

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПОВІТРЯНОГО ТРАНСПОРТУ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
Олена АРЕФ'ЄВА
“_____” _____ 20 ____ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА
СПЕЦІАЛЬНОСТІ 051 «ЕКОНОМІКА»
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
«ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА»

Тема: «Система мотивації праці на транспортному підприємстві та шляхи її удосконалення»

Виконавець: Бабенко Антон Анатолійович

Керівник: к.е.н, доцент, Кривицька Наталія Юріївна

Нормоконтролер: к.е.н., старший викладач Сафонік Н.П.

КИЇВ 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет економіки та бізнес-адміністрування
Кафедра економіки повітряного транспорту
Спеціальність: 051 «Економіка»
Освітньо-професійна програма: «Економіка підприємства»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач випускової кафедри
Олена АРЕФ'ЄВА
« ____ » _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Бабенка Антона Анатолійовича

(П.І.Б. здобувача)

1. Тема роботи «Система мотивації праці на транспортному підприємстві та шляхи її удосконалення» затверджена наказом ректора від 18.04.2023 р. №520/ст.
2. Термін виконання роботи: з 22.05.2023 по 25.06.2023
3. Вихідні дані роботи: статистичні дані, нормативно-правова база, електронні інформаційні джерела, матеріали періодичних видань.
4. Зміст пояснювальної записки: вступ; теоретичні аспекти визначення рентабельності підприємства; аналіз та визначення шляхів удосконалення системи мотивації ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК»; висновки.
5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: місце системи управління ефективністю персоналу у загальній системі управління ефективністю підприємства; цілі системи управління ефективністю роботи працівників; підхід до мотивації персоналу працівників кадрової служби підприємства; елементи, що формують сутність мотивації персоналу; відмінність та взаємозв'язок мотивації та стимулювання персоналу; система стимулювання мотивації та стимулювання праці на транспортному підприємстві; класифікація потреб; класифікація теорій мотивації; сучасні методи мотивації персоналу; організаційна структура підприємства ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК»; мотиваційний профіль співробітників ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК»; послідовність дій з побудови системи управління мотивацією та стимулюванням праці персоналу ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК»; механізм зниження плинності персоналу ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК».

6. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Підпис керівника
1.	Видача завдання	22.05.2023	
2.	Дослідити теоретичні основи формування системи мотивації праці на транспортному підприємстві	23.05.2022- 27.05.2022	
3.	Провести аналіз системи мотивації праці транспортному підприємстві та запропонувати шляхи удосконалення	28.05.2022- 02.06.2022	
4.	Написання вступу та висновків	03.06.2022- 05.06.2022	
5.	Оформлення пояснювальної записки, графічного матеріалу, підготовка доповіді, передзахист	06.06.2022- 12.06.2022	
6.	Проходження нормоконтролю, перевірка на плагіат, оформлення документів до захисту, рецензування роботи, подання роботи на кафедру	13.06.2022- 16.06.2022	

7. Дата видачі завдання: 22.05.2023 р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Наталія КРИВИЦЬКА
(підпис керівника) (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Завдання прийняв до виконання _____ Антон БАБЕНКО
(підпис здобувача) (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Система мотивації праці на транспортному підприємстві та шляхи її удосконалення» 89 с., 13 рис., 28 табл., 60 літературних джерел, 2 додатки.

МОТИВАЦІЯ, ПРАЦЯ, МЕНЕДЖМЕНТ, ТРАНСПОРТНЕ ПІДПРИЄМСТВО, ПЕРСНАЛ, УПРАВЛІННЯ, ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ, ФАКТОРИ, ОЦІНКА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Об'єкт дослідження є система мотивації праці на транспортному підприємстві ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК», а предметом – процес управління мотивацією праці транспортного підприємства.

Метою кваліфікаційної роботи є на основі теоретичних узагальнень та прикладних аспектів діяльності ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК»; розробити та обґрунтувати шляхи удосконалення системи мотивації праці і підвищенням ефективності результатів його роботи.

Методи дослідження аналізу, синтезу, порівняння, групування, логічного узагальнення, аналізу рядів динаміки, графічного аналізу, метод аналізу ієрархій (МАІ), методи оцінки економічної ефективності мотивації персоналу підприємства.

Отримані результати та їх новизна полягає у застосуванні для оцінки системи мотивації метод аналізу ієрархій (МАІ).

