

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Природничо-економічний факультет
Кафедра менеджменту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

«Удосконалення організації праці на підприємстві»

Виконав: студент 2 курсу Mg1-M23 групи
спеціальності 073 Менеджмент
за освітньо-професійною програмою
Управління персоналом та економіка праці
Бездетний Олександр Володимирович

Керівник: Семендяк В.М., к. екон. н., доцент
Рецензент: Ткачук В.В., к. екон. н., доцент

Кам'янець-Подільський, 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	8
1.1 Теоретичні аспекти організації праці персоналу підприємства.....	8
1.2 Організація праці як один з факторів підвищення ефективності діяльності підприємства.....	15
1.3 Характеристика основних елементів організації праці та її форми.	25
Висновки до першого розділу	33
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ГЕРМЕС СВІТ»	34
2.1 Характеристика якісних показників персоналу ТОВ «Гермес Світ».....	34
2.2. Аналіз та характеристика факторів впливу на організацію праці...	43
2.3 Організація робочого місця як засіб вдосконалення організації праці.....	50
Висновки до другого розділу	59
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ТОВ «ГЕРМЕС СВІТ»	60
3.1 План заходів щодо організації праці персоналу.....	60
3.2 Шляхи вдосконалення організації праці ТОВ «Гермес Світ».....	67
Висновки до третього розділу	74
ВИСНОВКИ	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	80

ВСТУП

Актуальність теми. Значення організації праці в сучасних ринкових умовах обумовлене тим, що на робочому місці люди в середньому проводять третину свого свідомого життя. Раціоналізація діяльності співробітників організації та їх результати а також досягнення стають підґрунтям існування та розвитку організації в умова жорсткої конкуренції на ринку. А також одним з важливих напрямків організації праці є нормування праці.

На даний час вдосконалення організації праці відіграє суттєву роль в кожній організації. Вона являється інструментом планування, обліку та аналізу затрат праці. Застосовуючи норми праці, організація скорочує витрати на свою продукції, а співробітники використовують свій час раціонально.

Вибір або створення оптимальної системи організацій праці на сьогоднішній день є необхідною умовою успішного функціонування будь-якої системи управління господарською діяльністю як на мікро так і макро рівні. Під організацією праці розуміється система регулювання спільної праці працівників підприємства та апарату управління. Застосування обґрунтованої моделі організації праці поряд з іншими факторами призводить до зниження витрат виробництва та збільшення продуктивності праці, що в кінцевому підсумку збільшує дохід підприємства.

В зв'язку зі змінами які відбуваються на ринку праці та соціально-трудових відносинах суттєво змінюється політика щодо організації праці. Організація праці на підприємстві має включати заходи щодо визначення критеріїв справедливої оцінки професійних якостей персоналу для встановлення оптимальних умов праці.

Робота щодо вдосконалення організації праці на підприємстві покладається на керівників та працедавців. Однак, велика кількість керівників підприємств та структурні підрозділи які займаються управлінням персоналом стали зменшувати значення організації праці. Хоча за рахунок

раціональної організації праці можна подвоїти об'єм виробництва без залучення додаткових ресурсів та вкладень.

Організація праці сприяє раціональному поєднанню техніки та персоналу, оптимізує ефективне використання праці, забезпечує збереження здоров'я працівників та підвищення задоволеності працею за рахунок зміни його змісту. Під організацією праці розуміють діяльність щодо запровадження рекомендацій науки з ціллю раціоналізації процесу праці.

Головним з факторів, який визначає систему організації праці виступає технічна база виробництва та професійно-виробнича характеристика робочої сили, і об'єктивно обумовлене зростання вимог співробітників до організації праці, його змісту, умовами та оплатою праці з іншої, актуалізували проблему пошуку прогресивних форм організації праці, які відповідають параметрам техніки та характеристикам персоналу.

Теорія і практика господарювання показали, що в найбільшій ступені цим вимогам відповідають такі форми та методи організації праці, які підсилюють роль людини в прийнятті рішень, роль високоефективних робочих груп в вирішенні складних виробничих питань, підвищуючи при цьому значення самоорганізації працівників в трудовому процесі.

