МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**БІБЛІОТЕКА**

**Організація праці**

(тематичний список літератури)

Миколаїв

2021

1. Аверіхіна Т. В., Резнік В. А., Аверіхін М. М. Зарубіжний досвід використання інноваційних технологій мотивування персоналу підприємств харчової промисловості. *Економіка. Фінанси. Право.* 2018. № 12. С. 27-30.
2. Бусыгин О. Строим систему мотивации по SMART: постановка цели. *Бухгалтерская наука с профессором Монетным.* 2020. № 6. С. 16-19.
 *В статье рассмотрено как на основе универсальной модели целеполагания построить систему мотивации, где вознаграждение сотрудника зависит от качества его работы.*
3. Верещагина Л. С., Махметова А.-Ж.Е. Развитие системы менеджмента качества на основе многофакторного регрессионного анализа рабочих мест. *Актуальні проблеми економіки.* 2017. № 2. С. 318-322.
 *В статье обоснована возможность использования многофакторного регрессионного анализа в процессе анализа и оценки рабочих мест в системе менеджмента качества; рассмотрены этапы анализа рабочих мест на основе регрессионного анализа; выявлены преимущества и недостатки использования статистического метода при формировании системы грейдов, представлены результаты применения регрессионной модели для оцен-ки рабочих мест предприятия.*
4. Вініченко І. І., Дьяченко Н. К., Лапа В. О. Інформаційне забезпечення управління кадровим потенціалом аграрних підприємств. *Агросвіт* : електрон. версія журн. 2021. № 5-6. С. 34–41. Режим доступу: ел. копія в локальній мережі.
 *У статті розглянуто основні тенденції використання інформаційно-комунікаційних технологій в контексті управління кадровим потенціалом аграрних підприємств. Встановлено, що інноваційний розвиток аграрної сфери країни залежить від швидкості оновлення техніко-технологічних та інформаційних знань, а також рівня розвитку динамічних здібностей сільськогосподарських працівників. Розглянуто інформаційні технології, що використовуються в аграрному виробництві під час управління трудовими ресурсами, маркетингом, виробництвом. Зазначено на необхідності проведення систематичних досліджень щодо розвитку цифрової трансформації в агробізнесі з економічним обґрунтуванням доцільності впровадження діджиталізації до HR-менеджменту аграрних підприємств. Зроблено висновок, що інформаційне забезпечення управління аграрним кадровим потенціалом має ґрунтуватися на новітніх знаннях та впроваджуватися у бізнес- та HR-процесах менеджменту сільськогосподарських підприємств.*
5. Вініченко І. І., Лапа В. О. Напрями підвищення якості людського капіталу в аграрній сфері. *Агросвіт*. 2019. № 11. С. 3-9.
 *У статті розглянуто підходи до підвищення якості людського капіталу в аграрній сфері. Проаналізовано сучасний стан та особливості використання персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах кризи. Вивчено сутність формування кадрового потенціалу агропідприємств, що забезпечує отримання конкурентних переваг на ринку за рахунок ефективної кадрової стратегії. Наведено основні напрями підвищення якості персоналу сільськогосподарських підприємств у кризових умовах.*
6. Волошина С. В. Програмні вимоги до розвитку теорії людського капіталу як бази глобальної концепції людського розвитку. *Економіка. Фінанси. Право*. 2018. № 5. С. 39-41.

*Встановлено, що основним інструментом завдяки якому можна поліпшити ефективність кадрової політики та мінімізувати негативні впливи проблем, що тягне за собою висока мобільність робочої сили є розробка та комплексне застосування різних методів мотивування. З'ясовано, що мотивацію слід розглядати як збалансовану систему заходів орієнтовану на створення тих мотивів, що штовхають людину, то здійснення тієї чи іншої дії. Аналіз проблем підприємств у кадровій політиці дає можливість стверджувати про більшу зацікавленість персоналу саме у матеріальних засобах мотивації, що пояснюється складним матеріальним становищем населення, ростом інфляції та загальних витрат на забезпечення особистих потреб. У зв'язку з цим, обґрунтовано, що матеріальний фактор переважає в мотиваційній політиці підприємства.*

