

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра Туристичного та готельно-ресторанного бізнесу

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

Герасименко В.Г.

“\_\_\_” \_\_\_\_\_ 2018 р.

**ВИПУСКНА РОБОТА**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавра**  
**зі спеціальності Туризм**

за темою:

**Мотивація праці персоналу туристичної фірми**

**Виконавець**

студент центру заочної форми навчання

Шостенко Олександра Анатоліївна

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

**Науковий керівник**

к.е.н.

(науковий ступінь, вчене звання)

Нечева Наталя Валеріївна

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

**Одеса 2018**

## ЗМІСТ:

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ТУРИСТИЧНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ</b> .....	6
1.1 Сутність і значення мотивації персоналу туристичного підприємства	6
1.2 Загальні аспекти системи мотивації персоналу.....	13
1.3 Складові системи мотивації праці.....	26
<b>РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ТУРИСТИЧНІЙ ФІРМИ «АВЕСТА-ТУР»</b> .....	36
2.1. Загальна характеристика діяльності туристичної фірми «Авеста-Тур».....	36
2.2. Аналіз мотиваційної політики ТОВ «Авеста-Тур».....	50
2.3. Оцінка задоволеності працівників мотиваційною політикою туристичного підприємства.....	58
<b>РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «АВЕСТА ТУР»</b> .....	68
3.1 Шляхи удосконалення системи мотивації і стимулювання персоналу ТОВ «Авеста-Тур».....	68
3.2. Удосконалення нематеріального стимулювання персоналу ТОВ «Авеста-Тур».....	73
3.3. Оптимізація матеріальної мотивації персоналу в ТОВ «Авеста-Тур»	80
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	87
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	90
<b>ДОДАТКИ</b> .....	98

## ВСТУП

*Актуальність теми.* У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу туристичного підприємства. Основна мета процесу мотивації ґрунтується на отриманні максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності готельного підприємства зокрема.

Особливістю управління персоналом при переході до ринку є зростаюча роль особи працівника. Відповідно і змінюється співвідношення стимулів і потреб, на які може спиратися система стимулювання. Для мотивації співробітників туристичного підприємства сьогодні використовують як фінансові, так і не фінансовані методи винагороди. Тим часом, певної картини про співвідношення окремих аспектів мотиваційної сфери співробітників сьогодні і найбільш ефективних методів управління ними ні теорія менеджменту, ні практика управління персоналом не дає.

Проблема мотивації і стимулювання має свою історію в нашій країні. За часів СРСР постійно йшли експерименти в цій сфері і досвід передових колективів прагнули тиражувати по всій країні, аналізувалася західна і американська класика - Маслоу, Герцберг, Аргіріс, Мак-Грегор і ін. В той же час в багатьох країнах Західної Європи і в США мотиваційні аспекти управління персоналом туристичних підприємств придбали велике значення, і ці методи і досвід мотивації можуть бути з успіхом перенесені на українські туристичні підприємства.

Проблема мотивації персоналу досить широко розглядається сьогодні в науковій і публіцистичній літературі такими вченими як Бала В. В., Басаков М.І., Бенях В. В., Виноградова О.В., Генкін Б. М., Грінько І. М., Данюк В.М., Дуракова І.Б., Єськов О. Л., Колот А. М., Кольбашенко Д. А., Лебедєв І.В

Лукашевич М. П., Марченко О. А., Мудра О.В., Синюгіна Н. В., Семенов В.Ф., Сладкевич В. П., Травін В. В., Уткін Є. А., Хандій О.О., Харченко Т.М., Чернушкіна О. О., Шапіро С. А., Ярмолка В. М., Ярмош В. В.

. Незважаючи на те, що опубліковано чимало робіт із даної тематики, на практиці питання мотивації вважається достатньо "слабким" місцем. Певну допомогу у вивченні структури мотивів і стимулів персоналу керівникам можуть надати соціологічні дослідження, що проводяться, по особливостях і тенденціях розвитку мотиваційної сфери трудової діяльності сьогодення.

**Практична цінність** роботи полягає в можливості застосування результатів і рекомендацій роботи для мотивації персоналу туристичної фірми.

**Об'єктом** дослідження є процес мотивації персоналу туристичної фірми.

**Предметом** дослідження є сукупність теоретичних і практичних питань організаційно-економічного характеру, спрямованих на удосконалення мотивації персоналу туристичної фірми ТОВ «Авеста-Тур».

