

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ

Навчально-науковий інститут денної освіти
Кафедра готельно-ресторанної та курортної справи

Допускається до захисту
Завідувач кафедри _____ Н. Рогова
(підпис, ім'я та прізвище)
«22» грудня 2025 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему «Мотиваційний механізм ефективного управління персоналом підприємства індустрії гостинності (на прикладі готелю Ribas Rooms Hotel Lutsk у місті Луцьк)»

зі спеціальності 241 Готельно-ресторанна справа

освітня програма Готельно-ресторанна справа
ступеня магістр

Виконавець роботи Кошут Олександр Богданович

підпис, дата

Науковий керівник к.т.н., доцент Рогова Наталія Володимирівна

підпис, дата

Рецензент д.е.н., професор Костишина Тетяна Адамівна

Полтава 2025

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ

Затверджую

Завідувач кафедри _____ Н. Рогова
(підпис, ім'я та прізвище)

13 жовтня 2025 р.

ЗАВДАННЯ ТА КАЛЕНДАРНИЙ ГРАФІК ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

на тему: «Мотиваційний механізм ефективного управління персоналом підприємства індустрії гостинності (на прикладі готелю Ribas Rooms Hotel Lutsk у місті Луцьк)»

Здобувачем вищої освіти зі спеціальності 241 Готельно-ресторанна справа
Освітня програма Готельно-ресторанна справа

Прізвище, ім'я, по батькові Кошут Олександр Богданович

Затверджена наказом ректора № 81-Н від 23 квітня 2025 року

Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: Обґрунтувати теоретико-методичні засади мотиваційного механізму ефективного управління персоналом підприємства. Проаналізувати методи конкурентоспроможності готельних підприємств. Аналітичні дослідження функціонування готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk» у місті Луцьк. Надати оцінку ефективності роботи персоналу готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk». Запропонувати мотиваційний механізм ефективного управління персоналом готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk». Надати прогнатовану оцінку впливу програми мотивації праці на ефективність роботи персоналу готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk».

Календарний графік виконання кваліфікаційної роботи

Зміст роботи	Термін виконання	Термін фактичного виконання
Вступ. Теоретичний	13.10 – 30.10.2025	13.10 – 30.10.2025
Аналітично-дослідницький	31.10 – 04.12.2025	31.10 – 04.12.2025
Перспективи розвитку. Висновки	05.12 – 21.12.2025	05.12 – 21.12.2025

Дата видачі завдання 13.10.2025 р.

Здобувач вищої освіти _____ **Кошут О. Б.**

Науковий керівник _____ к.т.н., доцент Рогова Н.В.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Кваліфікаційна робота оцінена на _____

Протокол засідання ЕК № _____ від «__» _____ 2025 р.

Секретар ЕК _____

підпис

ім'я та прізвище



Звіт подібності

Метадані

Назва організації

Poltava University of Economics and Trade

Заголовок

плагіат

Автор

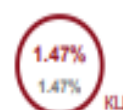
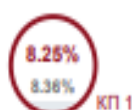
Кошут ГРС Науковий керівник / Експерт

Назва організації

Poltava University of Economics and Trade

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



Цитати, виділені в тексті лапками, були виключені з поточного значення Коефіцієнта Подібності.

40

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2

10596

Кількість слів

87731

Кількість символів

Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		0
Інтервали		0
Мікропробіли		0
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		27

Джерела

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Копію тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

10 найдовших фраз			Копія тексту
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)		КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	https://utsk.rhasrooms.com/accommodation/		130 1.23 %
2	https://utsk.rhasrooms.com/		76 0.72 %
3	https://utsk.rhasrooms.com/accommodation/		74 0.70 %
4	https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/handle/46973/1/dyslom_Hrozov%20A_M_2024.pdf		73 0.69 %

ВІДГУК
наукового керівника
на кваліфікаційну роботу
студента групи ГРС – 21м
зі спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа»
Кошута Олександра Богдановича
на тему: Мотиваційний механізм ефективного управління персоналом
підприємства індустрії гостинності (на прикладі готелю Ribas Rooms Hotel Lutsk
у місті Луцьк)»

Актуальність теми. В умовах сучасних соціально-економічних викликів, зокрема воєнного стану, економічної нестабільності та дефіциту кваліфікованих кадрів, питання ефективної мотивації працівників набуває особливої актуальності. Саме персонал є головним ресурсом будь-якого підприємства, від якого залежить рівень якості послуг, конкурентоспроможність, імідж і фінансові результати діяльності., тому тема роботи є актуальною.