1. Голіцин А. "Нові комірці" як продукт нового формату сучасної освіти. *Маркетинг в Україні.* 2019. № 1. С. 46-47.
 *У цій статті йдеться про прошарок фахівців, яких раніше не існувало, але завдяки розвитку нових технологій в різних сферах з'явився новий термін "нові комірці", тобто працівники із розвинутими технічними навичками, які мають цінність саме у розвинутій цифровій економіці. Цей термін запровадив голова ІВМ "Джинні Рометті". Такі спеціалісти запитані внаслідок їхніх ексклюзивних знань, які можна здобути мінуючи формальну вищу освіту.*
2. Гуцаленко Л. В., Пісоченко Т. С., Горбач С. О. Трудові ресурси як складова експортного потенціалу сільськогосподарського підприємства. *Вісник аграрної науки Причорномор'я.* 2017. Вип. 2 (94). С. 3-11.
3. Дрожжина Ю. HARD SKILLS vs SOFT SKILLS: що важливіше та які саме навички цінують роботодавці? *Маркетинг в Україні* : електронний журнал. 2020. № 5. С. 53-56. Режим доступу: ел. копія в локальній мережі.
 *У «докарантинному» світі можна було почути думку, що у багатьох компаніях універсальні навички цінуються більше, ніж глибокі професійні знання.*
4. Жибак М. М., Літвінов В. І. Стан та шляхи удосконалення мотивації праці в аграрних підприємствах. *Агросвіт*. 2017. № 5. С. 10-14.
5. Запухляк В. М., Мельник О. І. Людський капітал як чинник підвищення конкурентоспроможності аграрного сектора економіки України. *Агросвіт*. 2017. № 3. С. 40-44.
6. Захарчин Г. Трансформація індивідуальних ознак конкурентоспроможності особистості у колективі на основі знань. *Вища школа.* 2020. № 11-12. С. 30-39.
 *У статті обґрунтовано необхідність постійного перегляду й оновлення професійних компетенцій, необхідних для розвитку індивідуальної та колективної конкурентоспроможності на основі системи управління знаннями. Виділено й охарактеризовано концептуальну, ідеологічну й організаційно-технічну складові в управління знаннями. Охарактеризовано якісні ознаки професійного розвитку, які забезпечують конкурентоспроможність людини і трансформуються у колективну конкурентоспроможність організації. Наголошено на необхідності використання моделей управління знаннями, які дають можливість поєднати різні види знань, джерел й потоки знань.*
7. Ільєнко Н., Спасенко Ю. Глобальні тенденції економічного і соціального розвитку та їх вплив на гідну працю в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2018. № 3. С. 23-29.
8. Ковбас Г. І. Роль мотивації персоналу в антикризовому управлінні. *Економіка. Фінанси. Право.* 2019. № 7. С. 32-35.
9. Ковтуненко К. В., Коваленко О. М., Станиславчик О. В. Особливості забезпечення ефективності соціально-трудових відносин персоналу закладу вищої освіти за його аутсорсингу. *Економіка. Фінанси. Право*. 2019. № 11. С. 25-29.
10. Коломієць В. М. Інституціональні сприяння та обмеження розвитку людського капіталу: теорія, факти, цифри. *Економіка. Фінанси. Право.* 2019. № 4. С. 35-40.

*Коснулись ли эти изменения консультантов, промоутеров - тех, кто первыми встречает в ритейле потенциального покупателя? Как изменнились их доходы, и что закладывать в бюджеты 2018? Ответы на эти вопросы можно узнать прочитав данную статью.*

