Львів. Вид-во НУ «Львівська політехніка». 2010. 232 с.
8. Козак К. Б., Рубан Ю. О. Удосконалення роботи служби персоналу на підприємстві // Економіка харчової промисловості. 2013. № 2.
9. Л.І. Нечаюк, Н.О. Нечаюк. Готельно – ресторанний бізнес: менеджмент. Навчальний посібник. К. ЦНЛ, 2018. 348 с.
10. Малиш О. Моделювання поведінки підприємства щодо вдосконалення персоналу // Економіст. 2018. № 11. С.19-22.
11. Мурсалімова Н. Основні принципи формування управлінської команди // Вісник УАДУ при Президентові України, 2017. № 3. С 61-66.
12. Мягких І. М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України. Актуальні проблеми економіки. 2017. №9. С. 210-211.

13. Нечаюк Л.1., Телеш Н.О. Готельно-ресторанний бізнес: Менеджмент. Навч. посібник. К.ЦНЛ, 2019. 348 с.
14. П'ятницька Г.Т., П'ятницька І.О. Менеджмент громадського харчування. Підручник для студентів вищих навчальних закладів. К. КНТЕУ, 2017. 654 с.
15. Плоский І М. Формування та оновлення персоналу // Вісник УАДУ при Президентіві України, 2018. № 3. С 186-194.
16. Пя'тницька Н.О. Організація обслуговування у підприємствах ресторанного господарства : Підручн. для ВУЗів. К. Київ. нац. торг.-екон. ун-т. 2019. 632с.
17. Сало Я.М. Організація обслуговування на підприємствах громадського харчування. Ресторанна справа. Довідник офіціанта. Львів. Афіша. 2019. 336с.
18. Скібіцький О.М. Стратегічний менеджмент. Навчальний посібник. К: ЦНЛ, 2018. 312 с.
19. Ареф'єв С. О. Мотиваційний механізм стимулювання діяльності робітників підприємства. Актуальні проблеми інноваційного розвитку кластерного підприємництва в Україні : зб. ст. за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф. (30 березня 2017 р., м. Київ). К. КНУТД, 2017. С. 305-314.
20. Базалійська Н. П. Сутнісні підходи формування системи мотивації трудової поведінки працівників на підприємстві. Економіка та управління підприємством. 2016. № 9. С. 232–236.
21. Балабанова Л. В. Управління персоналом. Підручник. М-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Київ. ЦУЛ, 2011. 467 с.
22. Биба В.В. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України // Економіка та управління підприємством. 2017. № 10. С. 166–171.
23. Богацька Н.М. Мотивація як основний чинник підвищення ефективності праці на підприємстві // Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. № 3. С. 210–214.
24. Васюта В.Б. Сучасна система трудових показників на підприємстві. Ефективна економіка. 2014. №12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3663>

25. Гурова К. Д. Формування системи мотивації персоналу підприємства в умовах глобалізації // Бізнесінформ. 2010. № 4. С. 102–104.
26. Гребенчук О. Стимулювання праці на підприємстві та засоби моделювання // Економіст. 2016. Вип. 1. С. 52–55.
27. Германюк Н.В. Особистість та авторитет керівника як важливий чинник ефективності управлінської діяльності // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2017. № 5. С. 61–69.
28. Грищенко В.Ф., Чернова М.С. Інноваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств України у сучасних умовах господарювання // Маркетинг і менеджмент інновацій. 2011. № 1. С. 103-112.
29. Дарченко Н. Д. Мотивация персонала: учебное пособие. Краматорск. ДГМА, 2013. 139 с.
30. Дідур К.М. Сучасні методи оцінки персоналу. Ефективна економіка. 2011. №11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=776>
31. Діденко В.М. Менеджмент: підручник. К. Кондор, 2008. 584 с.
32. Дряхлов Н.И., Куприянов Е.О. Системы мотивации персонала в западной Европе и США // Проблемы теории и практики управления. 2012. № 2. С. 83–88.
33. Дядечко Л.П. Мотивація персоналу в системі ефективного функціонування транснаціональних корпорацій // Економічні науки. 2017. №3. С. 5-6. 90
34. Живко З. Б. Аналіз та оцінка системи мотивації персоналу як чинника безпеки // Демографія, економіка праці, соціальна економіка, політика. 2019. № 5. С. 65–73.
35. Животова И.И. Корпоративная культура: стремление к совершенству // Управление компанией. 2016. № 3. С. 65–70.
36. Заренко Т. Вітчизняний та зарубіжний досвід формування механізму мотивації персоналу // Ефективна економіка. 2015. № 2. С. 11–15.
37. Зелена М. І. Компенсаційний пакет – сучасний погляд на мотивацію працівників підприємства. Економічний форум. 2011. № 4. С. 271-275.
38. Зеленько Г. І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. Наукові записки НаУКМА // Економічні науки. 2012. Т. 133. С. 65–71.