Кошут О.Б. запропоновано впровадити аналіз мотиваційного механізму ефективного управління персоналом на прикладі готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk» та розроблено практичні пропозиції щодо його вдосконалення.

У роботі розроблено програму мотивації праці, спрямовану на підвищення ефективності управління персоналом. Запропонована програма передбачає впровадження системи регулярного моніторингу мотивації працівників, удосконалення системи матеріального стимулювання, а також створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.

Рівень підготовки магістра: виконуючи роботу, Кошут О.Б. проявив належний рівень теоретичних знань та навичок. Під час роботи над кваліфікаційною роботою студент показав вміння обґрунтовувати рішення мотиваційного механізму ефективного управління персоналом підприємства індустрії гостинності (на прикладі готелю Ribas Rooms Hotel Lutsk у місті Луцьк)».

Відношення магістра до виконання та загальна оцінка роботи: кваліфікаційна робота виконана самостійно. Усі розділи роботи відповідають вимогам методичних рекомендацій у повному обсязі. Структурно-логічні розділи роботи виконувалися у встановлені терміни, відповідно календарного графіку виконання кваліфікаційної роботи.

При відповідному захисті студент **Кошут Олександр Богданович** заслуговує присвоєння кваліфікації магістра «Готельно-ресторанної справи».

Керівник кваліфікаційної роботи,
доцент кафедри ГРКС ПУЕТ, к.т.н.

Рогова Н.В.

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з трьох розділів, списку використаних джерел, додатків.

У роботі обґрунтовано необхідність удосконалення системи мотивації праці як ключового чинника забезпечення конкурентоспроможності підприємства готельного бізнесу. Показано, що ефективна мотивація персоналу сприяє зростанню продуктивності праці, підвищенню якості обслуговування клієнтів, зміцненню корпоративної культури та зниженню рівня плинності кадрів.

Обґрунтовано впровадження необхідність удосконалення системи мотивації праці як ключового чинника забезпечення конкурентоспроможності підприємства готельного бізнесу. Показано, що ефективна мотивація персоналу сприяє зростанню продуктивності праці, підвищенню якості обслуговування клієнтів, зміцненню корпоративної культури та зниженню рівня плинності кадрів.

У дослідженні проаналізовано сучасні підходи до управління трудовими ресурсами, вивчено кадровий склад готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk» та оцінено ефективність існуючої системи стимулювання праці. На основі результатів аналізу запропоновано програму мотивації, яка поєднує матеріальні та нематеріальні стимули, передбачає запровадження системи моніторингу задоволеності персоналу, удосконалення системи преміювання та розвиток професійних компетенцій співробітників.

Кваліфікаційну роботу викладено на 69 сторінках тексту та містить 28 таблиць, 19 рисунків, 2 додатки. При написанні роботи було використано 48 літературних джерел.

Ключові слова: мотивація, конкурентоспроможність, готельно-ресторанне господарство, інноваційні методи, економічні показники, стабільність, якість сервісного обслуговування, персонал, корпоративна культура.

ESSAY

The qualification work consists of three sections, a list of sources used, and appendices.

The work substantiates the need to improve the labor motivation system as a key factor in ensuring the competitiveness of a hotel business enterprise. It is shown that effective staff motivation contributes to increasing labor productivity, improving the quality of customer service, strengthening corporate culture, and reducing staff turnover.

The introduction of the need to improve the labor motivation system as a key factor in ensuring the competitiveness of a hotel business enterprise is substantiated. It is shown that effective staff motivation contributes to increasing labor productivity, improving the quality of customer service, strengthening corporate culture, and reducing staff turnover.

The study analyzes modern approaches to human resources management, studies the personnel composition of the hotel "Ribas Rooms Hotel Lutsk" and evaluates the effectiveness of the existing labor incentive system. Based on the results of the analysis, a motivation program was proposed, which combines material and non-material incentives, provides for the introduction of a system for monitoring staff satisfaction, improving the bonus system and developing professional competencies of employees.

The qualification work is presented on 69 pages of text and contains 28 tables, 19 figures, 2 appendices. 48 literary sources were used when writing the work.

