

DOI 10.31558/2307-2318.2018.4.17

УДК 331.101.6

Чернушкіна О.О., к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці, Хмельницький національний університет

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

Охарактеризовано основні показники розвитку промисловості України. Зроблено висновок про необхідність запровадження нових підходів до розуміння процесів економічного розвитку, впровадження у практику економічної діяльності системних розробок у галузі продуктивності.

Наголошено на актуальності дослідження продуктивності праці, її місця в теорії продуктивності. Запропоновано вважати продуктивність праці частковим факторним показником продуктивності. Зауважено, що аспектам використання показника продуктивності праці в економічних розрахунках приділяється увага й з боку державних органів влади. Проаналізовано динаміку продуктивності праці в Україні з висновком про стійку тенденцію до зростання показника продуктивності праці.

Обґрунтовано необхідність запровадження на підприємствах програм управління продуктивністю праці з мотиваційною орієнтацією. Представлено методологічні засади формування ефективної системи мотивації працівників для досягнення запланованого рівня продуктивності праці в економічній системі.

Ключові слова: економічна система, продуктивність, продуктивність праці, управління продуктивністю праці, мотивація.

Табл. 2, Літ. 23.

Чернушкіна О. А.

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА

Охарактеризованы основные показатели развития промышленности Украины. Сделан вывод о необходимости введения новых подходов к пониманию процессов экономического развития, внедрения в практику экономической деятельности системных разработок в области производительности.

Отмечено актуальность исследования производительности труда, ее места в теории производительности. Предложено считать производительность труда частным факторным показателем производительности. Обозначено, что аспектам использования показателя производительности труда в экономических расчетах уделяется внимание и со стороны государственных органов власти. Проанализирована динамика производительности труда в Украине с выводом об устойчивой тенденции роста показателя производительности труда.

Обоснована необходимость введения на предприятиях программ управления производительностью труда с мотивационной ориентацией. Представлены методологические основы формирования эффективной системы мотивации работников для достижения запланированного уровня производительности труда в экономической системе.

Ключевые слова: экономическая система, производительность, производительность труда, управления производительностью труда, мотивация.

Oksana Chernushkina

MODERN ASPECTS OF MANAGEMENT OF LABOR PRODUCTIVITY

The main indicators of industrial development in Ukraine are described. The conclusion is made on the need to introduce new approaches to understanding the processes of economic development, the introduction of systematic developments in the field of productivity in the practice of economic activity.

It is emphasized on the relevance of the study of labor productivity, its place in the theory of productivity. It is proposed to consider labor productivity as a partial factor of productivity. It is noted that aspects of using the labor productivity indicator in economic calculations are paid attention by the state authorities. The dynamics of labor productivity in Ukraine are analyzed with the conclusion that there is a stable tendency to increase the indicator of labor productivity.

The necessity of introducing labor productivity management programs with motivational orientation in enterprises is substantiated. The methodological principles of forming an effective system of employee motivation for achievement of the planned level of labor productivity in the economic system are presented.

Key words: economic system, productivity, productivity, labor productivity management, motivation.

Постановка проблеми. Визначальним фактором економічного зростання є продуктивність праці як на макроекономічному рівні, так і на рівні окремих регіонів і підприємств. На макроекономічному рівні продуктивність праці є фактором підвищення соціальних стандартів, зростання рівня і якості життя населення країни. На мікрорівні підвищення продуктивності праці дозволить оптимізувати використання ресурсів праці на підприємстві, забезпечить зростання виробництва та ефективності діяльності підприємства в цілому. Сучасні умови господарювання економічних систем потребують ґрунтовних розробок щодо управління продуктивністю праці на всіх рівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні наукові розробки стосуються проблем визначення змісту показника продуктивності праці, обґрунтування методики вимірювання її рівня й динаміки, застосування різноманітних методів для характеристики ступеня впливу факторів на продуктивність праці на різних рівнях розвитку економічних систем. Серед основних наукових здобутків можна відзначити праці С. Айвазяна, В. Беседіна, Д. Богині, Б. Генкіна, О. Грішнкової, Р. Гріфіна, В. Данюка, Г. Завіновської, В. Єременка, Т. Кір'ян, П. Кругмана, Л. Лісогор, К. Маркса, М. Мескона, А. Пасеки, Й. Прокопенка, П. Самуельсона, М. Семікіної, Д. Сінка, М. Соколик, С. Струмліна, Ф. Тейлора, А. Файоля, Т. Хачатурова та ін. Проте, малодослідженими залишаються питання системного підходу до вивчення проблем підвищення продуктивності праці та впровадження в економічних системах програм управління продуктивністю з мотиваційною орієнтацією.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження сучасних аспектів управління продуктивністю праці в економічних системах, обґрунтування необхідності врахування мотиваційної складової відповідної програми.

Виклад основного матеріалу дослідження. Прогресивність структури економічної системи макрорівня має характеризуватись випереджаючим розвитком промислового виробництва. Стосовно української економіки, то частка промисловості у сукупному виробництві України становить близько двадцяти п'яти відсотків (табл. 1) [1; 2].

