



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

СИЛАБУС
навчальної дисципліни

Управління продуктивністю праці персоналу

1. Основна інформація про дисципліну

Тип дисципліни: вибіркова

Освітній ступінь: бакалавр

Спеціальність: для всіх спеціальностей

Обмеження для вибору: відсутні

Кількість кредитів (годин) денна/заочна форма: 4 (120 год.: 24- лекції; 24- семінарські; 72- самостійна робота); 4 (120 год.: 6 - лекції; 6 - семінарські; 108 - самостійна робота);

Мова викладання: українська

Посилання: <https://us04web.zoom.us/j/71025698039?pwd=a0JtWTB0TE1BT1ZVdFZRb3JiZWpidz09>

2. Інформація про викладача

ПІБ: Степанова Катерина Вячеславівна

Науковий ступінь, вчене звання, посада: кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління підприємницькою та туристичною діяльністю

Кафедра: кафедра управління підприємницькою та туристичною діяльністю

Робочій e-mail: stepanova@idguonline.net

Години консультацій на кафедрі: П'ятниця, 14.40-16.00

3. Цілі дисципліни та результати навчання

У системі управління кожного сучасного підприємства найбільш складною і відповідальною сферою є управління продуктивністю праці підприємства.

Міжнародний досвід і практика доводять, що через зростання продуктивності вирішується більшість соціальних, економічних, демографічних, екологічних проблем будь-якої країни. Одним із головних напрямів зростання продуктивності є управління зростанням продуктивності. Продуктивністю необхідно управляти на високому професійному рівні і для цього потрібні фахівці високої кваліфікації. Тільки за такої ситуації може початися соціально-економічне зростання в країні.

Предмет вивчення навчальної дисципліни є система управління економічними ресурсами на всіх рівнях економіки з виробництвом продукції, а також загальні закономірності та особливості формування, функціонування та розвитку персоналу організації.

Метою вивчення дисципліни є навчити студентів теорії управління продуктивністю праці персоналу на підприємствах і фірмах в різних галузях господарства та здобути практичні навички у даній сфері.

Міждисциплінарні зв'язки: Теорія та менеджмент організації, Мотиваційний менеджмент, Економіка підприємства, технології, Методи і моделі прийняття управлінських рішень, Кадровий менеджмент, Контролінг, Управління активами та інвестиційним портфелем та інші.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути такі результати навчання:

1. Знання про:

- теоретичні засади управління продуктивністю праці персоналу;
- основні засади кадрової стратегії та політики підприємства;
- суть загальних і спеціальних функцій управління продуктивністю праці персоналу;
- методичні підходи щодо розподілу завдань з управління продуктивністю праці персоналу між підрозділами та керівниками;
- методи планування чисельності персоналу;
- джерела та методи професійного набору персоналу;
- форми розвитку персоналу підприємства;
- методи планування продуктивності праці персоналу;
- суть та шляхи мотивації й стимулювання персоналу.

2. Уміння:

- здійснювати вимірювання продуктивності (сукупної та часткової) в кожній ланці економіки;
- здійснювати аналіз рівнів продуктивності в розрізі її факторів;
- здійснювати міжфірмове порівняння показників продуктивності;
- надавати керівникам будь-якої ланки економіки консультативні послуги з питань підвищення продуктивності;
- створювати в організаціях професійно-цільові групи з підвищення продуктивності;
- розробляти поточні та перспективні програми підвищення продуктивності в організаціях і їх структурних підрозділах.

3. Комунікація:

- показувати уміння працювати автономно та в команді, мати навички міжособистісної взаємодії, які дозволяють досягати професійних цілей;
- використовувати сучасні комп'ютерні і телекомунікаційні технології обміну та розповсюдження професійно спрямованої інформації у сфері підприємництва, торгівлі та біржової діяльності;
- оволодіти навичками письмової та усної професійної комунікації державною й іноземною мовами.

4. Автономність та відповідальність:

- відповідальність за прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах,
- що потребує застосування нових підходів та прогнозування;
- управління комплексними діями або проектами;
- відповідальність професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб;
- здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності.

4. Зміст дисципліни

Тема 1. Предмет, метод і завдання дисципліни

Предмет, метод і завдання курсу «Менеджмент продуктивності». Методи дослідження предмета менеджменту продуктивності. Сутність поняття продуктивності та продуктивності праці. Взаємозв'язок продуктивності та продуктивності праці. Основні характеристики понять, що складають менеджмент продуктивності.

