

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування інституту/факультету)

Кафедра соціальної роботи

(повна назва кафедри)

Дипломна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

на тему: **«Формування відносин роботодавців із працівниками на засадах соціальної відповідальності»**

«Formation of relations of employers with employees on the basis of social responsibility»

Виконала: студентка **денної** форми навчання
Спеціальності 231 соціальна робота
Харламова Вікторія Володимирівна

Керівник: к.п.н., доцент Нікогосян О.О.

Рецензент: Воропаєв Д.В.

Рекомендовано до захисту:
Протокол засідання кафедри
№ 4 від 9.12.2019 р.

Захищено на засіданні ЕК № 2
протокол № __ від __.12.2019 р.

Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою/шкалою ECTS/ бали)

Завідувач кафедри

Голова ЕК

(підпис) Хлівнюк Т.П.

(підпис) Китайська О.П.

Одеса – 2019

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ I	8
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ВІДНОСИН В ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	8
1.1. Історична складова формування відносин між роботодавцем та працівником	8
1.2. Теорія «X, Y та Z» як основа у взаєминах керівника і працівника	15
1.3. Організаційні та правові стандарти управління персоналом	19
Висновки до першого розділу.	24
РОЗДІЛ II	27
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН	27
2.1. Стратегічні завдання соціальної відповідальності	27
2.2. Впровадження стандартів соціальної відповідальності в Україні та закордонний досвід	33
2.3. Гендерна складова проблем та перспектив взаємодії між роботодавцем та працівниками в сучасному суспільстві	50
Висновки до другого розділу.	54
РОЗДІЛ III	56
ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	56
3.1. Характеристика основних принципів та діяльності бази дослідження компанії «Школа Кевін»	56
3.2. Проведення дослідження та аналіз його результатів на підприємстві «Школа Кевін»	61
3.3. Рекомендації щодо формування соціальної відповідальності в організації «Школа Кевін»	69

Висновки до третього розділу.	73
ВИСНОВКИ	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	80

ВСТУП

Актуальність теми. На сьогодні питання соціальної відповідальності зростає. Кожний працівник усвідомлює важливість соціального аспекту у робочому житті. Удосконалюються принципи роботи підприємств: впроваджуються стандарти, організовуються відділи соціальної роботи, керівники дотримуються корпоративної соціальної відповідальності.

Кожне підприємство розуміє, що успішність залежить від рівня соціальної відповідальності - необхідно навчати персонал, коригувати місію компанії та її принципи. Лояльність клієнтів сильно залежить від сумлінності організації, а її конкурентоспроможність і щорічний прибуток теж залежить від соціальної спрямованості.

Україна прагне до економічної стабільності, змінює свої системи під європейські стандарти, особливо великі компанії аналізують закордонний досвід і адаптують їх методи ведення бізнесу. Залучення іноземних інвесторів, ефективний розвиток бізнесу за рахунок успішної взаємодії держави і підприємств, а також підприємств і суспільства гарантують поліпшення становища компанії в найкоротші терміни.

Підприємства реагують швидше на проблеми суспільства і змінюють частково рід своєї діяльності для вирішення виниклих завдань. Інноваційні технології і проєкти допомагають швидше досягти успіху.

Науковою думкою сформовано потужну теоретико-методологічну основу для розуміння та подальшого дослідження соціальної відповідальності. Акерман Р., Бауер Р., Боуен Г., Ю. Благгов, Р. Вотав Д., Друкер П., Краплич, А. Каптерев, Н. Калінкіна, Керролл А., Сеті С., Агуїніс Г., Главас А., Брік А., Реттаб Б. та Мелахі К., Фредерік В.Н. Піроженко, В. Мартиненко, С. Литовченко, по праву вважаються

ідеологами нового напрямку, який увібрав у себе кращі практики менеджменту, соціології, економіки, психології, конфліктології тощо.

Однак, термін «соціальна відповідальність» не має точного визначення і законодавчого акту, тому питання вважається відкритим та зумовлює необхідність подальших досліджень.

Метою дослідження є розгляд структури соціальної відповідальності та розгляд відносин роботодавців із працівниками, а також визначення проблем і надання рекомендацій підприємству «Школа Кевін».