1. Крилова І. Г., Коваленко Г. В., Поточилова І. С. Чинники впливу на продуктивність праці з позиції забезпечення можливостей людського розвитку. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2019. Вип.1 (101). С. 24-30.
 *У статті досліджено сутність поняття продуктивності праці та людського розвитку. Встановлено особливості впливу чинників продуктивності праці на можливості забезпечення подальшого людського розвитку. У результаті дослідження доведено першочергове значення соціальних чинників розвитку, порівняно з економічними, та необхідність більш детального їх вивчення для підвищення ефективності управління соціально-економічними процесами на різних рівнях.*
2. Ланченко Є. Оплата і продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах. *Україна: аспекти праці.* 2019. № 1. С. 17-24.
3. Літвінов В. І. Моделювання системи матеріального стимулювання персоналу сільськогосподарських підприємств до ефективної праці. *Агросвіт* : електрон. версія журн. 2020. № 5. С. 64–69. Режим доступу: ел. копія в локальній мережі.
 *У статті розглянуто питання моделювання обсягів матеріального стимулювання персоналу у сільськогосподарських підприємствах на засадах використання виробничої функції Кобба-Дугласа, що включає фактори капіталу, праці і землі. Проведено кореляційно-регресійний аналіз і визначено залежність обсягів виробництва і фінансових показників сільськогосподарських підприємств від обсягів праці та витрат на оплату праці у поєднанні із іншими факторами. Результати моделювання показали, що на цьому етапі розвитку аграрних підприємств стимулювання працівників до збільшення обсягу праці буде малоефективним, зважаючи на недостатній рівень капіталозабезпеченості і обмеження можливостей до збільшення виробничих площ. Низька мотиваційна ефективність характерна також для премій і доплат працівникам. Натомість збільшення фонду заробітної плати, поруч зі скороченням кількості працівників, оптимізацією робочого часу, збільшенням виробничих потужностей та інвестицій забезпечать максимальний приріст обсягів виробництва і фінансових результатів діяльності сільськогосподарських підприємств.*
4. Ляшенко Г. Інтелектуальний капітал: його зміст і роль в економічному розвитку підприємства. *Вища школа*. 2017. № 2. С. 61-68.
5. Огієнко М. М. Теоретичні засади дослідження людського потенціалу у контексті процесного підходу. *Агросвіт*. 2018. № 3. С. 68-71.
6. Олієвська М. Г. Людський капітал у контексті досягнення цілей сталого розвитку. *Фінанси України.* 2019. № 12. С. 32-43.
7. Перевозова І., Попадинець І. Мотиватори праці менеджерів. *Маркетинг в Україні*. 2017. № 5-6. С. 73-78.
 *Розглянуто внутрішні та зовнішні мотиватори праці менеджмерів, які є підґрунтям для формування механізму управління мотивацією праці менеджмерів на підприємствах.*
8. Пізняк Т. І. Теоретичні аспекти формування ефективної системи мотивації працівників на сільськогосподарському підприємстві. *Економіка. Фінанси. Право.* 2019. № 3. С. 17-20.
9. Пілявський В. І. Організація праці на робочому місці як засіб ефективного використання потенціалу підприємства. *Агросвіт*. 2019. № 20. С. 31–37.
 *У статті розглянуто питання організації праці на робочому місці як первинну ланку в підвищенні ефективності використання потенціалу підприємств агропромислового виробництва. Акцентовано увагу специфіки організації праці на робочих місцях мобільних і стаціонарних робіт підприємств, які поєднують аграрне виробництво і промислову переробку його сировини і продукції та тих, які здійснюють тільки їх переробку. Розглянуто забезпеченість робочого місця санітарно-гігієнічними, соціальними, естетичними, фізіологічними умовами праці, які суттєво впливають на працездатність виконавців робіт. Це стосується виробничого середовища, мікроклімату, психофізіологічних параметрів, обслуговування робочого місця. Розроблено пропозиції створення оптимальних умов праці через планування робочого місця, встановлення раціональної робочої зони, формування естетики виробничого середовища, здійснення хронометражних спостережень щодо визначення оптимального темпу і ритму роботи в аграрному виробництві та промисловій переробці його продукції.*
10. Полюк М. І. Мотивація розвитку персоналу на сільськогосподарських підприємствах: сучасні тенденції та перспективи удосконалення. *Агросвіт*. 2018. № 19. С. 50-54.
 *У статті проведено комплексний аналіз сучасних тенденцій становлення та розвитку системи мотивації розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств. З метою аналізу тенденцій розвитку системи мотивації персоналу, які застосовуються в організаціях України, нами було проведено соціологічне дослідження на базі сільськогосподарських підприємств. Визначено, які інструменти мотивації працівники діючих підприємств вважають найбільш дієвими. До них відносяться: виплата премій, надбавок до заробітної плати, виплати соціального характеру (в т.ч. матеріальної допомоги), можливість кар'єрного зростання. Проаналізовано залежність між рівнем організації мотивації персоналу на сільськогосподарських підприємствах та їх розміром (за чисельністю працівників). Обґрунтовано оптимальну для сільськогосподарських підприємств структуру мотиваційного процесу розвитку персоналу. Розкрито детальні етапи організації процесу мотивації.*