Тема 2. Стратегічні цілі суспільства і продуктивність

Ринкова система і продуктивність. Визначення цілей суспільства і ролі продуктивності в їх досягненні. Диференціація цілей суспільства за складовими економічного зростання та економічної диференціації. Соціальна мета суспільства та її

диференціація за складовими недопущення бідності і соціальної забезпеченості. Демографічні цілі суспільства і їх роль у формуванні ринкової системи. Екологічні цілі суспільства. Два шляхи економічного зростання: екстенсивне та інтенсивне. Продуктивність та її зв'язок з торгівельним балансом країни.

Тема 3. Класифікація мікрорівневих чинників продуктивності

Мікрорівневі чинники продуктивності: "тверді" і "м'які". Інтеграційні чинники: інновації, організаційний менеджмент, економічна безпека підприємств, їх реструктуризація та санація. Матеріально-технічні, організаційно-економічні, соціально-психологічні фактори, галузеві та інші чинники. Резерви підвищення продуктивності праці та їх класифікація.

Тема 4. Класифікація макрорівневих чинників продуктивності

Макрорівневі чинники продуктивності: реалізація на макрорівні через систему законодавчої і виконавчої влади; зовнішні чинники продуктивності. Три групи макрорівневих чинників продуктивності: життєвий простір країни; структурні зміни в економіці; інфраструктура та урядова політика. Чинники життєвого простору: населення, територія, екологія, земля і клімат, природні багатства і природні ресурси. Структурні зміни в зайнятості та структурні зміни ВВП. Зовнішні фактори продуктивності: інституціональні механізми; інфраструктура; внутрішній ринок споживчих товарів і послуг; фіскальна політика; державний бюджет; бюджетний дефіцит і державний борг; кредитно-грошова політика; соціальна політика; національна безпека держави.

Тема 5. Характеристика основних видів витрат

Ефективність праці підприємства як основна ланка управління продуктивністю. Економічні ресурси, що призводять до утворення відповідних витрат. Дві великі групи витрат: інвестиційні та поточні (операційні). Поточні витрати, їх поділ на циклічні та безперервні. Безперервні витрати та їх зв'язок з оплатою праці вищого управлінського персоналу утриманням основних виробничих фондів тощо. Загальні (сукупні) витрати і витрати на одиницю продукції. Собівартість продукції та її складові, що спрямовані на підготовку, виробництво, виготовлення і реалізацію товарів і послуг. Зниження собівартості продукції та її вплив на підвищення продуктивності. Динаміка продуктивності і результативності виробництва. Зв'язок результативності з ефективністю виробництва. Показники вимірювання результативності. Трудовий потенціал у системі економічних ресурсів. Показники ефективності; продуктивність та рентабельність праці. Теорема про рентабельність компонентів праці. Концепції ефективності праці. Ефективність інвестицій у людський капітал.

Тема 6. Взаємозв'язок витрат і продуктивності

Фактори і резерви підвищення продуктивності праці Проблема економії і примноження багатств, що проявляються в зростанні продуктивності. Базові фактори зростання продуктивності: матеріальні потреби суспільства (безмежні, або невмолимі); економічні ресурси, тобто засоби для виробництва товарів і послуг (обмежені, або рідкісні). Внутрішні і зовнішні витрати. Бухгалтерський і економічний прибуток фірми. Короткостроковий і довгостроковий періоди, аналіз факторів і резервів продуктивності праці. Фактори зростання продуктивності праці, їх особливості на сучасному етапі. Резерви підвищення продуктивності за умов нестабільної ринкової економіки. Рівень освіти як сигнал про продуктивність праці.

Тема 7. Вимірювання обсягів виробництва і продуктивності

Вимірювання продуктивності як шлях до оптимального управління економікою в усіх її макро- і мікрорівневих ланках. Управлінські рішення та інформація щодо

абсолютних і відносних показників продуктивності. Підготовка персоналу в психологічному і мотиваційному плані для введення системи вимірювання продуктивності. Вимірювання продуктивності на основі співставлених цін. Вимірювання сукупної і часткової продуктивності залежно від поставлених цілей у певних ланках економіки. Вимірювання на мікрорівні продуктивності на основі товарної продукції та доданої вартості. Натуральні та трудові методи, їх застосування в структурних підрозділах. Соціально-економічне зростання і зростання продуктивності за рахунок кількісного збільшення обсягів продукції та зростання їх якісних параметрів. Вимірювання продуктивності з урахуванням якісних параметрів продукції.