Завдання дослідження:

- дослідити історичний аспект управління персоналом;
- розглянути законодавчі акти та нормативні документи;
- проаналізувати сучасний стан сфери праці в Україні;
- порівняти вітчизняний досвід із закордонним в аспекті соціальної відповідальності;
- простежити структуру соціальної відповідальності;
- проаналізувати діяльність підприємства та рівень соціальної відповідальності;
- розробити рекомендації щодо діяльності підприємства «Школа Кевін».

Об'єктом дослідження є відносини роботодавців із працівниками на підприємстві.

Предметом дослідження є стратегічні завдання, особливості впровадження та формування соціальної відповідальності.

Методи дослідження: спостереження, анкетування, інтерв'ю порівняння, синтез, аналіз документів, узагальнення, дедукції та індукції, методи системного аналізу та експеримент.

Джерелами дослідження є посібники, підручники, аналітика періодичних тематичних видань, статистичні збірники та публікації

довідкового характеру, а також річні звіти провідних світових та українських компаній.

Практичне значення одержаних результатів. Практичне значення розроблених автором у дипломній роботі теоретичних положень, висновків та рекомендацій полягає у тому, що вони можуть бути використані підприємницькою структурою у процесі впровадження соціальної відповідальності.

Апробація результатів магістерської роботи.

1. Міжнародна науково-практична конференція «Вдосконалення економіки та фінансової системи країни: актуальні проблеми та перспективи» 2 лютого 2018р.

2. 74-та звітна конференція Одеського національного університету імені І.І.Мечникова 25-27 квітня 2018р.

3. Четверта Всеукраїнська курсантсько-студентська науково-практична конференція «Національна безпека України: актуальні проблеми та шляхи їх вирішення» 23 листопада 2018р.

4. III International scientific and practical conference «Scientific Research Priorities: theoretical and practical value» 27-30 of November 2018 (Poland)

5. П'ята Всеукраїнська курсантсько-студентська науково-практична конференція «Національна безпека України: актуальні проблеми та шляхи їх вирішення» 14 травня 2019

6. Міжнародна науково-практична конференція «Гендерна конструкція соціуму: історія і сучасність» 15-16 травня 2019

7. Публікація у збірнику наукових праць «Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління» Т.18, Вип.3(43) листопад 2019р.

Публікації: 1) Харламова В. В. Використання соціально-психологічних методів управління персоналом: Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління / В. В. Харламова. – Одеса: Одеський національний університет *імені І. І. Мечникова*, 2017. – С. 222–237.

2) Харламова В.В. Стан впровадження корпоративної соціальної відповідальності в Україні: III International scientific and practical conference «Scientific Research Priorities: theoretical and practical value» / В.В. Харламова. – Poland: Wyzsza Biznesu -- National-Louis University w Nowym Saczu, 2018.

3) Харламова В.В. Соціальна відповідальність як сенс життя: Матеріали до 75-ї студентської наукової конференції. Секція «Факультету психології та соціальної роботи». Підсекції «Соціальна робота та соціальні теорії», «Психологія» / В.В. Харламова. – Одеса : *Одеський національний університет імені І. І. Мечникова*, 2019. – С. 140.

4) Харламова В.В. Єволюційні проблеми сучасного суспільства: Міжнародна науково-практична конференція «Гендерна конструкція соціуму: історія і сучасність» / В. В. Харламова. – Одеса: Одеський національний університет *імені І. І. Мечникова*, 2019. . – С.81.

Структура дипломної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів основного тексту, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дипломної роботи складає

ВИСНОВКИ

Таким чином, у пропонованій роботі розглянуті основні проблеми формування відносин роботодавців із працівниками на засадах соціальної відповідальності. Всього в роботі три розділи які мали підпункти.

У першому розділі проаналізовано історичний аспект управління персоналом. Спочатку управління будувалося на людських ресурсах без урахування певних особистих особливостей. Пізніше, коли внутрішній конфлікт був досить сильним, відбулися зміни, завдяки чому поступово змінювалися погляди на менеджмент. В роботі виявлено чотири етапи розвитку управління людськими ресурсами. Ці етапи були ще до нашої ери та також розібрали три етапи нашої ери з 20 по 21 століття.