**Метою дипломної роботи** є мотивація і стимулювання праці персоналу туристичної фірми.

Для досягнення загальної мети в роботі були поставлені та вирішені такі завдання:

- визначити сутність і значення мотивації персоналу туристичного підприємства;
- дослідити загальні аспекти системи мотивації персоналу;
- розглянути складові системи мотивації праці;
- охарактеризувати діяльність туристичної фірми «Авеста-Тур»
- проаналізувати мотиваційну політику ТОВ «Авеста-Тур»
- оцінити задоволеність працівників мотиваційною політикою туристичного підприємства;

- удосконалити систему мотивації і стимулювання персоналу ТОВ «Авеста-Тур»
- удосконалити нематеріальне стимулювання персоналу ТОВ «Авеста-Тур»;
- оптимізувати матеріальну мотивацію персоналу в ТОВ «Авеста-Тур».

*Методами дослідження:* теоретичною і методологічною основою проведеного дослідження є вивчення природи туризму, наукові розробки зарубіжних і вітчизняних вчених у сфері туристичних послуг і управління нею, що розкривають соціально-економічні функції туризму і його роль у розвитку світового господарства. Практичне та теоретичне значення роботи полягає у використанні отриманих результатів в наступній дослідницькій діяльності. Ця робота може використовуватися, як методичний або допоміжний матеріал усіма, хто цікавиться аналізом діяльності туристичних фірм в Україні.

Структура та обсяг роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків та списку використаних джерел із 78 найменувань. Загальний обсяг роботи 99 сторінок.

## ВИСНОВКИ

1. Визначено, що в управлінні персоналом туристичного підприємства мотивація розглядається як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонуки до ефективної праці. Метою мотивації є формування комплексу умов, які спонукають людину до здійснення дій, направлених на досягнення мети з максимальним ефектом.

2. Розглянуті теорії мотивації. Виявлено, що перераховані теорії можна застосовувати в українських умовах, тільки необхідно аналізувати особливості конкретних людей, групи людей, до яких застосовується мотивація, і, виходячи з цього, вибирати необхідний метод мотивації. Застосовуючи будь-які методи мотивації необхідно підстроювати їх під конкретну ситуацію і характеристики трудового колективу.

3. Досліджено складові системи мотивації праці. У найзагальнішому випадку всі засоби та методи мотивації можна поділити на економічні та неекономічні. Економічні методи мотивації ґрунтуються на тому, що в результаті їх застосування працівники отримують певні вигоди, що підвищують їх матеріальне становище. Виявлено, що основною формою прямої економічної мотивації в Україні являється заробітна плата. Звичайно, вона залежить від посади, яку займає працівник, від його кваліфікації, стажу роботи, а також кількості та якості затраченої праці.

4. Проведена характеристика туристичного підприємства «Авеста-Тур», яке на сьогоднішній день являється одним із кращих туристичних операторів Одеського регіону. На підприємстві використовується лінійно-функціональна структура управління. Станом на 2016 рік в туристичній фірмі працювало 14 осіб. Підприємство має незначний власний капітал, який поступово зростає. Аналогічно зростає і власний оборотний капітал. Підприємство за всі роки свого функціонування отримує прибуток, що свідчить про ефективність господарської діяльності.

5. Основний акцент у системі мотивації персоналу ТОВ «Авеста-Тур»

зроблений на матеріальні методи мотивації. Керівництво підприємства самостійно встановлює вид, системи оплати праці, розміри посадових окладів, а також форми матеріального заохочення. Підприємство використовує оплату праці як найважливіший засіб мотивації роботи. Індивідуальні заробітки працівників визначаються їх особистим трудовим внеском, якістю праці, результатами господарської діяльності підприємства й максимальним розміром не обмежуються. Заробітна плата працівників складається з посадового окладу, доплат та премій.

6. Було проведено опитування персоналу ТОВ «Авеста-Тур». У ході опитування було виявлене незадоволення розміром оплати праці, умовами праці на підприємстві, що не сприяє формуванню нормального психологічного клімату в колективі та психологічному стану кожного працівника зокрема. Працівники відзначили преміювання та підвищення заробітної плати, як один із найбільш ефективних методів мотивації, але який на підприємстві застосується не в повній мірі. За результатами дослідження системи мотивації праці персоналу ТОВ «Авеста-Тур» можна зробити висновок, що вона на даний є неефективною. Як показав SWOT-аналіз, переважають слабкі сторони системи мотивації, хоча є і можливості їх виправлення.

7. Запропоновано шляхи удосконалення системи мотивації праці персоналу туристичної фірми ТОВ «Авеста-Тур». Для того, щоб система стимулювання персоналу на ТОВ «Авеста-Тур» була ефективною, необхідно виконувати п'ять основних умов: система стимулювання повинна відповідати стратегії розвитку бізнесу і організації, а також прийнятій політиці стимулювання; вибрані форми стимулювання мають бути адекватні мотиваційному профілю підприємства; застосування системи стимулювання має бути справедливим; застосування системи стимулювання повинне носити неминучий характер; система стимулювання має бути відома усім працівникам компанії.