39. Калина А. В., Лук'янченко Н. Д. Менеджмент продуктивності. Україна: аспекти праці К. 2019. С. 132–136.
40. Качан Є.П. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Тернопіль: ТДЕУ, 2016. 373 с.
41. Кафлевська С.Г. Стимулювання праці як фактор підвищення її продуктивності у сільськогосподарському виробництві. // Збірник наукових праць ВНАУ. Серія. Економічні науки. 2012. № 2. С. 37–42.
42. Колот А. М. Мотивація персоналу. підручник К.: КНЕУ, 2012. 337 с.
43. Козловський С.В. Мотивація як засіб підвищення ефективності діяльності підприємства. // Збірник наукових праць ВНАУ. Серія. Економічні науки. 2012. № 4. С. 43–47.
44. Кучер Л. Р. Розроблення системи мотивування працівників комерційних підприємств // Науковий вісник НЛТУ України. 2019. № 15.2. С. 256–261.
45. Кредісов А.І. Менеджмент для керівників: навч. посіб. К.: Т-во «Знання», КОО, 2010. 556 с.
46. 34. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. К. «Кондор», 2013. 296 с.
47. Левицька І.В. Аналіз заробітної плати у підвищенні мотивації та стимулюванні персоналу підприємства // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2018. № 4. С. 46–53.
48. Лисак В.Ю. Управління і мотивація персоналу переробнохарчових підприємств. зарубіжні інновації та вітчизняна практика // Вісник Сумського національного аграрного університету Серія «Фінанси і кредит». 2014. №1. С. 11-14.
49. Літинська В.А. Мотиваційні методи кар'єрного просування персоналу підприємств. //Вісник Запорізького національного університету. 2010. № 3(7) С. 58-61.
50. Маланчук Я.А. Мотивація праці та її роль у підвищенні ефективності діяльності підприємств. Я.А. Маланчук, С.А. Сегеда. Економічні проблеми розвитку аграрного виробництва в регіоні. Наші видання. Вінницький національний аграрний університет. 2016. № 6. С. 145-147.

51. Маринич І. А. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників // Науковий вісник НЛТУ України. 2011. № 15.5. С. 376–380.
52. Матросов О. Д. Моральне та матеріальне стимулювання праці // Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. Х.: НТУ „ХПІ”. 2013. № 22 (995).
53. Матрусова Т.Н. Японія: матеріальне стимулювання в фірмах. М.: Наука, 2012.
54. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. К. : Атіка, 2014. 303 с.
55. Мілашенко В. М. Розвиток системи мотивації персоналу підприємства в умовах кризи. Вісник Української академії банківської справи. 2010. № 1. С. 149–155.
56. Менеджмент трудової активності працівників підприємства, М.А. Коваленко, І.І. Грузнов, Л.Є. Сухомлин. Херсон. Олдиплюс. 2016. 288 с.
57. Менеджмент: навч. посібник. К.: ЦУЛ, 2013. 248 с.
58. Нестерчук В. П. Організація та мотивація праці. Навч. посіб. Європейський ун-т фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу. К.: Вид-во Європейського ун-ту фінансів, інформ. систем, менеджменту і бізнесу, 2015. 86 с.
59. Нестеренко В.Ю. Економіка виробництва : конспект лекції. Харків, 2012. 154 с.
60. Никифорова В. Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013 р. 275 с.
61. Новак В.О. Організаційна поведінка. Підручник. К. Кондор-видавництво, 2012. 498с.
62. Орлова В. К. Компенсаційний пакет як стимулююча частина витрат на персонал // Економіка промисловості. 2011. № 4. С. 330-333.
63. Поліщук В.О. Мотивація працівників в умовах пріоритетного розвитку сільських територій Вінницької області // Збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. 2012. № 2. С. 113–118.
64. Прокопенко В. І. Трудове право України. URL: <http://www.vuzlib.net>.
65. Пушкар З. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. 2014. № 14-15. С. 193-198.

66. Робінс С.П. Основи менеджменту; пер. з англ. К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2012. 671 с.
67. Рогач С.М., Гуцул Т.А., Ткачук В.А., Балан О.Д. та ін.. Економіка і підприємництво, менеджмент. К. «ЦП «КОМПРИНТ»», 2015. 726 с.
68. Сарай Н.І. Компенсаційний пакет підприємства: сутність та структура // Економіка та управління підприємствами. 2013. № 4. С. 110–114.
69. Ситнік О. Д. Оцінка персоналу в системі мотивації // Актуальні проблеми економіки. 2017. №11. С. 84-87.
70. Стрельбіцький П. А. Світовий досвід мотивації праці та можливість його впровадження в Україні. Пріоритети управління людським капіталом. 2016. № 3. С. 323– 333.
71. Тімашкова О. А. Мотивація праці та її роль у підвищенні ефективності діяльності підприємств // Вчені записки Інституту економіки та права «КРОК». 2018. Т2. № 18 С. 216 - 221.
72. Труш Ю. Л. Мотивація та стимулювання персоналу як складові системи управління якістю продукції на підприємстві // Демографія. Економіка праці. Соціальна економіка та політика. 2016. № 12. С. 274–279.
73. Ущатовський К. В. Мотивація трудової діяльності в інфраструктурних галузях : монографія. Харків. нац. ун-т радіоелектроніки. Х. Компанія СМІТ, 2015. 216 с.
74. Чернишова А. В. Мотивація стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства // Економічні науки. 2016. №6. С. 141-144.
76. Офіційний сайт ресторану “Євразія” Режим доступу: <https://evrasia.in.ua>