1. Гуманні взаємини у трудовому колективі
2. Людина — ключовий фактор на виробництві
3. Соціальна відповідальність на підприємствах

Вивчалися всі напрямки, які були дуже важливими в роботі та в житті кожної людини, розглядалося, як можна керувати підлеглим з користю для нього і самої компанії, як з цього мати високу продуктивність, гарну виручку і при цьому задоволеного працівника.

Після аналізу історії у менеджменті, у роботі було розглянуто теорію «Х, У та Z», мотивацію до роботи та взаємини керівника та працівника.

Також було розглянуто три парадигми, всі вони пов'язані з людськими ресурсами.

1. Економічна парадигма
2. Організаційна (адміністративна та соціальна)
3. Гуманістична

Не всі парадигми актуальні в Україні, але людина вже сама перебудовується, і якщо ще не застосовує це в роботі, то вже хоча б просто прагне до цього.

В останньому підрозділі розібрали організаційні та правові стандарти управління персоналом. Як результат, в Україні нормативно-правова база має недоліки. При аналізі на рівень знань законів у колективі виявився низький показник. Тому в роботі запропоновано рекомендації:

1. Провести тренінги із працівниками на тему правових документів у компанії.
2. Розповісти працівникам їхні права на законодавчому рівні.
3. Роздрукувати посадові інструкції, щоб кожний працівник розумів свої обов'язки.
4. Донести до всіх місію та цілі компанії.
5. Проаналізувати зарубіжний досвід та взяти їхні методи до компанії.
6. Поліпшувати робочі умови.
7. Впровадити міжнародні стандарти.
8. Організувати відділ соціальної роботи.

Це актуальні та важливі рекомендації щодо роботи на підприємстві.

У другому розділі розкрито питання щодо сучасного стану праці в Україні та зроблено порівняльний аналіз із закордонним досвідом. Програми з корпоративної соціальної відповідальності дуже популярні в усьому світі, навіть в Україні деякі чесні компанії намагаються дотримуватись цієї системи, тим самим допомагаючи суспільству і підтримуючи екологію. Як результат, впровадження КСВ тягне за собою більшу кількість переваг, ніж проблем. Корпоративна соціальна відповідальність містить в собі шлях побудови відкритих і чесних відносин із працівниками, партнерами, покупцями, представниками ЗМІ та державних структур. Таке ставлення до праці і людським ресурсам здатне розвинути економіку країни, знизити показники безробіття і налагодити відносини між роботодавцем та працівниками.

Також проаналізовано структуру соціальної відповідальності. Перше - це функції, їх всього п'ять.

Функції є ключовим елементом в управлінні соціальною відповідальністю. Однак, це далеко не все, що необхідно враховувати при введенні соціальної політики в організації. Після цього розглянули чотири принципи:

1. Публічність
2. Комплексність
3. Авторитетність
4. Запобігання конфліктам

Це далеко не всі принципи, які можна було виділити при роботі в цій структурі, однак, саме вони є універсальними і можуть бути застосовані до будь-якої галузі.

В останньому підрозділі розглянуто важливе питання — гендерну складову проблем та перспектив взаємодії між роботодавцем та працівниками у сучасному суспільстві. Представлені дані у таблицях у вигляді порівняльного аналізу чоловіків і жінок за різними показниками в Україні. Це питання так і не розкрито до кінця, адже людство об'єктивно бачить проблеми жінок і чоловіків при працевлаштуванні, їхні різні лідерські якості, різні погляди на життя, звички, поведінку тощо. Проте основним фактором при успішному працевлаштуванні є, все ж таки, відмінні знання, уміння й навички, що підходять до тієї посади, яку хоче обійняти людина.

У третьому розділі розглянуто емпіричні дослідження та формування відносин роботодавців із працівниками. Проаналізовано роботу співробітників компанії «Школи Кевін» і взаємовідношення керівництва і підлеглих. Повністю розглянута структура компанії, зони відповідальності на різних посадах, обов'язки адміністратора та керівника,

виявлено порушення та запропоновано додати ще соціальну діяльність до основного списку.