Keywords: motivation, competitiveness, hotel and restaurant industry, innovative methods, economic indicators, stability, quality of service, personnel, corporate culture.

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ.....	6
ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	10
1.1 Сутність та значення управління персоналом у сучасних підприємствах індустрії гостинності.....	10
1.2 Методичні підходи до оцінки та аналізу ефективності управління персоналом підприємства.....	16
1.3 Система мотивації персоналу в готельно-ресторанному бізнесі.....	21
Висновки до розділу 1.....	24
РОЗДІЛ 2 АНАЛІТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ГОТЕЛЮ «RIBAS ROOMS HOTEL LUTSK» У МІСТІ ЛУЦЬК.....	25
2.1 Дослідження зовнішнього середовища діяльності засобу розміщення «Ribas Rooms Hotel Lutsk» у місті Луцьк.....	25
2.2 Організаційно-економічна характеристика готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk» у місті Луцьк	35
2.3 Управління кадрами у готелі «Ribas Rooms Lutsk».....	42
Висновки до розділу 2.....	45
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОТЕЛЮ «RIBAS ROOMS HOTEL LUTSK» МІСТО ЛУЦЬК.....	47
3.1 Оцінка ефективності роботи персоналу готелю «RIBAS ROOMS HOTEL LUTSK».....	47
3.2 Мотиваційний механізм ефективного управління персоналом готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk».....	51
3.3 Прогнозна оцінка впливу програми мотивації праці на ефективність роботи персоналу готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk».....	59
Висновки до розділу 3.....	64
ВИСНОВКИ.....	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ДЖЕРЕЛ.....	68
ДОДАТКИ.....	72

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах воєнного стану питання мотивації персоналу набуває особливої ваги, адже ефективне виконання стратегічно важливих завдань можливе лише за наявності дієвої системи стимулювання, яка спонукає працівників до продуктивної, свідомої та відповідальної праці. Згідно з сучасними підходами до управління, саме персонал є головним ресурсом підприємства, від якого залежать його прибутковість, конкурентоспроможність і стабільний розвиток. Проте на практиці цей аспект управління часто недооцінюється.

Добре сформований і згуртований колектив є запорукою успіху будь-якої організації. Одним із ключових чинників його формування є ефективна система мотивації. Якщо працівник працює виключно заради матеріальної винагороди, це з часом може призвести до зниження зацікавленості, професійного вигорання та зменшення продуктивності. Основою трудової діяльності має стати усвідомлення того, що праця не лише забезпечує матеріальні потреби, а й сприяє особистісному розвитку, самореалізації та відчуттю власної значущості.

Працівники, які відчують повагу, підтримку й зацікавленість з боку керівництва, більш схильні до підвищення результативності своєї роботи та прагнуть перевершувати очікування організації.

Раціонально побудована система мотивації на підприємстві сприяє підвищенню ефективності праці, зниженню плинності кадрів, створенню позитивного мікроклімату та довіри у колективі. Крім того, вона позитивно впливає на фінансові результати діяльності підприємства, забезпечуючи його конкурентоспроможність на ринку. Для досягнення цих результатів керівництву необхідно впровадити прозору, зрозумілу та справедливую систему матеріального і нематеріального стимулювання, яка стане основою ефективного управління персоналом.

У сучасних умовах розвитку ринку праці мотивація персоналу виступає одним із ключових чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства. Саме ефективна система мотивації дозволяє максимально розкрити потенціал працівників, забезпечити їх залученість до процесів управління, підвищити якість обслуговування гостей та загальну результативність діяльності підприємства.

Підприємства готельного господарства функціонують у середовищі постійних змін, тому важливим завданням менеджменту стає створення такої програми мотивації, яка поєднувала б матеріальні та нематеріальні стимули, сприяла професійному розвитку працівників, формувала позитивний психологічний клімат і підтримувала корпоративну культуру.

Серед наукових досліджень щодо питань дослідження мотивації праці персоналу та його оцінки присвячено роботи багатьох вітчизняних науковців, серед яких: Азаров А. О., Андрушків Б.М, Белова О.І., Власенко Т.А., Гавриш О.А., Гавкалова Н.Л., Жуковська В.М., Завідна Л.Д., Колот А.М., Ковальчук О. А, Мазур Н.О., Малюта Л.Я., Миколайчук І.П., Островська Г.Й., Цимбалюк С.О., Шерстюк Р.П. та ін. Водночас, варто зауважити, що у в такій проблемній сфері як управління персоналом результати аналізу зажди відставатимуть від реалій. Тому необхідно постійно їх продовжувати.