11. Пошивалова, О. В. Формування моделі оцінювання мотивації персоналу підприємства. *Економіка. Фінанси. Право.* 2020. № 9. С. 5-9.
 *У статті розглянуто особливості формування моделі оцінювання мотивації персоналу підприємства на основі розрахунку інтегрального показника. Оцінка результатів визначення важливості складових стимулювання персоналу проводиться за допомогою експертного оцінювання. Здійснена інтерпретація значень інтегрального показника за шкалою бажаності Харрінгтона для умов дослідження. Побудована модель дозволяє проаналізувати зв’язки рівня мотивації персоналу та основних показників ефективності діяльності підприємства. Розглянуто особливості застосування міжнародного досвіду стимулювання персоналу.*
12. Поясник Г. В. Мотивация персонала на промышленных предприятиях в условиях кризисна. *Економіка. Фінанси. Право.* 2017. № 11. С. 17-18.
13. Притуляк Н. М. Оцінка рівня розвитку національного людського капіталу в Україні. *Економіка України.* 2017. № 12. С. 68-85.
14. Романенко Л. Ф. Коучинг як освітня послуга та фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2017. № 4. С. 10-14.
15. Свідерський В. П. Тертичний О. О., Манченко А. С. Проблема плинності кадрів сучасної України та напрями її вирішення. *Економіка. Фінанси. Право.* 2018. № 6. С. 42-45.
 *Досліджено питання сучасних викликів та проблемних місць сталого розвитку аграрного сектору України. Проведено аналіз фермерського підприємства в розрізі стратегічного планування його розвитку з урахуванням необхідності впровадження ідей та концепцій сталого розвитку.*
16. Сколько стоит фронт лайн в промоушен: шестая волна исследований ставок полевого персонала. *Маркетинг в Україні*. 2018. № 2. С. 4-7.
 *По словам экспертов рынка маркетинговых услуг 2017 год был переломным: активность рекламодателей, рост количества акций, оживление ивентов и спонсорства - явные признаки "выздоровления". В среднем отрасль' 2017 выросла на 18% при инфляции 13,7%. Многие специалисты отмечают позитивные интонации в диалоге клиента и агентства, готовность компаний к полноценному партнерству с агентством.*
17. Стовбун А. Соціальний захист працівників, зайнятих у важких і шкідливих умовах. *Охорона праці і пожежна безпека.* 2018. № 3. С. 48-54.
18. Таран-Лала О. М., Сорока Ю. С.Сутність та основні види систем мотивації на підприємстві. *Агросвіт* : електрон. версія журн. 2021. № 9-10. С. 31–37. Режим доступу: ел. копія в локальній мережі.
 *Статтю присвячено обґрунтуванню ефективного управління персоналом на підприємстві з позицій розробки та застосування ефективних систем мотивації та оплати праці, досвіду господарювання іноземних компаній, а також розробка обґрунтованих заходів і рекомендацій щодо практичної реалізації ефективних мотиваційних механізмів підприємства на сучасному етапі його розвитку, які б відповідали пріоритетам формування соціально-орієнтованої ринкової економіки. Розглянуто традиційні форми матеріальної мотивації. Подано загальну процедуру порівняння між собою складності різних видів праці й умов їх виконання та диференціації заробітної плати працівників різних категорій та кваліфікацій на основі тарифної системи оплати праці. Пояснено з точки зору практичної реалізації застосування основних елементів тарифної системи оплати праці, як-от: тарифно-кваліфікаційні довідники; тарифні сітки; тарифні ставки; схеми посадових окладів. Розглянуто види преміювання як традиційні форми спеціальної грошової мотивації працівників підприємства. Показано взаємозв'язок нетрадиційних методів мотивації та підвищенням продуктивності праці за рахунок матеріальної зацікавленості співробітника у його результатах. Визначено особливості системи грейдингу як одного з видів мотивації праці за знання і компетенції.*
19. Труш Ю. Л., Григорців М. В., Осадчук О. П. Мотивація та стимулювання персоналу як складові системи управління якістю продукції на підприємстві. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 12. С. 274-279.
 *У статті вдосконалено мотиваційні та стимулюючі інструменти з метою підвищення ефективності управління якістю продукції на підприємстві. Доведено, що внаслідок запропонованих мотивів задоволення потреб в залежності від віку працівників та методів управління персоналом можна удосконалити систему управління якістю продукції на підприємстві в розрізі класифікаційних ознак.*
20. Харсун О. Персональна справа лінійного елеватора. *The Ukrainian Farmer.* 2017. № 5. С. 126-127.
21. Цимбалюк С. О. Детермінанти трудової активності персоналу в системі мотивації. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. № 1. С. 264-272.