Далі були розроблені тести, їх пройшли всі працівники організації для виявлення рівня соціальної відповідальності в компанії і знань працівників у цій області. Одним із основних питань було, що таке соціальна відповідальність для кожного співробітника, яка головна мета КСВ в компанії на їх погляд і які соціальні блага вони хотіли отримувати від компанії, так само було питання, де необхідно поставити оцінку соціальної відповідальності в компанії. Після поставленого завдання і виявлення порушень в компанії в роботі представлені рекомендації щодо поліпшення рівня КСВ. Всього представлено п'ять пунктів для підвищення соціальної відповідальності в Школі Кевін.

1. Додати соціальну діяльність до функцій
2. Провести захід із персоналом
3. Замінити пластик на екологічну продукцію
4. Поліпшити якість життя співробітника
5. Впровадити новий соціальний проєкт

У роботі обран проєкт підтримки екології, з метою згуртувати колектив, спрямувати їх сили на допомогу довкіллю, активувати соціальну відповідальність в компанії, привернути увагу громадськості і розширити розуміння значущості проблем довкілля.

Проєкт розрахований на півроку, його завершення буде улітку. Після закінчення реалізації проєкту необхідно буде знову провести анкетування серед працівників і визначити результати діяльності.

Питання про рівень соціальної відповідальності є відкритим, за цей час робота буде ще аналізуватися, будуть пошуки нових рішень та ідей по реалізації проєкту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітико-статистичний збірник. Економічна активність населення Одеської області у 2018 р. Головне управління статистики в Одеській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua>
2. Батченко Л. В. Ринок праці в Україні: стан і перспективи розвитку. Актуал. пробл. економіки. 2011. № 6. С. 157-163.
3. Безтелесна Л. І. Ринок праці: навч. посіб. Рівне. 2017. 269 с.
4. Бихевиористский метод [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studme.org/1373112024310/politologiya/bihevoristskiy_metod
5. Білан Л. Л. Трудові ресурси України: монографія. К. : Лисенко М. М. 2012. 447 с.
6. Бойко О. С. Наука управління персоналом. Л.: Галичина. 2016. 222с.
7. Бойченко Е. Вплив демографічних чинників на функціонування ринку праці. Україна аспекти праці. 2017. №8. С. 24-29.
8. Борьба за политическое равноправие [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://russify.ru/text/woman/54.htm>
9. Бранченко Г. Н. Менеджмент організації: посібник. Ж.: ЖІТІ. 2016. 234 с.
10. Бузько І. Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля. 2014. 304 с.
11. Великая французская революция [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mirfrance.ru/velikaya-francuzskaya-revolyuciya/>
12. Вязигин А.В. Оценка персонала высшего и среднего звена

13. Гладченко С.В. ЄВОЛЮЦІЙНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА. 2019. Міжнародна науково-практична конференція «Гендерна конструкція соціуму: історія і сучасність» 82с.

14. Гугул О. Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. Інноваційна економіка. 2013. № 6(44). С. 194-198.

15. Данилюк В. М. Менеджмент персоналу: навч.-метод. посібн. К.: КНЕУ. 2006. 398 с.

16. Дафт Р.Л. Менеджмент. -- СПб.: Питер, 2002г

17. Дериховська В. І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом. Бізнес Інформ. 2013. № 7(426). С. 341-347.

18. Директивный (Авторитарный) стиль управления [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://brandenso.com/directive-management-style/>

19. Друкер П., Менеджмент в некомерческой организации. 2007. 304с.

20. Друкер П.Ф. Практика менеджмента. 2002. 17-156с.

21. Дунаєва Л.М., Варнава У.В., Хлівнюк Т.П., Брагар М.І. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО НАПИСАННЯ ДИПЛОМНИХ РОБІТ ОКР «МАГІСТР» СПЕЦІАЛЬНОСТІ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА»

22. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник. За заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль: ТНЕУ. 2016. 373 с.