Тема 8. Прогнозування продуктивності праці, планування кількості працівників

Вплив структурних зрушень на продуктивність праці. Підвищення технічного рівня виробництва. Вплив галузевих факторів. Обґрунтування підвищення продуктивності суспільної праці методом ланцюгових підстановок. Прогнозування продуктивності праці з використанням методу міжгалузевого балансу праці. Прогнозування продуктивності праці шляхом порівняння витрат живої та уречевленої праці.

Тема 9. Стратегія і методи вимірювання продуктивності

Основні ідеї стратегії оцінки продуктивності. Нормативний метод вимірювання продуктивності (НМВП). Багатофакторна модель вимірювання продуктивності (БФМВП). Багатокритеріальний метод вимірювання результативності продуктивності. Сурогатний підхід до вимірювання продуктивності.

Тема 10. Управління продуктивністю на мікрорівні

Показники і методи оцінювання зміни рівня продуктивності в залежності від фінансових інвестицій. Нематеріальні ресурси як продукт інтелектуальної діяльності людей. Інформаційні виробничі технології в сучасних умовах. Основні одиниці виміру факторів виробництва. Продуктивність основного та оборотного капіталу. Надійна система економічної безпеки підприємства як основа забезпечення високого рівня продуктивності за наступними складовими: фінансова складова, інтелектуальна і кадрова складова, техніко-технологічна складова, політикоправова складова, інформаційна складова, екологічна складова, силова складова. Кадрове планування на мікрорівні і його вплив на продуктивність. Планування чисельності та складу працівників. Планування чисельності промислово-виробничого персоналу. Розрахунок додаткової потреби в працівниках і спеціалістах. Методика розрахунку чисельності окремих категорій працівників. Програми підвищення продуктивності. Зростання продуктивності праці за рахунок підвищення рівня організації праці. Управління продуктивністю персоналу. Досвід зарубіжних країн в оцінюванні та управлінні продуктивністю. Продуктивність «білих комірців». Техніка номінальної групи. Реструктуризація та санація як систематично здійснювані заходи для утримання запрограмованого рівня продуктивності на підприємствах. Основні види санації підприємств і їх вплив на рівень продуктивності. Оцінка віддачі від вдосконалення маркетингової системи на виробництві.

Тема 11. Управління продуктивністю на макрорівні

Необхідність вимірювати повну продуктивність праці на укрупненому рівні. Розбіжність між ефективністю і продуктивністю. Вплив структурних зрушень на продуктивність праці. Підвищення технічного рівня виробництва. Пріоритетні напрямки інноваційної політики, визначені державою. Математичні методи використовують на макрорівні для оцінки продуктивності, їх сутність. Обґрунтування підвищення продуктивності суспільної праці методом ланцюгових підстановок. Прогнозування продуктивності праці з використанням методу міжгалузевого балансу праці.

Прогнозування продуктивності праці зіставленням витрат живої та уречевленої праці
Підходи до вимірювання продуктивності в різних секторах економіки. Вплив галузевих факторів. Національні організації продуктивності.

Тема 12. Зарубіжний досвід вимірювання продуктивності аналізу, контролю та підвищення продуктивності на підприємстві

Підходи до вимірювання продуктивності в різних секторах економіки зарубіжних країн. Структурний підхід доктора Куросави до вимірювання продуктивності на підприємствах і в їх виробничих підрозділах. Підхід Гоулда до вимірювання продуктивності, який базується на визначенні швидкості обороту капітальних вкладень. Метод "швидкої оцінки продуктивності": точна діагностика; управління програмою підвищення продуктивності, що охоплює всю організацію. Порівняння показників продуктивності, або міжфірмове порівняння (МФП). Показники порівняння діяльності фірми: продуктивність загальних доходів; продуктивність прибутку; обсяг продаж на одного працівника; загальні доходи на одного працівника тощо. Принципи управління продуктивністю інновацій: централізований принцип; повної децентралізації; комбінованої децентралізації; венчурний. Пріоритетні напрями інноваційної політики визначені державою. Стимулювання наукових досліджень і розробок в західних державах.

5. Політика щодо відвідування навчальних занять.