Необхідною умовою соціально-економічного розвитку суспільства являється підвищення ефективності економіки при одночасному посиленні її соціальної направленості, комплексне вирішення завдань щодо регулювання та контролю соціально-економічних процесів в сфері організації праці. В якості одного з дієвих засобів вирішення цих питань має розглядатись вдосконаленням організації праці.

В умовах реалізації принципів ринкової економіки зростає роль організації праці як елементу управління стабільністю економічного, технічного та соціального розвитку підприємства будь-якої форми власності. Причому своє місце в цьому процесі займає організація праці спеціалістів. Стан організації праці співробітників в ринкових умовах варто розглядати в

якості одного з важливих критеріїв техніко-економічного, організаційного та соціального обґрунтування рішень які приймаються в сфері управління виробництвом та трудовим потенціалом працівників з врахуванням всієї сукупності факторів, які впливають на собівартість продукції чи надання.

Наявність взаємозв'язку між ефективністю використання праці та загальними економічними результатами діяльності підприємства в нових умовах, і в першу чергу, собівартість продукції, викладає необхідність систематичного зниження частки трудових затрат, підвищує роль та значення роботи щодо організації та нормування праці на підприємстві. Раціональна організація праці співробітників являється в умовах ринкових відносин одним з важливих умов забезпечення благополуччя підприємства, конкурентоспроможності продукції яке воно випускає або послуги що надає.

На даний час все гостріше відчувається необхідність в вирішенні питань організації та нормування праці на підприємстві, в раціональному використанні робочого часу, витрат праці. Для успішної діяльності підприємства, особливо в умовах ринкового середовища, необхідно здійснювати пошук найкращих рішень в сфері трудової діяльності, розробка стратегії і тактики підвищення ефективності праці персоналу. Тактика досягнення більш високих результатів передбачає розробку та здійснення заходів щодо виявлення та використання резервів підвищення ефективності праці. Стратегія передбачає визначення основних напрямів підвищення ефективності праці персоналу на основі комплексного використання всіх наявних факторів та ресурсів.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження являється вивчення організації праці в сучасних умовах формування та розвитку соціально-трудових відносин та розробка рекомендацій щодо її вдосконалення.

Щоб досягти поставленої мети необхідне вирішення ряду завдань:

- дослідити теоретичні аспекти праці персоналу підприємства;

- провести аналіз організації праці як одного з факторів підвищення ефективності діяльності підприємства;
- здійснити характеристику основних елементів організації праці та її форми;
- охарактеризувати якісні показники персоналу досліджуваного підприємства;
- проаналізувати фактори впливу на організацію праці працівників;
- вивчити організацію робочого місця як засобу вдосконалення організації праці;
- розробити план заходів щодо організації праці персоналу;
- запропонувати шляхи вдосконалення організації праці на досліджуваному підприємстві.

Методичною основою при написанні роботи стали наукові праці таких вчених як: Андрющенко А. І. [2], Богиня Д. П. [6], Ващенко Н.В. [9], Гетьман О.О.[12], Дахно І.І. [15], Захарова О.В. [20], Качан Є.П. [24], Мельникова К. В. [32], Носик О. М. [34], Осовська Г.В. [36], Родченко В.В. [40], Стройко Т. В. [46], Ткаченко А.М. [49], Цимбалюк С.О. [55], Чернова Л. П. [57], Щербак В.Г. [60], Яременко В.А. [63].

Об'єкт дослідження виступає персонал ТОВ «Гермес Світ».

Предметом дослідження система організації праці на досліджуваному підприємстві та шляхи її удосконалення.

Методи дослідження. Теоретичним і методологічним підґрунтям виконання дослідження стали: діалектичний метод пізнання, наукові методи та фундаментальні основи економічної теорії, наукові дослідження українських та закордонних вчених з питань підвищення ефективності організації праці на підприємстві. У процесі виконання роботи були використані такі методи: системно-аналітичний;; економіко-статистичний; табличний та графічний; порівнянь; аналізу і синтезу; системно-ситуаційний –; абстрактно-логічний.