23. Женщины и гендерная дискриминация на рынке труда Украины [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.work.ua/ru/news/ukraine/715/>

24. Жінки та чоловіки — гендерна нерівність по-українськи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hromadske.radio/news/2015/08/26/zhinky-ta-choloviky-genderna-nerivnist-po-ukrayinsky-infografika>

25. Журавель П. В Сучасна парадигма в управлінні персоналом. Персонал, №5. 2005. С.140-145
26. Захарова В.П., Журавлева А.Л. Методика определения стиля руководства трудовым коллективом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.psyoffice.ru/3-0-praktikum-00050.htm>
27. История развития управления персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hr-portal.ru/article/istoriya-razvitiya-upravleniya-personalom>
28. Ігнат'єва І. А. Удосконалення системи стратегічного управління персоналом сучасного підприємства. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. 2012. № 6. С. 294-298.
29. Керролл А. Піраміда Кэролла в бизнесе [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://4brain.ru/blog/пирамида-кэролла-в-бизнесе/>
30. Классическая школа управления [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/klassicheskaya-shkola-upravleniya.html>
31. Климат социально-психологический [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psychology.net.ru/dictionaries/psy.html?word=396>
32. Ковтун Є. І. Аналіз системи управління персоналом підприємства та розробка заходів щодо її удосконалення. Молодий вчений. 2016. № 6. С. 46-50.
33. Козак К. Б. Дослідження проблем управління персоналом на сучасних підприємствах. Теоретичні та практичні аспекти менеджменту. 2014. № 4. С. 52-54.
34. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. К.: КНЕУ. 2014. 225 с.
35. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: <http://csrjournal.com/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost-osnovnye-ponyatiya-i-opredeleniya>

36. Корпоративная социальная ответственность: экономические модели — мораль — успех — устойчивое развитие. Ред. и сост. А. Н. Крылов. — М.: Икар, 2013.

37. Корсаков Д. О. Організаційна діагностика системи управління персоналом підприємства [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecoroz/2011_3/e113kors.pdf

38. Кузнєцов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія Херсон: ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.

39. Лели Ю. Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://eir.pstu.edu/>.

40. Лестер Саламон. Финансовый рычаг добра: Новые горизонты благотворительности и социального инвестирования = Leverage for Good: An Introduction to the New Frontiers of Philanthropy and Social Investment. — М.: Альпина Паблишер, 2016. — Р. 173. — 1000 экз. — ISBN 978-5-9614-4957-0

41. Липсиц И.В. Экономика. — М.: Омега-Л, 2007. — 656 с.

42. Литвиненко С. В. Ринок праці в соціально-економічній системі регулювання трудовими ресурсами. Вісн. Придніпр. держ. акад. буд-ва та архіт. 2016. № 9. С. 48-52.

43. «Луций Анней Сенека О СКОРОТЕЧНОСТИ ЖИЗНИ» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://psylib.org.ua/books/_senek01.htm

44. Людські ресурси [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://businessman.ru/new-chelovecheskie-resursy-opredelenie-upravlenie-osobennosti-upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-organizacii.html>

45. Маршавін Ю. М. Ринок праці України і державна служба зайнятості в умовах динамічних змін: матеріали досліджень. - К. : Альтерпрес. 2011. 483 с.

46. Менеджмент персонала [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://psyera.ru/4578/menedzhment-personala>

47. Мескон, Альберт, Хедоури Основы менеджмента. 2008. Изд.: «ИД Вильямс». 896с.

48. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. монографія. Кузнєцов Е.А. 2017

49. Метод поощрения и наказания [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BD%D1%83%D1%82_%D0%B8_%D0%BF%D1%80%D1%8F%D0%BD%D0%B8%D0%BA

50. Міграція [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://resource.history.org.ua/cgi-bin/eiu/history.exe?Z21ID=&I21DBN=EIU&P21DBN=EIU&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=eiu_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=TRN=&S21COLORTERMS=0&S21STR=Migratsiya_vnutrishny_a

51. Міжнародний поділ праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.grandars.ru/student/mirovaya-ekonomika/mezhdunarodnoe-razdelenie-truda.html>

52. Мошенский С. 3. От глобальных дисбалансов к «Великой депрессии».. — London: Xlibris, 2014. — 220 с.