 *У статті сформульовано концептуальні положення, що розкривають сутність оняття «трудова активність». Встановлено зв’язок між трудовою активністю та мотивацією персоналу. Виокремлено внутрішні та зовнішні детермінанти трудової активності найманого працівника. Оцінено вплив на результативну ознаку «рівень трудової активності та самовіддачі» таких факторних ознак, як рівень задоволення компенсаційним пакетом, рівень задоволення умовами праці, наявність умов для професійного та кар’єрного зростання, ставлення керівництва компанії до працівників, імідж компанії на ринку праці.*
22. Чеберячко С. Ергономіка - необхідність чи розкіш?. *Охорона праці і пожежна безпека.* 2020. № 3. С. 16-23.
23. Чеберячко С. Організація робочого простору за принципом 5П. *Охорона праці.* 2019. № 12. С. 28-31.
 *У статті автор пропонує адаптувати до умов підприємства відому японську систему організації та раціоналізації робочих місць 5S (українською 5П). Це один з інструментів не тільки ощадливого, але і безпечного виробництва.*
24. Шандова Н. В., Шульга М. О. Продуктивність праці як фактор конкурентоспроможності. *Економіка. Фінанси. Право*. 2019. № 6. С. 28-32.
25. Шашина М. В., Тульчинський Р. В., Федотов О. Ю. Формування мотиваційної складової кадрової політики підприємства в умовах високого рівня мобільності робочої сили. *Агросвіт.* 2019. № 3. С. 48-52.
 *У статті розглянуто основні причини високого ступеня мобільності робочої сили в умовах існуючої економічної нестабільності в країні, до яких віднесено: по-перше, масова, цілеспрямована трудова міграція українського населення, а також, по-друге, причини, що виникають всередині окремих організацій, спонукаючи працівників, до зміни свого робочого місця — відсутність сформованої корпоративної культури та намагань менеджерів щодо її створення, умови в яких працює робітник на вітчизняних підприємствах.*
26. Юрчук Н. П., Захарчук Д. В.Мотивація персоналу в системі управління банку. *Агросвіт*. 2018. № 9. С. 64-70.
27. Як бути спеціалістом, за яким будуть ганятись. *Маркетинг в Україні* : електронний журнал. 2020. № 3. С. 55-56. Режим доступу: ел. копія в локальній мережі.
 *Експерти міжнародного кадрового порталу grc.ua запевняють: на ряд спеціалістів попит не вгасав і під час основних обмежень. Мова йде про співробітників з високим потенціалом (HiPo). як зрозуміти, чи відноситесь до їх числа та що можна зробити, щоб розвити в себе відповідні якості, - читайте в цій статті.*
28. Яренко А. В., Раллє Н. В. Обґрунтування моделі управління мотивацією персоналу в кібернетичних системах. *Актуальні проблеми економіки.* 2016. № 12. С. 449-457.
 *У статті розглянуто маркетингові методологічні підходи до матеріальної мотивації персоналу підприємства. На прикладі запропонованої математичної моделі аргуменовано необхідність застосування мотиваційних критеріїв ефективності під час оцінювання якості праці. Розробки впроваджено в кібернетичній системі у вигляді програмного комплексу.*
29. Ярчук А. Продуктивність праці як фактор впливу на якість життя населення України. *Україна: аспекти праці*. 2018. № 1. С. 16-21.
30. Didur K. M. Employee profit participation program as a monetary incentive = Система участі персоналу в прибутках підприємств як одна з форм матеріальної мотивації. *Актуальні проблеми економіки.* 2016. № 11. С. 304-311.
 *У статті розглянуто систему участі персоналу в прибутках підприємств як один із методів мотивації з урахуванням зарубіжного досвіду. Обґрунтовано можливості застосування системи участі персоналу в прибутках підприємств відповідно до українських реалій. Висвітлено проблеми застосування цієї моделі в умовах економіки України.*
31. Manurung А. D., Damaris А., Wimbaningrum N. Authentic personal branding as a mediator of influence of heroic leadership and positive psychological capital on work life quality = Унікальний особистий брендинг як проміжна ланка у впливі героїчного лідерства та позитивного психологічного капіталу на якість робочої атмосфери. *Актуальні проблеми економіки.* 2017. № 4. С. 134-142.
 *У статті досліджено вплив героїчного лідерства та позитивного психологічного капіталу на якість робочої атмосфери, при цьому унікальний особистий брендинг розглядається як зв’язуючий фактор. Виявлено такі структурні взаємозв’язки: 1)героїчне лідерство та позитивний психологічний капітал сукупно чинять позитивний суттєвий вплив на якість робочої атмосфери; 2) героїчне лідерство окремо має негативний суттєвий вплив на рабочу атмосферу; 3) позитивний психологічний капітал окремо впливає на якість робочої атмосфери позитивно та суттєво.*
32. Zivcicova Е., Bulkova К. Subjective factors of work performance: online survey results = Суб'єктивні чинники продуктивності праці: за даними онлайн-опитування. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 12. С. 260-266.
 *У статті акцент зроблено на суб’єктивних чинниках продуктивності співробітників, зокрема, на їх виявленні. Досліджено сфери формальних та неформальних відносин на робочому місці, відносини з керівництвом та мотиви до зміни місця роботи. Дані для аналізу зібрано шляхом опитування, в якому увагу було сконцентровано на трьох ключових показниках: стать респондентів, тип роботи (фізична або розумова) та досвід роботи в організації.*