Згідно з «Положенням про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень студентів в умовах ЄКТС в ІДГУ» студенти мають обов'язково бути присутніми на семінарських заняттях. Студент, який з поважних причин, підтверджених документально, не мав був відсутній на семінарському занятті, має право на відпрацювання у двотижневий термін після повернення до навчання. Студент, який не використав надане йому право у встановлений термін або пропустив заняття без поважних причин, отримує за кожне пропущення заняття 0 балів. Студенти, які навчаються за індивідуальним графіком, мають в повному обсязі виконати додаткові індивідуальні завдання, попередньо узгодивши їх з викладачем. Присутність на модульній контрольній роботі є обов'язковою. У випадку відсутності студента на проміжному контролі з поважної причини, підтвердженої документально, йому призначається інша дата складання модульної контрольної роботи.

Політика академічної доброчесності.

Студенти мають дотримуватись правил академічної доброчесності відповідно до «Кодексу академічної доброчесності та корпоративної етики» <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/12/kodeks-akademichnoyi-dobrochesnosti-ta-korporativnoyi-etyky-idhu-zatverdzheno-22.12.2023-.pdf>. Наявність академічного плагіату в студентських роботах є підставою для виставлення негативної оцінки. Списування студентів під час проведення модульної контрольної роботи є підставою для дострокового припинення її складання та виставлення негативної оцінки.

Використання технологій штучного інтелекту

З метою підвищення академічної чесності та сприяння особистому розвитку, студентам заборонено використовувати будь-які технології штучного інтелекту у виконанні завдань та тестів.

6. Критерії оцінювання результатів навчання

Шкала та схема формування підсумкової оцінки

Результати навчання з освітніх компонентів оцінюються за 100-бальною шкалою (від 1 до 100) з переведенням в оцінку за традиційною шкалою «зараховано» або «не зараховано». Переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в підсумкову оцінку за традиційною шкалою згідно табл. 1.

Таблиця 1.

Переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в підсумкову оцінку за традиційною шкалою

Підсумковий бал	Оцінка за традиційною шкалою
51-100	зараховано
1-50	Не зараховано

Загальна оцінка за курс виставляється за результатами поточного та проміжного згідно табл. 2.

Таблиця 2.

Формування загальної оцінки за курс

Максимальна кількість балів	70 балів (поточний контроль) – середньозважений бал оцінок за відповіді на семінарських заняттях та виконання індивідуальних завдань, який переводиться у 100-бальну шкалу з ваговим коефіцієнтом.0,7	30 балів (проміжний контроль) – за результатами виконання модульної контрольної роботи
Мінімальний пороговий рівень	35 балів (поточний контроль)	16 балів (проміжний контроль)

Форма проміжного контролю

Модульна контрольна робота

Форма підсумкового контролю залік

Критерії оцінювання під час поточного контролю

Під час поточного контролю оцінюються відповіді студента на семінарських заняттях, а також результати самостійної та індивідуальної роботи. Нарахування балів за поточний контроль відбувається відповідно до «Положення про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень студентів в умовах ЄКТС в ІДГУ» (http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/09/polozhennja_pro_porjadok_ocinjuvannja_rivnja_navchalnyh_dosjahne_n_zi_zminamy-vid-28.08.2020-protokol-1.pdf)

Оцінювання роботи на семінарських заняттях, індивідуальної та самостійної роботи здійснюється за шкалою від «0» до «5». Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти на семінарських заняттях приведені у табл. 3.

Таблиця 3.

Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти на семінарських заняттях

Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
5 балів	Оцінюється робота студента, який у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно й аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв'язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки.
4 бали	Оцінюється робота студента, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, розв'язує задачі стандартним способом, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
3 бали	Оцінюється робота студента, який відтворює значну частину навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні

	знання окремих положень, записує основні формули, рівняння, закони. Однак не здатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.
2 бали	Оцінюється робота студента, який достатньо не володіє навчальним матеріалом, однак фрагментарно, поверхово (без аргументації й обґрунтування) викладає окремі питання навчальної дисципліни, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань.
1 бал	Оцінюється робота студента, який не в змозі викласти зміст більшості питань теми та курсу, володіє навчальним матеріалом на рівні розпізнавання явищ, допускає істотні помилки, відповідає на запитання, що потребують однослівної відповіді.
0 балів	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

Критерії оцінювання розв'язання задач представлено у табл. 4.

Таблиця 4.