53. Мужские и женские профессии: современный взгляд [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://blog.praca.by/2018/03/12/мужские-и-женские-профессии/>

54. МХП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.mhp.com.ua/ru/home>

55. Нікогосян О.О. Інтеграція цілей сталого розвитку в систему професійної освіти соціальних працівників. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Модифікація концепції соціально-педагогічної діяльності та соціальної роботи в Україні у контексті реалізації цілей сталого розвитку суспільства». 14 грудня 2017 року. м. Харків

56. Нікогосян О.О. Особливості підготовки спеціалістів в умовах динамічного розвитку економіки. // Роль вищої освіти в соціально-економічному розвитку країни: світовий та національний досвід: Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 3-4 листопада 2017р.) / відповідальний редактор – Л.С. Смокова - Одеса: Одеський національний університет імені І.І.Мечникова, 2017. – 180 с.

57. Нікогосян О.О. Стан реалізації соціального замовлення в Україні. Матеріали 74-ої наукової конференції професорсько-викладацького складу і наукових працівників Одеського національного університету імені І.І.Мечникова, 27–29 листопада 2019 р. - Одеса: Одеський національний університет імені І.І.Мечникова, 2019. – 60 с.

58. Нова пошта[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://novaposhta.ua/ru>

59. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи: монографія. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. 2007. 286 с.

60. Освітній центр «Школа Кевін»[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://shkolakevin.com.ua>

61. Осовська Г.В. Основи менеджменту. 2006. 664с.

62. Офіційний веб – сайт Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.dcz.gov.ua

63. Офіційний веб – сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

64. Пилипенко С. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Харків: Вид. ХНЕУ. 2016. 296 с.

65. Пирамида потребностей Маслоу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.psychologos.ru/articles/view/piramida-potrebnostey-maslou>

66. Посадові інструкції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://buhgalter.com.ua/articles/kadrova-sprava/316019/>

67. Почему женщины не хотят работать под руководством женщин? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://impactlab.media/2019/04/15/pod-rukovodstvom-zhenshhin/>

68. Прогрес [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81>

69. Психологія менеджменту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://wiki.1vc0.ru/enciklopediya/psixologiya/otrasli-psixologii/socialnaya-psixologiya/organizacionnaya-psixologiya/psixologiya-menedzhmenta.html>

70. публикация документов Государственной Службы Статистики Украины [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukrstat.org/>

71. Раздел «Законы» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravoved.in.ua/section-law.html>

72. Сардак О. В. Позиція персонал-маркетингу в управлінні працівниками підприємств. Економічний аналіз. 2011. Вип. 8. Ч. 2. С. 303-307.

73. «Слепой наём» уменьшил шансы женщин попасть на собеседование [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://22century.ru/allsorts/61753>

74. Социальные гарантии и механизм их реализации [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://buklib.net/books/25853/>

75. Социальные факторы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studme.org/34751/finansy/sotsialnye_factory

76. Соціальна політика в Україні: реалії та перспективи оновлення. Колективна монографія. За редакцією Никифоренка В. Г. Одеса. «Атлант». 2014. 413 с.

77. СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://courses.ed-era.com/login>

78. Соціальні організації, їх внутрішня структура [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-text-8308.html>

79. Соціально-економічні відносини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://econ.wikireading.ru/29368>

80. Стейкхолдер [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D0%B5%D0%B9%D0%BA%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%B4%D0%B5%D1%80>

81. Стратегическая филантропия [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://public.wikireading.ru/88977>

82. Сутність, цілі і задачі соціологічних досліджень у сфері праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidruchniki.com/15341220/ekonomika/sutnist_tsili_zadachi_sotsiologichnih_doslidzhen_sferi_pratsi

83. Сучасні методи мотивації персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://studfiles.net/preview/3859470/page:7/>

84. Тенденції тіньової економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=e384c5a7-6533-4ab6-b56f-50e5243eb15a&tag=TendentsiiTinovoiEkonomiki>

85. ТЕОРИИ X, Y И Z ДУГЛАСА МАКГРЕГОРА КАК КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ЗНАНИЙ О

МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА К ТРУДУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://novaum.ru/public/p308>

86. Теория мотивации Дугласа МакГрегора [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infomarketing.su/samorazvitie/teoriya-x-i-y-makgregora/>

87. Теория Оучи (теория «Z») [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_Z

88. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B5_%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D1%8B.