8. Запропоновані шляхи удосконалення нематеріального стимулювання персоналу туристичного підприємства, серед яких виділено: схвалення, дія, винагорода вільним часом, взаєморозуміння і підтримка співробітника, просування по службовій драбині і кар'єрне зростання, надання самостійності і улюбленої роботи, навчання, змагальність відділів.

9. В роботі обґрунтована оптимізація системи мотивації праці в ТОВ «Авеста-Тур». Запропонована система матеріального стимулювання праці: підвищення рівня постійної частини заробітної плати, що забезпечить впевненість у завтрашньому дні, стабільність роботи; підвищення рівня додаткових преміальних виплат; введення системи виплат місячних чи щоквартальних премій, виражених у відсотках від вартості реалізованих туристичних послуг – для співробітників, здатних впливати на обсяг продажів; виплата щоквартальних премій за якість наданих послуг; одноразові виплати за участь у розвитку роботи відділу; виплата бонусів – річних винагород за результатами роботи усього відділу; надання путівок працівникам до санаторіїв та лікувальних пансіонатів, будинків відпочинку; преміювання працюючих до ювілейних дат в залежності від особистого трудового вкладу; виплата одноразової допомоги (у зв'язку з виходом на пенсію; матерям, у зв'язку з народженням дитини; працівникам, що досягли ювілейного віку); введення допоміжних виплати (оплата ритуальних послуг; у випадку смерті в результаті нещасливого випадку; малозабезпеченим і багатодітним родинам та інше); планування коштів на медичне обслуговування працівників.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Абрахам Маслоу. Мотивация и личность. - К.: PSYLIB, 2004. – 287 с.
2. Агафонова Л. Туризм, готельний та ресторанний бізнес: ціноутворення, конкуренція, державне регулювання: Навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів/ Людмила Агафонова, Ольга Агафонова,; Київський ун-т туризму, економіки і права. - К.: Знання України, 2002. – 351 с.
3. Апилат Е.В. Формирование индустрии туризма – основное направление повышения качества обслуживания туристов // Вісник Харківського державного економічного університету, № 2, 2000. – С. 32 – 33.
4. Байда О. Мотивація праці як складова успіху організації / О.Байда // Вісник національного хмельницького університету. – 2010. – № 14. – С. 55-57.
5. Бала В. В. Процес мотивації персоналу підприємства та його складові / В. В. Бала, А. Г. Мацак // Технологический аудит и резервы производства. - 2014. - № 3(3). - С. 46-50.
6. Бала В. В. Теоретичні засади формування системи мотивації персоналу на основі аналізу мотиваційних теорій / В. В. Бала, А. Г. Мацак // Економічний форум. - 2014. - № 3. - С. 136-144.
7. З. Балабанов И.Т., Балабанов А.И. Экономика туризма: учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 1999.
8. Басаков М.И. Управление персоналом: конспект лекций / М. И. Басаков. - Изд-е 4-е. - Ростов н/Д : Феникс, 2006. - 160 с.
9. Бенях В. В. Особливості соціально-економічної ефективності мотивації персоналу підприємства / В. В. Бенях // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць / ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана"; [відп. ред. О. О. Беляєв], т. 1: Соціально-трудова відносина: теорія та практика: у 3 т., 2010. – С. 78-81.
10. Вахмистров В.П., Вахмистрова С.И. Правовое обеспечение туризма. – Минск: 2005. – 312 с.

11. Виноградська А. Технологія комерційного підприємництва: Навчальний посібник / А. Виноградська,; М-во освіти і науки України, Київ. економ. ін-т менеджм. (екомен). - К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 778 с.
12. Виноградський Н. Д., Виноградська А. М., Шканова О.М. Управління персоналом. - 2-ге видання: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2009. - 502 с.
13. Волкова Е.М., Змиевский В.И. Сертификация: цена вопроса// Методы оценки соответствия. – 2009. – № 1. – С. 10-13.
14. Виноградова О. В. Проблеми розвитку мотивації персоналу туристичних підприємств / О. В. Виноградова, О. Ю. Гусєва, К. І. Пілігрим // Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". - 2016. - № 13. - С. 272-278.
15. Виноградова О. В. Мотиваційна складова розвитку туристичної галузі в Україні / О. В. Виноградова, К. І. Пілігрим // Економіка. Менеджмент. Бізнес. - 2016. - № 4. - С. 55-60.
16. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов / Б. М. Генкин. - М. : Норма, 2007. - 448 с.
17. Гостиничный и туристический бизнес: учебник. – М.: Тандем, 1998.
18. Гуляев В.Г. Организация туристской деятельности. М.: Ноледж, 1996.
19. Гривківська О. В. Мотивація персоналу в зарубіжних компаніях / О.В. Гривківська // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №9. – С. 86-91.
20. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами: монографія / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. - Харків: ХНЕУ, 2006. - 192 с.
21. Грінько І. М. Оцінка ефективності імплементації методів мотивації праці в системі управління персоналом машинобудівних підприємств / І. М. Грінько // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: «Економічні науки». – Хмельницький: Вид-во ХНУ, 2011. – Т. 1