Значущість виконаної роботи та висновки. Запропоновані заходи дозволять підвищити ефективність діяльності ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК».

Рекомендації щодо використаних результатів. За результатами дослідження сформульовані і обґрунтовані конкретні рекомендації щодо удосконалення системи мотивації праці на транспортному підприємстві

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ТРАНСПОРТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	8
1.1. Сутність і роль мотивації праці у забезпеченні ефективної діяльності підприємства.....	8
1.2. Види мотивації праці на транспортному підприємстві.....	13
1.3. Формування системи мотивації праці на транспортному підприємстві	19
Висновки до першого розділу.....	29
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТРАНСПОРТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ.....	31
2.1. Організаційно-економічна характеристика ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК».....	30
2.2. Аналіз основних результатів господарської діяльності ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК».....	40
2.3. Оцінка системи мотивації праці на ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК».....	45
2.4. Шляхи удосконалення системи мотивації праці на ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК».....	59
Висновки до другого розділу.....	79
ВИСНОВКИ.....	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	84
ДОДАТКИ.....	90

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Конкурентне ринкове середовище примушує транспортне підприємство здійснювати заходи з підвищення ефективності мотивації персоналу за рахунок чого збільшувати прибутковість та покращувати фінансовий стан підприємства. Важливим аспектом управління стимулюванням та мотивацією праці є безпосередня, активна участь всього персоналу в пошуку техніко-технологічних і організаційно-економічних можливостей підвищення ефективності діяльності підприємства.

На підставі сучасних концепцій, передового вітчизняного і зарубіжного досвіду мотивації праці, в основі якого є зацікавленість працівника в зростанні власного доходу з врахуванням гармонізації колективних та суспільних інтересів., необхідність пошуку нових підходів і методів забезпечення високопродуктивної праці, інноваційної поведінки актуалізує тему кваліфікаційної роботи бакалавра.

При виконанні роботи були вивчені наукові роботи таких авторів, як: М. Портер, Ф. Тейлор, Д. Макгрегор, В. Оучі, А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. Макклелланд, Ф. Герцберг та ін. В подальшому дослідники розвивали теорію і практику мотивації та стимулювання праці, серед яких можливо відзначити українських вчених: Чернишову А.В., Мельник А.О. і Мельник Л.С., Колодійчук А.В., Макогона Ю.В., Капранова М.А., Бірдуса А.В., Письменної М.С. , Колота А. М., Цимбалюк С. О. та інших.

Мета кваліфікаційної роботи бакалавра – на основі теоретичних узагальнень та прикладних аспектів діяльності ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК»; розробити та обґрунтувати шляхи удосконалення системи мотивації праці і підвищенням ефективності результатів його роботи.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:

– визначити сутність і роль мотивації праці у забезпеченні ефективної діяльності підприємства;

- вивчити види мотивації праці на транспортному підприємстві;
- дослідити формування системи мотивації праці на транспортному підприємстві;
- надати організаційно-економічну характеристику ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК»;
- проаналізувати основні результати господарської діяльності ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК»;
- виконати оцінку системи мотивації праці на ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК»;
- запропонувати шляхи удосконалення системи мотивації праці на ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК».

Об'єктом дослідження є система мотивації праці на транспортному підприємстві ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК». Предметом дослідження є процес управління мотивацією праці транспортного підприємства.

В роботі використані такі загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: аналізу, синтезу, порівняння, групування, логічного узагальнення, аналізу рядів динаміки, графічного аналізу, метод аналізу ієрархій (МАІ), методи оцінки економічної ефективності мотивації персоналу підприємства.

Інформаційною базою є наукова література, публікації в періодичних виданнях та в мережі Інтернет, друковані видання, а також матеріали ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК» та власні дослідження автора.

Отримані результати мають практичну цінність. На основі дослідження були сформульовані та обґрунтовані конкретні рекомендації щодо удосконалення системи мотивації праці та підвищення ефективності діяльності підприємства "ТРАНС ЛОГІСТИК".

Таким чином, дана кваліфікаційна робота бакалавра присвячена дослідженню системи мотивації праці на транспортному підприємстві «ТРАНС ЛОГІСТИК» і має на меті розробку шляхів удосконалення цієї системи з метою підвищення ефективності роботи підприємства та забезпечення його стійкого фінансового стану.