Практичне значення одержаних результатів полягає в характеристиці основних елементів організації праці та її форм. Аналізі кількісних та якісних показників персоналу підприємства. Розробці плану заходів та шляхів вдосконалення організації праці на підприємстві.

Апробація результатів дослідження. Проблеми організації праці презентувались на науковій конференції студентів і магістрантів за підсумками НДР у 2023-2024 навчальному році.

Публікації Результати дослідження опубліковані в збірнику наукових праць студентів та магістрантів в Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2024. Випуск 18. 266 с.

Обсяг та структура роботи. Робота складається зі вступу трьох розділів висновків списку використаної літератури.

ВИСНОВКИ

Організація праці займає одне з головних місць серед факторів, які визначають ефективність виробництва. Без відповідної організації праці, підприємство не може існувати успішно.

Організація праці ґрунтується на пізнанні та використанні ряду точних наук, їх законів, методів та принципів. Математичні методи знайшли широке використання при розробці нормативних матеріалів, які використовують під час розрахунку норм праці, в методичних рекомендаціях вивчення затрат робочого часу, при вдосконаленні організації робочих місць або визначенні чисельності співробітників.

Під час організації трудового процесу потрібно детально продумати та оцінити можливі варіанти організації праці та обрати з великої кількості ті які найбільше підходять. Окрім того, необхідно визначати конкретні міри, які варто приймати у випадку порушення однієї з ланок трудового процесу. Важливою та необхідною якістю організатора являється вміння наперед передбачити певний вихід з ситуації. Відсутність узгодженості однозначно призведе до втрати робочого часу та простою виробництва.

Визначення ефективності праці має велике практичне значення для розробки стратегії і тактики під час вирішення питань забезпечення успішної діяльності підприємств в умовах розвитку ринку. Такий процес пошуку найкращих рішень в різноманітних сферах трудової діяльності полягає в досягненні найкращих результатів при постійному скороченні витрат на одиницю цих результатів.

Провівши аналіз наукової літератури на даний момент можна виділити наступні фактори ефективності діяльності підприємства:

- загальносистемні фактори. Вони визначають передумови ефективного функціонування підприємства до яких відносяться ступінь реалізації принципів діяльності підприємства, організаційна культура,

обґрунтовані системи відбору та оцінки організаційних рішень, наявність організаційного механізму який забезпечує координацію та забезпечує взаємозв'язок виробничих процесів;

- зовнішні фактори обмеження діяльності підприємства. Ці фактори обумовлені вимогами зовнішнього середовища: правовими, політичними, економічними, культурними, соціальними, технологічними та обмеженістю інвестиційних ресурсів підприємства;

- фактори управління розвитком підприємства. Дані фактори залежать від наявності та можливості інформації, науки та природних особливостей (клімат, екологія, природні ресурси, демографія).

Значення організації праці збільшується по мірі розвитку конкуренції, при якій найбільшу вагу набуває результативність праці, яка здійснює вирішальний вплив на ефективність виробництва та фінансово-господарської діяльності підприємства. Правильно організована праця сприяє ефективному використанню обладнання та часу, працюючих на ньому співробітників, що збільшує продуктивність праці.

Підготовці висококваліфікованого персоналу має передувати професійний відбір кандидатів на те чи інше місце шляхом перевірки стану психічного та фізичного здоров'я, виміру певних психофізіологічних параметрів людини, які необхідні для обраної ним професії, використання тестової та інших методик які розраховані на певний контроль діяльності працівників.

На досліджуваному підприємстві ситуація щодо кількісного та якісного складу персоналу не є занадто втішною. Керівництву варто приділити значну увагу як до збереження кількісного складу працівників так і вдосконалення якісних показників особливо таких як вік персоналу та рівень освіти. Для цього необхідно вжити ряд заходів щодо вдосконалення організації праці та системи мотивування працівників.