- (180). – № 5. – С. 102 – 105.
22. Данюк В. М. Концептуальні особливості дослідження ефективності мотивації персоналу / В. М. Данюк, О. О. Чернушкіна // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. - Луганськ. - 2006. - № 11 (105). - С. 55 - 62.
23. Дафт Р. Л. Менеджмент: учебник / Р. Л. Дафт. - СПб.: Питер, 2001. - 832 с.
24. Дуракова И.Б., Родин О.А., Талтынов С.М. Теория управления персоналом. Учебное пособие. – Воронеж, 2007. - 283с.
25. Д. Прейгер, І. Малярчук "Розвиток іноземного туризму в Україні в контексті розбудови міжнародних транспортних коридорів" // Економіка України", № 6 (червень) 2001. - С.20-28
26. Дурович А.П. Маркетинг в туризме. М.: ООО "Новое знание", 2000.
27. Єськов О. Л. Розвиток механізму мотивації праці в системі виробничого менеджменту великого підприємства / О. Л. Єськов: автореферат дис. - Донецьк: Інститут економіко-правових досліджень НАН України, 2006. - 35 с.
28. Живко З. Б. Проблематика матеріальної мотивації праці в сучасному менеджменті підприємства / З. Б. Живко // Вісник національного університету «Львівська політехніка». – 2009. – № 3. – С. 271–278.
29. Жулевич Е.В. , А.С. Копанев "Организация туризма". М.:, 1999г.
30. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. - Ст.121.
31. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 49. - Ст.668.
32. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-ІІІ // Відомості Верховної Ради України. – 2000. - № 22. - Ст.171.
33. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. - № 2. - Ст. 4.

34. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. - Ст.361.
35. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / С.С.Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 302с.
36. Зеленько Г. І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г. І. Зеленько, Л. Ю. Ганжурова // Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. - 2012. - Т. 133. - С. 65-71.
37. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Изд-во “Питер”, 2000. – 515 с.
38. Кмитюк Т. Л. Методи та моделі мотивації персоналу: аналіз основних аспектів та проблем / Т. Л. Кмитюк // Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Економіка. - 2013. - Вип. 22. - С. 152-156.
39. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради. – 1971. - Додаток до № 50. - Ст. 375.
40. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. - К.: КНЕУ, 2005. - 337 с.
41. Кольбашенко Д. А. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення продуктивності праці / Д. А. Кольбашенко // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. - 2014. - № 2. - С. 237–244.
42. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников: монография / Г.Т. Куликов; отв. ред. Д.П. Богиня. – 2-е изд., перераб. – К.: Ин-т демограф. и соц. исследований НАН Украины, 2006. – 344 с.
43. Курманська В. Д. Мотивація персоналу у системі управління людськими ресурсами в сучасних умовах господарювання / В. Д. Курманська // Ринок праці та зайнятість населення. - 2014. - № 3. - С. 26-29.
44. Лукашевич М. П. Соціологія праці: Підручник.- К.: Либідь, 2004. - 440 с.

45. Марченко О. А. Кадровий менеджмент та мотивація персоналу працівників туристичних підприємств / О. А. Марченко // Агросвіт. - 2016. - № 11. - С. 7-11.
46. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; за ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. - К.: КНЕУ, 2004. - 398 с.
47. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. – М.: Дело, 2002. – 537 с.
48. Мельник П.В. Менеджмент: навч. посібн. / П.В. Мельник, М.М. Філоненко, Л.П. Гацька, Н.Е. Кошарська. – Ірпінь : Академія ДПС України, 2001. – 154 с.
49. Мудра О.В. Визначення соціально-економічної ефективності комплексної системи мотивації персоналу // Наукові конференції. Рубрика: Соціум. Наука. Культура. Економіка. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org>.
50. Нечева Н.В., Семенов В.Ф. Інструменти формування мотиваційного механізму для ефективного використання потенціалу підприємств курортно-рекреаційної сфери. Актуальні питання управління сталим розвитком у сучасному суспільстві: проблеми та перспективи: збірник тез за матеріалами IV Міжнародної науково-практичної конференції, 15-16 жовтня 2015 р. – Кременчук: Видавець СВД Олексієнко В. В., 2015. – С. 262-263.
51. Нечева Н.В. Концептуальні розробки ефективного механізму управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва : зб. наук. праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. Вип. 1 (8). Том 2. – Х. : ХНАДУ, 2015. – С. 39-43.
52. Офіційний сайт туристичної фірми «Авеста-Тур». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.avesta-tour.com.ua>