ВИСНОВКИ

Мотивація праці є складним процесом, який спонукає співробітників до виконання своїх обов'язків на високому рівні і до досягнення організаційних цілей. Існує кілька відомих теорій мотивації, які можна поділити на три групи: початкові, змістовні і процесуальні.

Матеріальне стимулювання не обмежується лише заробітною платою, а також включає різноманітні пільги і соціальні виплати, такі як оплата проїзду, харчування, медичне страхування і пільги. Нематеріальне (моральне) стимулювання є комплексом заходів, що доповнюють матеріальні фактори і сприяють залученню співробітників до праці.

Отже, мотивація праці включає як матеріальні, так і нематеріальні стимули, які спрямовані на підтримку і підвищення продуктивності та задоволеності співробітників, а також досягнення цілей організації.

Роль і значення стимулювання та управління мотивацією персоналу на підприємстві полягає в: підвищення продуктивності праці персоналу; зниженні показників «плинності персоналу»; підвищення лояльності персоналу до організації, утримання висококваліфікованих та цінних співробітників; сприяння максимальній реалізації можливостей, навичок, умінь працівників; створення та розвиток сприятливого психологічного клімату в колективі підприємства.

Стимулювання праці включає матеріальні і моральні заходи, які спрямовані на підвищення продуктивності та ефективності працівників. Це важливий елемент розвитку економіки та успішного функціонування підприємств.

Матеріальне стимулювання включає не тільки заробітну плату, але й різноманітні пільги та соціальні виплати, такі як оплата проїзду, харчування, медичне страхування і пільги при придбанні нерухомості. Нематеріальне

стимулювання є комплексом заходів, які доповнюють матеріальні фактори і стимулюють співробітників до активної участі у трудовому процесі. Методи матеріального стимулювання включають преміювання за досягнення встановлених показників діяльності та отримання різних пільг і допомог. Методи морального стимулювання включають створення комфортних умов праці, позитивної атмосфери серед співробітників і підвищення кваліфікації працівників.

Звіт про діагностику системи мотивації та стимулювання праці персоналу підприємства «ТРАНС ЛОГІСТИК» показує, що керівництву підприємства слід звернути особливу увагу на фінансово-економічні та соціально-побутові стимули, враховуючи поточну кризову ситуацію, спричинену пандемією COVID-19 та вторгненням російського агресора.

Одним з найважливіших факторів, що утримують персонал на підприємстві в складні часи, є стабільність і стійкість компанії на ринку. Незважаючи на неефективність оновленої системи матеріального стимулювання, широкий соціальний пакет та численні пільги компенсують невисоку заробітну плату і надають конкурентну перевагу підприємству.

Діагностика виявила пріоритетні напрями для покращення системи мотивації праці та стимулювання трудової діяльності на підприємстві. Рекомендації включають навчання працівників, розробку системи преміювання, проведення атестації, розробку системи винагород, підвищення рівня стимулювання та використання інших методів нематеріального стимулювання.

Матеріальне стимулювання працівників на підприємстві включає заробітну плату та квартальні бонуси. Крім того, працівникам пропонуються премії за вислугу років і важливі життєві події, матеріальна допомога у війну та оплата понаднормової праці.

Отже, з метою покращення бізнесу і залучення працівників на підприємстві «ТРАНС ЛОГІСТИК», рекомендується активно впроваджувати запропоновані заходи, які забезпечать ефективне управління мотивацією та стимулюванням працівників.

Отже, запропоновані заходи є економічно ефективними. При цьому можна припустити зростання продуктивності працівників, призведе до відповідного збільшення прибутку та рентабельності ПП «ТРАНС ЛОГІСТИК».

Babenko A. A.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійчук В.Г. Менеджмент: прийняття рішень і ризик : навч. посіб. ЦУЛ. Київ, 2017. 313 с.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підруч. Київ : ЦУЛ, 2019. 468 с.
3. Білецька Г. С. Підходи до формування системи мотивації персоналу підприємств як одна з передумов підвищення їх конкурентоспроможності. *Міжнародний науковий журнал «Науковий огляд»*. 2018. Т. 6, № 5. С. 64-69.
4. Білик О.М., Полошко А. В. Формування ефективної корпоративної системи мотивації праці на підприємстві. *Інфраструктура ринку праці*. Вип. 17. 2018. С.111-118;
5. Василик А.В. Залучення персоналу: основні підходи до формування ціннісних орієнтирів та мотивації інноваційної праці. *Людина-Товариство-Економіка*: колективна монографія. Зеленогурський університет, Зелена Гура, Польща, 2017. 170 с.
6. Василик А. В. Вплив нематеріального мотивування працівників на управління брендом роботодавця: світовий досвід і українські реалії. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2017. № 2(14). С. 226-236.
7. Василик А. В. Особливості мотивації персоналу альтернативних шкіл. *Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту*. 2019. № 24. С. 6-16.
8. Волянська-Савчук Л. В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. *Економіка і організація управління*. 2019. № 1 (33). С. 34.
9. Вонберг Т. В. Перспективи розвитку нематеріальних методів мотивації працівників. *Журнал Київського університету ринкових відносин: економіка, бізнес-адміністрування, право*. 2018. № 1. С. 245–254.