Щодо наукової організації праці під умовами праці розуміється сукупність факторів виробничої сфери, які здійснюють вплив на функціональний стан працівника, працездатність, здоров'я, відношення до праці та не ефективність виробництва. Взагалі фактори, які формують умови праці, поділяться на дві великі групи: фактори які не залежать від особливостей виробництва, та фактори які визначаються особливостями виробництва. До першої групи відносяться природні, соціально-економічні та інші фактори, які відносяться до другої групи, розділяються на виробничі та соціально-психологічні.

Для розмежування функціональних станів організму та встановлення категорії важкості робіт при проведенні дослідження були використані, крім того, наступними показниками:

- співвідношення між працюючими та забезпечуючими функціями організму має бути збережений баланс;
- тривалість періоду та повнота відновлення порушених функцій під час відпочинку;
- конфігурація та співвідношення періодів на кривих працездатності та продуктивності праці;
- кількість та важкість виробничих травм, які виникають як наслідок підвищення виробничої втомлюваності співробітників;
- структура та рівень, а також найбільш можливі причини професійних та захворювань які викликані особливостями виробництва на тому чи іншому підприємстві отримані в наслідок важкої роботи та незадовільних умов праці.
- техніко-економічні показники, виробіток, якість виконаної роботи, затрати часу на виконання окремої операції тощо.

Основними заходами удосконалення організації праці щодо зниження фізіологічної та нервово-психологічної напруги на ТОВ «Гермес Світ» варто віднести наступні:

- підвищення рівня механізації та автоматизації трудоємних виробничих процесів, використання сучасної високопродуктивної техніки яка дозволяє досягти більш кращих результатів;
- вдосконалення організації робочих місць з врахуванням особливостей виробництва та сучасних тенденцій;
- організація прийомів та методів праці з використанням дієвих методик;
- оптимізація темпів роботи, з врахуванням фізіологічних особливостей кожного окремого працівника;
- оптимізація режиму праці та відпочинку, що дозволить покращити не тільки фізіологічні показники але й мікроклімат в колективі;
- покращення транспортного обслуговування робочих місць, пов'язаних з важкими предметами праці;
- науково обґрунтоване встановлення норм обслуговування обладнання та норм часу щодо його обслуговування з врахуванням об'єму інформації, який працівник може правильно сприймати, опрацювати на прийняти своєчасно правильне рішення;
- чергування робіт, які вимагають участь різних аналізаторів слуху, зору, сприйняття та інші;
- чергування робіт, які вимагають переважно розумового навантаження з виконанням фізичних робіт;
- чергування робіт різноманітної важкості та інтенсивності для збалансування навантаження на працівників;
- оптимізація режимів праці та відпочинку;
- попередження про зниження монотонності праці шляхом підвищення змісту праці;
- ритмізація праці (робота за графіком зі зниженням на 10-15% навантаження в першу та останню годину робочої зміни);

- комп'ютеризація розрахункових та аналітичних робіт, широке використання персональних комп'ютерів в практиці управління виробництвом, організація цифрових баз даних щодо різних аспектів виробничої діяльності та інші.

Керівники сучасних підприємств дійшли до висновку, що проблему переходу управлінських процесів на наукові основи організації праці необхідно вирішувати комплексно, не здійснюючи поділ на експериментальну впровадження на окремому структурному підрозділі.

Впровадження організації праці в діяльності підприємства дасть лише позитивний результат, коли поєднання науки та практики управління буде проводитись одночасно на всіх рівнях. Організуючи процес праці того чи іншого структурного підрозділу, варто звертати особливу увагу на специфіку його застосування відповідно до задач підприємства, так як організація праці різноманітних категорій працівників неоднорідна. Саме зміст відрізняє одного співробітника від праці іншого.