53. Перевозчикова Н. О. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах / Н. О. Перевозчикова, Ю. І. Котова. // Ефективна економіка. - 2013. - № 4. – С.61-65.
54. Пілігрим К. І. Обґрунтування мотиваційного механізму туристичного підприємства / К. І. Пілігрим // Економічний аналіз. - 2014. - Т. 17(2). - С. 95-105.
55. Пілігрим К. І. Особливості розвитку туристичних підприємств із урахуванням ролі персоналу та його мотивації / К. І. Пілігрим // Торгівля, комерція, підприємництво. - 2014. - Вип. 17. - С. 135-140.
56. Потьомкін Л. М. Ефективність виробництва і сучасні системи мотивації персоналу / Л. М. Потьомкін // Економічні інновації. - 2013. - Вип. 54. - С. 257-263.
57. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. - М.: ЮНИТИ-ДАНА. – 2004. - 399 с.
58. Савченко Г. О. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків / Г. О. Савченко, Т. П. Збрицька // Вісник Донецького національного університету. Спецвипуск. – 2009. - Т. 2. - С. 59 - 66.
59. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах : монография / Н. В. Самоукина. – М.: Вершина, 2006. – 224 с.
60. Самыгин С. И. Менеджмент персонала: учеб. пособ. / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. - М.: Зевс, 2007. - 480 с.
61. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: моногр.– Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
62. Синюгіна Н. В. Сучасні підходи до визначення сутності мотивації / Л. В. Дікань, Н. В. Синюгіна // Економіка розвитку. - 2007. - №3(43). - С.55–57.
63. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент: курс лекций / В. П.

Сладкевич. - К.: МАУП, 2011. - 168 с.

64. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента: учебник. - 2-е изд. / В. В. Травин, В. А. Дятлов. - М.: Дело, 2007. - 332 с.
65. Ткаченко Н.Э., Рейлянова Н.Л. Систематизация методов мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа:[http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Emp/2009\\_21/22TkahRe.htm](http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Emp/2009_21/22TkahRe.htm).
66. Толстікова О. В. Оцінка та мотивація трудової поведінки працівників промислових підприємств // Управління розвитком: зб. наук. ст. – Харків: ХНЕУ, 2006. – № 7. – С. 66 – 69.
67. Управление персоналом организации: учебник / под. ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 512 с.
68. Управління персоналом: навч. посіб. / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська. - К. : Центр навчальної літератури, 2006. - 504 с.
69. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент: учебник / Э. А. Уткин. - М.: ЭКМОС, 1999. - 255 с.
70. Формування системи мотивації праці на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки: монографія / В. М. Гончаров, М. А. Будагьянц, С. Й. Радомський. - К.: Техніка, 1999. - 112 с.
71. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: [монографія] / О.О. Хандій. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с.
72. Харченко Т.М. Матеріальне стимулювання персоналу як складова розвитку підприємств / Т.М. Харченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №3. Т. 3. – С. 129–131.
73. Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б.Б., Мотивация к работе. - М.: Вершина, 2007. – 238 с.
74. Чернушкіна О. О. Мотивація у механізмі підвищення продуктивності

виробництва / О. О. Чернушкіна: автореферат дис... канд.. екон. наук. - Київ: Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, 2007. - 20 с.

75. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. - М.: ГроссМедиа, 2005. - 224 с.
76. Шахова В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности / В.А. Шахова, С.А. Шапиро – М.: Альфа-Пресс, 2006 – 332 с.
77. Ярмолка В. М. Вплив мотиваційного аспекту на управління якістю послуг туристичних фірм / В. М. Ярмолка // Актуальні проблеми економіки. - 2012. - № 6. - С. 173-179.
78. Ярмош В. В. Мотивація персоналу на сучасних підприємствах / В. В. Ярмош // Молодий вчений. - 2013. - № 1(01). - С. 45-52.