10. Вдовіченко Д.В. Ефективні методи мотивації персоналу. *Економіка та менеджмент інноваційних технологій*. 2018. № 3. С.11-16.
11. Волкова В.В. Система мотивації персоналу як основа успішного управління персоналом. *Управління розвитком*. 2018. № 15. С. 101–103.
12. Григашкіна С.І. Роль компенсаційного пакета у системі управління персоналом. *Наукові праці SWORLD*. 2019. Т. 11. № 1. С. 75-78.
13. Данилевич Н. Шляхи вдосконалення системи мотивування в процесі управління персоналом підприємства. *Психологічні виміри культури, економіки, управління*. 2018. Том 11. С. 102–118.
14. Данилевич Н.С., Поплавська О.М., Пузиревська Ю. О. Мотивація молодих фахівців: особливості, рекомендації. *Економічний простір*. 2019. № 142. С. 53-65.
15. Даниленко О. А. Використання ключових показників діяльності (KPI) в оцінці процесу управління персоналом організації. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2017. № 2. С. 207–214.
16. Дяків О. П. Управління персоналом : навчально-методичний посібник. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
17. Зленко А.М. Сутність мотивації праці та її роль у забезпеченні ефективного управління трудовими ресурсами. *Економічний вісник університету*. 2018. № 2. С. 204–206.
18. Галич О. А., Вакуленко Ю. В., Терещенко І. О., Крутько Т. В. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства. *Агросвіт*. 2019. № 6. С. 27–32.
19. Гриненко А. М. Мотивація персоналу: соціально-економічний аспект. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2018. Вип. 1. С. 98–105
20. Касич А. О., Бурба О. А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. № 16 (1). С. 132.
21. Кирилюк В. В. Соціальна згуртованість, соціальний капітал та інноваційні технології. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення*

гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез. доп. учасників міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25–26 квітня 2017 р.). Київ : КНЕУ, 2017. С. 38–40.

22. Ковальчук О.А. Мотиваційний процес персоналу. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. Вип. 1 (52). С. 32–36.

23. Колот А.М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу: підручн. Київ : КНЕУ, 2017. 337с.

24. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент : підручник. Київ : КНЕУ, 2017. 479 с.

25. Краснокутська Н.С. Менеджмент: навч. посібник. Харків: «Друкарня Мадрид», 2019. 231 с.

26. Лобза А.В., Гузь І.С. Підходи до розробки системи оцінки ефективності діяльності персоналу сучасного підприємства. *Молодий вчений*. 2018. № 1. С. 510–513.

27. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. № 14. С. 449–451.

28. Меднікова К.Ю. Зарубіжний досвід мотивації персоналу. *Нова наука: Проблеми та перспективи*. 2018. № 1(1). С. 187-189.

29. Новікова О. С. Формування мотиваційного механізму в системі управління персоналом. *Вісник ХНУ. Економічні науки*. 2015. №4. Т.2. С. 127-131.

30. Остапчук Т.П. Менеджмент : підруч. Житомир: Вид-во «Рута», 2021. 856 с.

31. Паршин Ю.І. Основи економічного аналізу: навч. посіб. Дніпро: ФОП Дробязко С.І., 2020. 180 с.

32. Петюх В. М. Мотиваційна спрямованість маркетологів. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2017. № 2. С. 58–66.

33. Рекова Н. Ю. Економічний аналіз : навч. посіб. Київ. ЦУЛ : ДДМА, 2021. 200 с.