Сучасна діяльність керівника підприємства та спеціалістів з управління персоналом ніколи не буде успішною без теоретичних знань та практичних навиків в сфері організації праці персоналу підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева Т.В. Мотиваційний механізм як засіб підвищення ефективності праці в банківській сфері. Вісник економіки транспорту і промисловості. № 42. 2023. С. 259-263.
2. Андрущенко А. І. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. Харків. Вища школа, 2024. 321 с.
3. Багрова І.В. Нормування праці. Київ. Центр навчальної літератури, 2023. 212 с.
4. Балабанова Л.В. Організація праці менеджера: навч. посіб. Київ: ВД «Професіонал», 2024. 304 с.
5. Білорус Т. В., Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Ірпінь 2022.
6. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград: Поліграф-Терція. 2022. 226 с.
7. Бойченко В. С. Аутсорсинг в управлінні персоналом: сучасний стан. Економіка розвитку № 2, 2024. с. 60–64.
8. Василик А. В. Сучасні виклики та інноваційні практики управління персоналом. Соціально–трудова відносина: теорія та практика, 2024, с. 306–314.
9. Ващенко Н. В. Адаптація принципів та методів управління персоналом у процесі управління підприємством. Економічний часопис–XXI, 1– 2(1), 2024 с. 98–101.
10. Ганслі Т. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. Київ. «Знання», 2022. 237 с.
11. Геєць В.М. Довіра як елемент капіталу в економічному розвитку України. Економічна теорія. 2010. №3. С. 7-19.
12. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ. 2021. 488 с.

13. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Харків. Вид. ХНЕУ, 2022. 192 с.
14. Данюк В.М. Організація праці менеджера. Київ. 2022. 276 с.
15. Дахно І.І. Ділова кар'єра. навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2021. 528 с.
16. Денисенко М. П., Терещук, Л. В., Управління персоналу на підприємстві. Інвестиції: практика та досвід, 7 2014, с. 53–57.
17. Довгань Л.Є. Праця керівника, або практичний менеджмент: навч. посіб. Київ: Ексоб, 2022. 384 с.
18. Економіка підприємства: навч. посіб. / І.М.Бойчик та ін.. Львів: Новий світ, 2021. 298 с.
19. Завадський Й.С. Менеджмент. Т.1. Київ: УФІМБ, 2021 543 с.
20. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування. Донецьк. 2020. 378 с.
21. Ляш О. І. Економіка праці і соціально-трудових відносин. Київ. 2020. 476 с.
22. Інститут довіри в координатах економічного простору-часу. Київ. 2022. 212 с.
23. Калинець К. С. Стратегії менеджменту персоналу в сучасних умовах розвитку організації. Фінансовий простір, 2, 2020. с. 328–332.
24. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами. Київ. ВД «Юридична книга», 2003. 256 с.
25. Кичко І., Горбачова, О. Інноваційні методи підбору та оцінки персоналу. Проблеми і перспективи економіки та управління, 2, 2017. с. 7–14.
26. Кір'ян Т. Професійне навчання кадрів на виробництві: проблеми фінансово-економічного забезпечення // Україна: аспекти праці. 2009. № 4. С. 23-27.

27. Лелі Ю. Г. Теоретико–методологічні основи формування системи управління персоналом. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво, 6, 2024. с. 57–60.
28. Лисак В.Ю. Управління і мотивація персоналу переробно-харчових підприємств : зарубіжні інновації та вітчизняна практика. Вісник Сумського національного аграрного університету Серія «Фінанси і кредит». 2021. №1. С. 11-14.
29. Лібанова Є. М. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток. Демографія та соціальна економіка. 2020. № 2. С. 3-15.
30. Максимюк Г. М. Оцінка як елемент управління персоналом. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва, 4, 2022 с. 41–45.
31. Мамонтова Н. Тенденції та особливості формування і використання інтелектуального капіталу в Україні. Економіка України. 2010. № 8. С. 30-39.
32. Мельникова К. В. Кадрова логістика в системі сучасного управління трудовими ресурсами. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки, 17(3), 2016 с. 58–60.
33. Надрага В. Ризик безробіття у розрізі професійних груп. Економічна теорія. 2024. № 1. С. 76-84.
34. Носик О. М. Структурно-функціональні характеристики людського капіталу. Науковий вісник Херсонського держ. ун- ту. Серія «Економічні науки». 2024. Вип. 6. Ч. 1. С. 23-26.
35. Ожиганова М. І., Хорошко, В. О., Яремчук, Ю. Є., Карпінєць, В. В.. Управління персоналом : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ. 2014 473 с.
36. Осовська Г.В. Менеджмент організацій: підруч. Київ: Центр навч літ-ри, 2022. 680с.
37. Перепадя Ф. Управління кадровим складом промислових підприємств. Схід, 1, 2014 с. 84–89.