Критерії оцінювання розв'язання задач(ситуацій)

Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
5 балів	Розв'язання задачі є абсолютно вірним. Студент володіє знаннями методики здійснення розрахунків, вміє нестандартно підходити до розв'язання задач (вирішення ситуацій) та робити обґрунтовані висновки.
4 бали	Задача розв'язана вірно, але обґрунтування висновків є недостатнім
3 бали	Задача розв'язана вірно, але немає висновків та хід розв'язання задачі (вправи, ситуації) не подано.
2 бали	При розв'язанні задачі виявлені неточності, помилки в розрахунках.
1 бал	Практичне завдання розв'язане невірно.
0 балів	Не було спроби розв'язати задачу (ситуацію).

Здобувач вищої освіти має бути оцінений не менш як з 70% семінарських занять, передбачених навчальним планом. У випадку, якщо здобувач вищої освіти не був оцінений з відповідної кількості занять, він отримує 0 балів за кожне заняття, з якого мав бути оцінений. При цьому здобувачу вищої освіти може бути зараховано виконання індивідуальних завдань за певне заняття якщо він не був оцінений за результатами проведення семінарського заняття.

Основними видами індивідуальних завдань є: підготовка доповідей, рефератів; вирішення ситуаційних завдань.

Оцінювання доповіді (реферату) здійснюється за такими критеріями: самостійність та оригінальність дослідження, виконання поставлених автором завдань, здатність здійснювати узагальнення на основі опрацювання теоретичного матеріалу та відсутність помилок при оформленні цитування й посилань на джерела, якісна презентація результатів власного дослідження.

Індивідуальне завдання є обов'язковим для виконання. Разом з тим здобувач освіти може запропонувати свою тему доповіді (реферату) у відповідності до особистих науково-дослідних інтересів та погодити її з викладачем. Окрім цього у якості виконання індивідуального завдання здобувачу вищої освіти може бути зараховано проходження онлайн-курсів (у відповідності до змісту навчальної дисципліни) на платформах EdEra, Coursera, Prometheus та інших. Зарахування відбувається за наявності сертифікату про успішне проходження курсу.

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Оцінювання проміжного контролю здійснюється за шкалою від «0» до «30». Загальна оцінка за модульну контрольну роботу є середнім арифметичним оцінок за кожне питання/завдання, яка переводиться за 100 бальною шкалою та множиться на коефіцієнт 0,3. Критерії оцінювання теоретичних та практичних завдань, які включено до проміжного контролю, наведено у табл. 3-4. У разі, якщо здобувач вищої освіти за

проміжний контроль отримав менше ніж 16 балів, то він вважається таким, що не склав проміжний контроль. У графі «проміжний контроль» виставляється 0 балів.

Критерії оцінювання при організації освітнього процесу із застосуванням технологій дистанційного навчання

У разі проведення освітнього процесу у дистанційному режимі, порядок його організації регулює «Положення про організацію освітнього процесу із застосуванням технологій дистанційного навчання в Ізмаїльському державному гуманітарному університеті» (<http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/12/polozhennja-pro-orhanizaciju-osv.-procesu-iz-zast.-tehnolohij-dyst.-navch.-2020.pdf>). Дистанційний режим навчання передбачає проведення навчальних занять, контрольних заходів та самостійної роботи здобувачів відповідно до робочої програми навчальної дисципліни.

Дистанційна комунікація учасників освітнього процесу під час синхронного режиму навчання може здійснюватися через онлайн-платформи проведення відео конференцій Google Meet або Zoom. Поточний контроль результатів навчання здобувачів вищої освіти здійснюється під час проведення дистанційних занять, а також шляхом оцінювання самостійних індивідуальних і групових завдань, що виконуються здобувачами освіти в електронній формі та надсилаються до системи підтримки дистанційного навчання (LMS Moodle або Google Classroom).

Завдання проміжного контролю виконуються здобувачами освіти в електронній формі та надсилаються до системи підтримки дистанційного навчання (LMS Moodle або Google Classroom), які оцінюються за поданим вище алгоритмом.