34. Рябуха М.С. Система стимулювання і мотивація праці в менеджменті організацій. *Вісник ХНАУ*. 2017. №14. С. 3–9.
35. Сайт офіційної звітності українських підприємств. URL: <https://zvitnist.com/> (дата звернення: 01.06.2023).
36. Сайт youcontrol. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/34307753/ (дата звернення: 01.06.2023).
37. Світовий досвід мотивації праці та можливість його впровадження в Україні. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2018. Вип. 10. С. 323-333.
38. Степанцова Ю.М. Мотивація персоналу та важливість її вимірювання на вітчизняних підприємствах. *Сталий розвиток економіки*. 2018. № 3. С. 106–108.
39. Склярчук Т.В., Панас Я.В. Економіка праці: навч. посіб. НМР Львівської політехніки, 2017. 228 с.
40. Річі Шейла. Управління мотивацією: навч. посіб. Харків : Прес, 2018. 399 с.
41. Херцберг Ф., Моснер Б., Мотивація до праці: Київ: ЦУЛ, 2017. 240 с.
42. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу : підруч. Київ : КНЕУ, 2019. 355 с.
43. Цимбалюк С. О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудова відносин : монографія. Київ : КНЕУ, 2017. 213 с.
44. Цимбалюк С. О. Нові вектори розвитку компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудова відносин. *Бізнес Інформ*. 2019. №4. С. 169–174.
45. Цимбалюк С. О. Організаційно-економічні засади формування компенсаційної політики в сучасній парадигмі соціально-трудова відносин. *Економіка та держава*. 2018. № 6. С. 15–20.
46. Цимбалюк С. О. Компенсаційна політика як чинник гармонізації соціально-трудова відносин. *Проблеми економіки*. 2018. №2. С. 201–206.

47. Цимбалюк С. О. Формування ціни робочої сили в сучасній парадигмі розподільних відносин: теоретико-прикладні аспекти. *Економічний форум*. 2018. №3. С. 447–456.

48. Цимбалюк С. О. Формування соціального пакета: досвід компанії «Метінвест Холдинг». *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2019. № 2. С. 78–85.

49. Цимбалюк С. О. Детермінанти трудової активності персоналу в системі мотивації. *Актуальні проблеми економіки*. № 1. 2019. С. 264-272.

50. Цимбалюк С. О. Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади та індикатори оцінювання. *Проблеми економіки*. № 1. 2019. С. 373–379.

51. Цимбалюк С. О. Аналіз політики трудових доходів з погляду реалізації концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми економіки*. № 5. 2019. С. 154–162.

52. Цимбалюк С. О. Формування ефективної корпоративної системи мотивації праці на підприємстві. *Інфраструктура ринку праці*. 2018. Вип. 17. 2018. С.111-118.

53. Цуканова В. Я. Групування методів мотивації персоналу. *Бізнес Інформ*. 2018. № 9. С. 341-346.

54. Черчик Л.М. Економіка праці й соціально-трудові відносини: теоретичний курс: підруч. Луцьк: РВВ Луц. НТУ, 2015. 413 с

55. Шубалий О.М. Управління персоналом : підручник. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

56. Щетініна Л. В. Негрошова мотивація персоналу як спосіб підвищення ефективності його роботи. *Проблеми економіки*. 2018. №2. С. 268–275.

57. Юдіна А.О., Мельник М.А., Вонберг Т.В. Сучасні методи мотивації в умовах антикризового управління. *Актуальні проблеми соціально-економічного розвитку: регіональні особливості та світові тенденції*: матеріали III Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. студентів та молодих вчених (м. Івано-Франківськ, 23 жовтня 2019 р.). Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». С.271-273.

58. Яковенко В.Г. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення ефективності роботи підприємства. *Вісник НТУ «ХП»*. 2019. № 32(1075). С. 137–141.

59. Яковенко І. В. Інноваційні методи управління персоналом підприємства. *Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві: зб. наук. праць за матеріалами міжнар. наук.-практ. конф. (Велико-Тирново, Болгарія, 20 березня 2020 р.)* Велико-Тирново, Болгарія: ACCESSPRESS, 2020. С. 257- 262.

60. Poplavska O, Chala N. The Formation of Socially Responsible Business in Ukraine. Management education for corporate social performance. Agata Stachowicz-Stanuschs, Wolfgan Amam, editors. Польща, 2017. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/8a568b61-68b9-4cfc-8fd5-d3042b9d4440/content> (дата звернення: 01.06.2023).