38. Петрова І. Оплата праці в мотиваційній системі сучасного підприємства. Україна: аспекти праці. 2021. №7. С. 22.
39. Редьква О. З., Борисова, Л. П. Стан і перспективи розвитку кадрових служб як суб'єктів кадрового менеджменту в організаціях. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право, 2021. с. 139–147.
40. Родченко В.В. Міжнародний менеджмент. Київ 2020. 240.
41. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу. Київ. 2022. 351 с.
42. Салова Н. А.. Сучасні технології управління персоналом в українських реаліях. Соціально–трудова відносина: теорія та практика, 2, с. 2024. 187–191.
43. Сардак О. В. Дослідження концептуальних підходів у сфері стратегічного управління персоналом. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг, 1, 2024. с. 226–235.
44. Соціальне партнерство – шлях до злагоди М. М. Папієв Київ. Знання, 2023. 212 с.
45. Соціально-трудова відносина в Україні: тенденції розвитку та перспективи. Київ. Міленіум, 2023. С. 56.
46. Стройко Т. В., Романчук, Ю. С.. Особливості управління трудовими ресурсами в глобалізованому світі. Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки, 2, 2021. с. 248–258.
47. Сухіна О. М. Від мінерально-сировинного капіталу – до людського. Економіка України. 2023. № 12. С. 89-91.
48. Тарнавський М. І., Бондаренко, Л. П., Побудова структури органу управління персоналом на підприємстві. Інвестиції: практика та досвід, 7, 2022. с. 47–52.
49. Ткаченко А.М., Морщеньук Т.С. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом. Запоріжжя. 2021. 237 с.
50. Управління людськими ресурсами: філософські засади.

Навчальний посібник під ред. д.ф.н., В.Г. Воронкової. Київ. 2022. – 576 с.

51. Управління персоналом. навч. посіб. М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. Київ. 2021. 504 с.

52. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку. монографія. Костишина Т.А., Писаренко В.П., Нестуля О.О., Нестуля С.І. Полтава: РВВ ПУЕТ, 2024. 604 с.

53. Фоміна В. Мотивація працівників виробничої сфери. Управління розвитком. 2023. № 4. С. 19–20.

54. Хміль Ф.І. Управління персоналом. Київ. 2023. 488 с.

55. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти. Київ 2024. 359 с.

56. Чернишова Л. І., Переяслова, М. А., Кадрове управління в контексті організаційної реструктуризації. Інноваційна економіка, 4, 2024. с. 220–224.

57. Чернова Л. П. Специфіка управління трудовими ресурсами в Україні: регіональний аспект. Гілея: науковий вісник, 91, 2024. с. 288–290.

58. Швець І. Б. та ін. HR–менеджмент: проблеми, стратегії та перспективи: монографія. Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ». 2023. 375 с.

59. Шульга В.. Управління трудовими ресурсами в умовах інформаційного суспільства. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. № 37(1), 2024. с. 95–99.

60. Щербак В.Г. Створення та використання конкурентних переваг персоналу в сучасних технологіях управління підприємством. Харків: Вид. ХНЕУ, 2022. 162 с.

61. Щербина О. Особливості підготовки менеджерів підприємницького типу в сучасних умовах// Синергія. 2024. № 1(8). С. 65–67.

62. Якименко Н. В. Механізм управління персоналом підприємства та його конкурентоспроможність. Вісник економіки транспорту і промисловості, 45, 2024. с. 221–224.

63. Яременко В.А. Теоретичні основи нормування на підставі трудових циклів. Економіка і регіон. Науковий вісник Полтавського національного технічного університету ім. Ю.Кондратюка. Полтава, 2021. №2(9). С. 117 – 121.