7. Основна література та інформаційні ресурси

Основні:

1. Ахновська І., Болгов В. А. Управління витратами: навч. посіб. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2020. 156 с. URL: https://r.donnu.edu.ua/bitstream/123456789/943/1/58_Управління%20витратами_I.pdf
2. Артамонова Н.С., Акулюшина М.О. Управління витратами: навч. посіб. Київ: ЦУЛ. 2019. 216 с.
3. Аналіз діяльності підприємства: навч. посіб. / О. В. Посилкіна, О. В. Козирева, Я. М. Деренська. Харків: Вид-во НФаУ, 2019. 398 с.
4. Кубіній Н. Ю., Маргітич В. В., Кубіній В. В. Продуктивність праці в інтенціональній економіці. *Економіка і суспільство*. 2022. Вип. 43. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1778/1714>. DOI: 10.32782/2524-0072/2022-43-81 (дата звернення: 18.11.2022).
5. Кучіна С. Е., Майстро Р. Г. Продуктивність праці та ефективність виробництва. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ» (економічні науки)*. 2022. №1. С. 37 – 40. DOI: 10.20998/2519-4461.2022.1.37.
6. Паршин Ю.І., Паршина О.А. Основи економічного аналізу: навч. посіб. Дніпро: ФОП Дробязко С.І., 2020. 180 с.
7. Пасінович І. І., Старко І. Є. Продуктивність праці: підходи до оцінювання в світлі сучасних глобальних викликів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Економічна»*. 2020. Вип. 98. С.6-17. DOI: 10.26565/2311-2379-2020-98-01.
8. Шахно А. Ю., Кутова Н. Г., Козир А. А. Підвищення ефективності управління продуктивністю праці як чинник зростання конкурентоспроможності підприємства в кризових умовах. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: «Економічні науки»*. 2021. № 1. С.226-232. DOI: 10.31891/2307-5740-2021-290-1-40.
9. Ярчук А. В. Управління продуктивністю праці в системі забезпечення якості життя населення: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. Вінниця. 2019. 267 с.

Допоміжні:

1. Дворник І. В. Продуктивність праці в сільському господарстві. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2021. Том 6. № 2. С. 245 – 251. DOI: 10.36887/2415-8453-2021-2-30.
2. Міжнародна організація праці. URL : <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/> (дата звернення: 21.11.2022).
3. Сидорченко Т.Ф., Бережна О.О. Підвищення продуктивності праці на підприємствах роздрібно́ї торгівлі. *Інфраструктура ринку*. № 37. 2019. С. 397-404. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/37_2019_ukr/59.pdf
4. Статистичний збірник «Наукова та інноваційна діяльність України за 2020 рік». Державна служба статистики України. Київ. 2021. 243 с.
5. Макроекономіка : навч. посіб. / за ред. проф. С. І. Архієреєва. Харків: Видавництво Іванченка І.С., 2019. 216 с.
6. Грабовецький Б.Є. Планування та економічне прогнозування: навч. посіб. 2-ге вид. Вінниця. ВНТУ, 2019. 266 с.
7. Присенко Г. В., Равікович Є.І. Прогнозування соціально-економічних процесів: навч. посіб. 2-ге вид. доп. і перероб. Київ: КНЕУ, 2019. 378 с.
8. Швець Ю.О. Прогнозування показників фінансового стану як елемент управління операційною діяльністю підприємств машинобудування у кризових умовах. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. № 3. 2020. DOI: <https://doi.org/10.32841/2413-2675/2020-42-16>
9. Шахно А.Ю., Кутова Н.Г., Козир А.А. Підвищення ефективності управління продуктивністю праці як чинник зростання конкурентоспроможності підприємства в кризових умовах. *Вісник Хмельницького національного університету*. № 2. 2021. С. 226-232. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/07/2021-1-%D0%95%D0%9D-40.pdf>
10. Потьомкіна О.В., Дорош В.Ю. Інновації та їх вплив на підвищення продуктивності праці персоналу. *Ефективна економіка*. № 8. 2021. DOI: [10.32702/2307-2105-2022.5.73](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.5.73)

Ресурси мережі Інтернет:

1. Кодекс законів про працю України. № 322-08. Підстава 2839-IX. Від 20.01.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Закон України «Про охорону праці». № 2695-XII. Від 14.10.1992. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T269400>
3. Новий закон про працю: основні нововведення. Офіційний сайт видання Українська правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/09/7/691224/>
4. Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства. Офіційний сайт Ліга Закон. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN10622>
5. Типове положення про охорону праці на підприємстві. URL: <https://pro-op.com.ua/article/761-tipove-polojennya-pro-slujbu-ohoroni-prats>

Затверджено на засіданні кафедри управління підприємницькою та туристичною діяльністю від 26.01.2024 протокол №10.