Мета дослідження: є розробка теоретико-методичних підходів та практичних рекомендацій щодо вдосконалення мотиваційних механізмів управління персоналом готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk» у місті Луцьк.

Реалізація мети обумовила завдання дослідження:

- обґрунтувати теоретичні аспекти управління персоналом підприємств готельного господарства;
- дослідити зовнішнього середовища діяльності засобу розміщення готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk» у місті Луцьк;
- проаналізувати організаційно-економічну характеристика готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk» у місті Луцьк;
- надати оцінку ефективності роботи персоналу готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk»;
- розробити програму мотивації персоналу для готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk» у місті Луцьк;
- здійснити прогностичний розрахунок впливу запропонованої програми мотивації на ефективність діяльності персоналу.

Об'єктом дослідження є готель «Ribas Rooms Hotel Lutsk» у місті Луцьк.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти мотиваційних механізмів управління персоналом в індустрії гостинності.

Методологічні та теоретичні основи дослідження. У процесі роботи застосовувалися загальнонаукові методи: абстракція, класифікація видів, порівняння, системний підхід, ситуаційний математичний аналіз, логіко-аналітична оцінка параметрів, аналогії, моделювання. Інформаційну базу склали наукові публікації вітчизняних та зарубіжних вчених, нормативно-правові акти України, національні стандарти України по засобах розміщення, матеріали наукових конференцій, Інтернет-ресурси, статистичні збірники, відомості міжнародного інтернет-порталу «Booking.com». Сукупність використаної методологічної бази дозволила забезпечити в кінцевому підсумку достовірність і обґрунтованість висновків і практичних рішень.

Наукова новизна: проведено аналіз мотиваційного механізму ефективного управління персоналом на прикладі готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk» та розроблено практичні пропозиції щодо його вдосконалення.

Практична цінність: полягає в розробці рекомендацій, які дозволять інноваційно розвиватись підприємству.

Апробація проекту результати дослідження опубліковано у збірнику XI Міжнародної молодіжної науково-практичної інтернет-конференції «Наука і молодь в XXI сторіччі» (до Всесвітнього дня науки в ім'я миру та розвитку, Міжнародного року кооперативів 2025). Тема «Мотиваційний механізм ефективного управління персоналом підприємства індустрії гостинності».

ВИСНОВКИ

У процесі дослідження теоретико-методичних основ формування мотиваційного механізму ефективного управління персоналом було встановлено, що мотивація є ключовим елементом сучасної системи управління трудовими ресурсами. Саме від рівня мотивації залежить продуктивність праці, якість виконання професійних обов'язків, рівень задоволеності працівників та загальна конкурентоспроможність підприємства. Теоретико-методичні засади мотивації формують основу для розробки та реалізації дієвих HR-політик, спрямованих на підвищення ефективності управління персоналом в умовах сучасної ринкової економіки.

Дослідження зовнішнього середовища діяльності готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk» засвідчує, що підприємство функціонує в умовах підвищеної невизначеності та конкуренції, однак має значний потенціал для розвитку. Сприятливими факторами є вигідне розташування, позитивний імідж бренду, високий рівень сервісу та готовність до впровадження інноваційних технологій. Водночас загрози становлять економічна нестабільність, енергетичні виклики та зміни споживчих уподобань.

Подальший розвиток готелю доцільно спрямувати на зміцнення конкурентних переваг, диверсифікацію послуг, а також активну цифровізацію процесів управління та комунікації з клієнтами.

Аналіз діяльності готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk» свідчить, що ефективне управління персоналом є ключовим фактором успішного функціонування підприємства індустрії гостинності. Організаційна структура готелю враховує його специфіку, кількість номерів, рівень сервісу та напрям діяльності, що дозволяє чітко розподілити повноваження та обов'язки серед працівників. Управління кадрами в готелі ґрунтується на системному підході, який включає підбір, адаптацію, навчання та мотивацію персоналу, що сприяє підвищенню кваліфікації співробітників, зменшенню плинності кадрів та забезпеченню високого рівня обслуговування гостей.