89. Удалов Д. А. «Методические рекомендации по количественной оценке состояния корпоративного управления». //«Журнал Финансы и кредит». — 27(411) — 2010 г.

90. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.kp.ru/guide/upravlenie-personalom-organizatsii.html

91. Фемінізм [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%BC>

92. Филип Котлер, Нэнси Ли Маркетинг для государственных и общественных организаций Перевод на русский язык ООО «Питер Пресс», 2008 Social Responsibility [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935096/home.html?nodeid=4451259&vernum=0>

93. Філантроп [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BF>

94. Фонд соціального страхування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index>

95. «Фредерик Уинслоу Тейлор — принципы научного менеджмента» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.improvement.ru/bibliot/taylor/index.shtm>

96. Холодницька А. В. Сучасні технології підбору персоналу та можливості їхнього практичного використання. Науковий вісник Полісся. 2015. № 1(1). С. 61-64.

97. Харламова В. В. Використання соціально-психологічних методів управління персоналом: Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління / В. В. Харламова. – Одеса: Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2017. – С. 222–237.

98. Харламова В.В. Стан впровадження корпоративної соціальної відповідальності в Україні: III International scientific and practical conference «Scientific Research Priorities: theoretical and practical value» / В.В. Харламова. – Poland: Wyższa Biznesu -- National-Louis University w Nowym Saczu, 2018.

99. Харламова В.В. Соціальна відповідальність як сенс життя: Матеріали до 75-ї студентської наукової конференції. Секція «Факультету психології та соціальної роботи». Підсекції «Соціальна робота та соціальні теорії», «Психологія» / В.В. Харламова. – Одеса : Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2019. – С. 140.

100. Харламова В.В. Єволюційні проблеми сучасного суспільства: Міжнародна науково-практична конференція «Гендерна конструкція соціуму: історія і сучасність» / В. В. Харламова. – Одеса: Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2019. . – С.81.

101. Хоторнский эффект [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A5%D0%BE%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8D%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82

102. Централизация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F>

103. Церковна О.В., Харламова В.В. «Використання соціально-психологічних методів управління персоналом» ринкова економіка том 16 №3(37) 2017

104. Шерстнева Г.С. Социальная статистика: конспект лекций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kartaslov.ru/книги/Шерстнева_Г_С_Социальная_статистика_конспект_лекций/1

105. Школа человеческих отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/shkola-chelovecheskih-otnosheniy.html>

106. Щербак В. Г. Управление персоналом підприємства. Х.: Вид-во ХНЕУ. 2015. 220 с.

107. Этапы в истории менеджменте [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spravochnick.ru/menedzhment/istoriya_menedzhmenta/etapy_v_istorii_menedzhmenta/

108. Юрьев Н. Человеческий фактор (рус.) // Техника и вооружение вчера, сегодня, завтра : журнал. — 2003. — Сентябрь (№ 09)

109. Bloomberg [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bloomberg.com/europe>

110. Coca-cola [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.coca-colaukraine.com/>
111. Danone [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.danone.com/>
112. Disney [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.disney.com/?intoverride=true>
113. DTEK [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dtek.com/>
114. Duracell [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.duracell.com/en-us/>
115. EY [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ey.com/ua/uk/home>
116. Google [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.google.com/>
117. ISO: 26000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/ISO_26000
118. KPI [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://en.wikipedia.org/wiki/Performance_indicator
119. Lego [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.lego.com/en-us>
120. Loreal Paris [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://loreal-paris.ua/ru>
121. Mcdonalds [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mcdonalds.com/us/en-us.html>
122. Microsoft [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.microsoft.com/uk-ua/>
123. Nestle [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nestle.ua/>

124. Privatbank [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://privatbank.ua/ru>

125. Shell [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://www.shell.com/>

126. The human side of enterprise [Электронный ресурс]. – Режим
доступу:
<http://www.psgoodrich.com/pc/docs/ARTICLES/HumanSideOfEnterprise.PDF>

127. The twelve principles of efficiency 1912 New York Emerson,
Harrington, [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://archive.org/details/twelveprinciples00emerrich/page/n9>

128. Vodafone [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://www.vodafone.ua/ru>