Дослідження також показало, що зовнішні та внутрішні фактори, такі як конкуренція на ринку, сезонні коливання, економічна ситуація та особливості воєнного стану, безпосередньо впливають на кадрову політику та функціонування готелю. Впровадження інноваційних підходів у роботі з персоналом, цифрових систем

управління та програм розвитку компетенцій дозволяє підвищити ефективність роботи співробітників та зміцнити конкурентні позиції готелю на ринку.

Ефективне управління персоналом у готелі «Ribas Rooms Hotel Lutsk» є комплексним процесом, що поєднує організаційні, економічні та соціальні аспекти та визначає стабільність, якість послуг і конкурентоспроможність підприємства.

У третьому розділі дипломної роботи було проведено аналіз мотиваційного механізму ефективного управління персоналом на прикладі готелю «Ribas Rooms Hotel Lutsk» та розроблено практичні пропозиції щодо його вдосконалення.

У процесі дослідження встановлено, що мотивація персоналу є одним із ключових факторів підвищення ефективності діяльності підприємств індустрії гостинності. Рівень зацікавленості працівників у результатах своєї праці безпосередньо впливає на якість обслуговування гостей, імідж готелю та його конкурентоспроможність на ринку. Проведена оцінка ефективності системи мотивації показала, що в готелі вже існують як матеріальні, так і нематеріальні стимули, однак вони потребують подальшого вдосконалення. Зокрема, необхідно посилити індивідуальний підхід до стимулювання працівників, розширити систему преміювання, а також активніше застосовувати нематеріальні засоби мотивації корпоративну культуру, моральне заохочення, професійне навчання, кар'єрне зростання.

У роботі розроблено програму мотивації праці, спрямовану на підвищення ефективності управління персоналом. Запропонована програма передбачає впровадження системи регулярного моніторингу мотивації працівників, удосконалення системи матеріального стимулювання, а також створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.

Проведена прогностична оцінка впливу запропонованих заходів засвідчила, що їх реалізація може забезпечити підвищення продуктивності праці, зменшення плинності кадрів, зростання задоволеності персоналу та загальне покращення економічних показників готелю.

Удосконалення мотиваційного механізму управління персоналом у готелі «Ribas Rooms Hotel Lutsk» є необхідною умовою забезпечення високої якості послуг, стабільного розвитку підприємства та зміцнення його позицій на ринку готельного бізнесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бездудний Ф.Ф., Смирнова Г. А., Нечаєва О. Д. Сутність поняття інновація і його класифікація. Інновації. 2016. № 2–3(13). 124 с.
2. Белова О.І. Мотиваційний механізм стратегічного управління підприємством: спеціальність дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04. Київ, 2016. URL: https://kneu.edu.ua/userfiles/d26.006.03/2016/BielovaO_dis.pdf
3. Боковець В.В., Кульганік О.М., Апостолова В. Мотивація персоналу як важливий інструмент ефективної діяльності підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. 2021. № 5. Т. 1. С. 294-297
4. Борецька Н.П., Крапівіна Г.О., Багдасарова Д.Г. Механізми мотивації та оцінки праці персоналу сервісних підприємств. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2014. №2. С.311-318. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_47.
5. Ведерніков М.Д., Волянська-Савчук Л.В., Зелена М.І., Базалійська Н.П., Чернушкіна О.О. Формування мотивації персоналу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2020. №3. С.239-247.
6. Гавкалова Н.Л. Власенко Т.А. Управління ефективністю менеджменту персоналу: [монографія]. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2016. 295 с.
7. Гавриш О.А. Технології управління персоналом: монографія. Київ. НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с. 86
8. Гвініашвілі Т. З., Павлович С. О. Ефективні інструменти мотивації персоналу. URL: http://www.confcontact.com/2017-ekonomika-imenedzhment/4_gvini_pavlovic.
9. Готелі, готові до роботи в період блекауту 07.12.2025. URL: <https://uhra.com.ua/2022/12/07/blackout/>.
10. Громко Л. С. Модель мотивації ефективної діяльності персоналу торговельних підприємств. Збірник наукових робіт Харківського національного економічного університету. № 21 (118). Харків, 2011. С.47-50.

11. Гальчук А.А. Тракткування та взаємозв'язок категорій «інновація», «новація», «нововведення», «інноваційний процес» та «інноваційна діяльність».

12. Ефективна економіка. 2015. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>

13. Малюта Л. Я. Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства: навчальний посібник. Тернопіль, ФОП Паляниця В.А., 2016. 232с. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/17974/5/>

14. Малюта Л. Я., Кузь Т. І., Нагорняк Г. С. Можливості застосування інноваційних підходів в організації ресторанного бізнесу. Матеріали наукової конференції Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, 16-17 травня 2019 р. Тернопіль: ТНТУ ім. І. Пулюя. 2019. С. 160-161. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/28078/2/XXI_NK_2019_Maliuta_LOpportunity_application_

15. Малюта Л. Я., Мельник Л. М., Нагорняк Г. С., Шерстюк Р. П. Організаційно-економічні засади розвитку інноваційного процесу вітчизняних закладів готельно-ресторанної сфери в туристичному контексті. Соціально-економічні проблеми і держава. 2017. Вип. 1(16). С. 148-158. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2017/17nhsvtk.pdf>.

16. Лапін Є. В. Економічний потенціал підприємства промисловості: формування, оцінка, управління: автореф. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спеціальність. Харків: НТУ «Харківський політехнічний ін-т». 2018. 37 с.

17. Лук'янова Л.Г., Дорошенко Т.Т., Мініч І.М. Уніфіковані технології готельних послуг: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Вища школа. 2018. 236с.

18. Мальська М. П., Пандяк І. Г. Готельний бізнес: теорія та практика. Підручник. 2- вид. перероб. та доп. Київ: Центр учбової літератури. 2019. 472 с.

19. Маркетинг в Україні, 2019. № 3. С.25 - 29.

20. Марущак Т.П. Управління підприємствами готельного господарства різних форм господарювання: дис. канд. екон. наук: 08.06.02. Київ. 2018.

21. Маслак В.О. Ринкова інфраструктура та її вплив на економічне зростання виробництва: теоретичні та прикладні засади: монографія. Львів. 2020.

204 с.

22. Маслак О. І. Особливості оцінювання економічного потенціалу підприємства в умовах циклічних коливань. Вісник соціально-економічних досліджень. 2017. № 1(48). С. 121-127.

23. Метеленко Н.Г., Двігун А.О., Борисенко Т.М. Економіка підприємства: основи теорії та практики: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Донецьк. 2018. 222с.

24. Мних Є.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: підручник. Київ: Київ. нац. торг. екон. ун-т. 2018. 514с.

25. Моїсеєва Н.К. Сучасне підприємство: конкурентоспроможність, маркетинг. оновлення. Миколаїв. 2019. Том 1,2. 522 с.

26. Мунін Г.Б. Менеджмент готельно-ресторанного бізнесу: навч. посіб. Київ. Кондор. 2018. 460 с.

27. Мунін Г.Б., Змійов А.О., Зінов'єв Г.О., Самарцев Є.В., Гаца О.О., Максимець К.П., Роглев Х.Й. Управління сучасним готельним комплексом: навч. посіб. Київ: Ліра-К. 2019. 520 с.

28. Мунін Г.Б., Змійов А.О., Самарцев Є.В., Гаца О.О., Максимець К.П., Роглев Х.Й. Управління сучасним готельним комплексом: навчальний посібник. Київ: Ліра-К. 2017. 520 с.

29. Нечакж Л.І., Телеш Н.Й. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент: навчальний посібник. Київ: Центр Навчальної Літератури. 2019. 348 с.

30. Нечаюк Л. І, Телеш Н.О. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент: навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. Київ: Центр Навчальної Літератури, 2017. 346с.

31. Пуцентайло П. Р. Економіка і організація туристично-готельного підприємства: навч. посіб. Київ. 2017.

32. Рогова Н.В., Куц Л.І. Оптимізація діяльності служби прийому й розміщення: як чинник підвищення конкурентоспроможності готельного підприємства // ГРААЛЬ НАУКИ: міжнар. наук. журнал. – Вінниця: ГО «Європейська наукова платформа»; НУ «Інститут науково-технічної інтеграції та співпраці», № 51, 2025. С. 435 – 440

33. Володько О.В. Готельно-ресторанний бізнес у воєнний час: поточний стан та глобальні тенденції/Володько О.В., Рогова Н.В., Куш Л.І., Дудник С.О.//Міжнародний науковий журнал: Грааль науки - Вінниця: ГО «Європейська наукова платформа», 2023. - №26. -С.42-45. <<http://dspace.puet.edu.ua/handle/123456789/12800>>

34. Альбещенко О., Рогова, Н., Оніщенко, О. Інноваційні підходи до управління готельно-ресторанним бізнесом: досвід розвинених країн/«Економіка та суспільство», 63. <<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4074>>

35. Рогова Н. В., Рибаківа С. С., Белозьоров Є. О. Вплив міжнародних стандартів на якість обслуговування у готелях та ресторанах // Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: ``Економічні науки``. - 2024. - №6. Стор. 11-18. <<https://www.inter-nauka.com/issues/economic2024/6/10054>>

36. Рогова Н.В. Organizational aspects of improving the quality of hotel services in martial arts conditions ГРААЛЬ НАУКИ : міжнар. наук. журнал.— Вінниця : ГО «Європейська наукова платформа»; НУ «Інститут науково - технічної інтеграції та співпраці», 2025.—No 57.—92-98 с.<https://archive.journal-grail.science/index.php/2710-3056/issue/view/17.10.2025/45>

37. Рогова Н.В. Іщенко Н. Price formation in the menu of restaurant establishments ГРААЛЬ НАУКИ : міжнар. наук. журнал.— Вінниця : ГО «Європейська наукова платформа»; НУ «Інститут науково -технічної інтеграції та співпраці», 2025.—No 58.—150-157 с.<https://archive.journal-grail.science/index.php/2710-3056/issue/view/14.11.2025/46>

38. Рогова Н. В., Оніщенко О. Д. Переваги інновацій для підвищення якості обслуговування в готелях та ресторанах. Економіка та суспільство. 2024. No 68.URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4953> DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-86>

39. Рзаєва Т. Г. Підходи до оцінки потенціалу підприємства: їх переваги та недоліки. Вісник Хмельницького національного університету. 2018. № 3, Т.3. С. 150-155.

40. Роглев Х.Й. Організація обслуговування в готельних закладах:

посібник. Київ: КУТЕП. 2019. 163 с.

41. Роглев Х.Й. Основи готельного менеджменту: Навчальний посібник. Київ: Кондор. 2018. 408 с.

42. Румянцева З.М. Менеджмент організації: посібник. Київ. 2020. 432с.

43. Савенкова І. В. Конкурентний потенціал підприємства з позиції ресурсної концепції. 2019. № 20. С. 404-409.

44. Самодай В. П. Технологія готельної справи: навч. посіб. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. 2018. 308 с.

45. Фатхудінов Р.А. Менеджмент конкурентоспособности товаров. Миколаїв: бізнес-школа. 2018. 408 с.

46. А., Безкоровайна Л. Сучасний стан та перспективи розвитку ділового туризму. Мат. І Міжн. інтернет-конф. «Управління розвитком туризму та готельно-ресторанного бізнесу в циркулярній економіці». Секція: Економіка та фінанси сталого розвитку в циркулярній економіці (18 трав. 2021 р., Луцьк): Луцький національний технічний університет. С. 26-30.

47. Сайт готелю «Ribas Rooms Lutsk»
https://ribas.ua/hotels/ribas_rooms_lutsk

48. Craig Skenes, Brian H. Kleiner, (2003) The HAY System of compensation, Management Research News, Vol. 26 Issue: 2/3/4, pp.109-115,
<https://doi.org/10.1108/01409170310783826>

49. Atkinson J.W. A theory of achievement motivation / J.W. Atkinson, N.T.Feather. – New York : Wiley, 1966. – 391 p.

50. Inflation forecast for 2024. URL: <https://suspilne.media/732051-nbupokrasiv-prognoz-inflacii-na-2024-rik> 55. Fahriana, C., & S. (2022). The influence of work motivation on employee performance. Asian Journal of Economics and Business Management. Червінська Л.П. Управління інноваційною діяльністю персоналу: монографія. К.: КНЕУ, 2016. 194 с.

51. Чудаєва І. Б., Миленький В. Д. Управління персоналом (Кадровий менеджмент). Черкаси: ЧДТУ, 2019. 119 с.