Таблиця 1

Основні показники розвитку промисловості України

Показники	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн.	1331887,6	1400680,2	1354130,1	1428839,1	1776603,7	2158030,0	2625862,7	2508579,5
Валова додана вартість промисловості в загальному обсязі валової доданої вартості, %	25,2	24,8	22,7	23,5	23,6	25,0	25,1	23,2
Кількість найманих працівників у промисловості, тис. осіб	3123,5	3126,9	3019,5	2506,8	2314,6	2254,4	1944,7	1906,4
Частка кількості найманих працівників у промисловості до загальної кількості працівників, %	35,66	36,27	36,47	35,31	35,13	34,17	24,05	23,69
Фінансовий результат до оподаткування, млн. грн.	58662,3	21353,4	13698,3	-166414,0	-181360,9	-7569,9	87461,7	103790,5
Капітальні інвестиції у промисловості, %	34,3	35,2	39,4	39,3	32,1	33,3	33,1	34,14

Наведені дані свідчать, що поряд з позитивною, на перший погляд, тенденцією до зростання обсягу реалізованої промислової продукції спостерігається зниження кількості найманих працівників у промисловості та її частки у загальній кількості працівників, нестійкий фінансовий результат діяльності промислових підприємств та в цілому зниження капітальних інвестицій у промисловість. Отже, пріоритетність політичних процесів над економічними, зовнішні впливи, загальна нестабільність, фінансова криза і недосконалість законодавчої бази негативно впливають на стан промислового розвитку України. Постає необхідність запровадження нових підходів до розуміння процесів економічного розвитку, впровадження у практику економічної діяльності системних розробок у галузі продуктивності.

Деякі науковці дотримуються концепції, згідно з якою під продуктивністю розуміють лише спосіб вимірювання ефективності використання ресурсів [3, с. 53; 4, с. 538; 5, с. 29]. Інші тлумачать поняття продуктивності як спосіб обчислення витрат підприємства [6]. Д.Сінк та М.Мескон називають її результативністю [7, с. 48; 5, с. 271]. В.Сухарський вважає категорію «продуктивність» критерієм ефективності [8, с. 247].

За іншою концепцією продуктивність розглядається як системоутворююча категорія, що не обмежується тільки визначенням статистичного показника. Як ефективно і вміле використання ресурсів – праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації – у процесі виробництва різноманітних товарів і наданні послуг розглядають продуктивність Й.Прокопенко [9, с. 14] та В.Єременко [10, с. 15].

У Меморандумі «Продуктивність, інновації, якість трудового життя та зайнятість», схваленому правлінням Європейської асоціації національних центрів продуктивності (ЄАНЦП), категорія «продуктивність» трактується як «...постійне удосконалювання використання ресурсів для забезпечення зростання, поширення інновацій та збільшення зайнятості» [10, с. 305].

Широке трактування категорії продуктивності наведено Комітетом з продуктивності при Європейському агентстві з проблем продуктивності ще в 1959 р.: «Продуктивність – це, в першу чергу, стан розуму. Це ставлення до світу, що має на увазі безперервне вдосконалення всього суцього. Це упевненість у тому, що сьогодні краще, ніж вчора, а завтра краще, ніж сьогодні людина може виконувати будь-яку роботу. Нарешті, продуктивність має на увазі безупинність зусиль щодо пристосування економічної діяльності до умов, які постійно змінюються, застосування нових теорій і методів. Це тверда віра у прогрес людства» [10, с. 23].

У відповідності із визначенням, наведеним у Британській енциклопедії (1974 р.), під продуктивністю в економічній теорії розуміється відношення того, що вироблено, до того, що необхідно для виробництва цієї продукції. За знаменник в цьому відношенні може бути використаний будь-який вид витрат. Можна, таким чином, говорити про продуктивність землі, праці, капіталу [11, с. 22].

За загальним підходом, під продуктивністю розуміється співвідношення обсягів випуску та обсягів ресурсів, витрачених на випуск, виражені в ідентичних одиницях виміру. Випуском вважається сумарна вартість товарів і послуг, що є результатом виробничої діяльності господарюючих одиниць або національної економіки в цілому. Під витратами ресурсів розуміються всі фактори виробництва, включаючи працю, капітал, землю та інші фактори, задіяні в процесі виробництва.

Продуктивність може оцінюватись на рівні окремих підприємств, регіонів і галузей або всієї економіки в цілому. Розраховуватись на одиницю окремого фактора виробництва, або, у вигляді сукупної продуктивності, агрегувати різні види виробничих факторів.

У зарубіжних публікаціях серед використовуваних показників продуктивності найпоширенішими є багатофакторна продуктивність, яка вимірює зростання виробництва доданої вартості на одиницю робочої сили та використовуваний капітал, та продуктивність праці, яка вимірює зростання виробництва доданої вартості на одиницю використовуваної праці.

Дослідженням взаємозв'язку показника продуктивності праці та розширення виробництва, ефективності, повної зайнятості та економічного зростання велике значення надавали класики політичної економії. Так, Макконелл К.Р. та Брю С.Л. характеризують продуктивність праці як загальний об'єм продукції, поділений на кількість витраченої на його виробництво праці; середній продукт праці чи виробіток одного працівника [12].

Окремі автори вважають продуктивність праці узагальнюючим показником використання робочої сили, що характеризує співвідношення результатів праці та її витрат [13]. Інші визнають, що продуктивність праці характеризує результативність праці, її ефективність, є здатністю конкретної праці виробляти за одиницю часу певну кількість продукції [14]. Мочерний С.В. визначає продуктивність праці як ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг [15]. Гринчуцький В.І. під продуктивністю праці розуміє ефективність, результативність витрат праці й визначається кількістю продукції, виробленої в одиницю робочого часу, або витратами праці на одиницю виробленої продукції, або виконаних робіт [16]. Іванілов О.С. характеризують продуктивність праці як плідність, ефективність діяльності людей у процесі створення матеріальних благ [17].

З приводу того, що праця є одним з факторів, які використовуються для вимірювання продуктивності виробництва, вважаємо продуктивність праці частковим

факторним показником продуктивності, що характеризується співвідношенням результатів праці та її витрат.

Аспектам використання показника продуктивності праці в економічних розрахунках приділяється увага й з боку державних органів влади. Зокрема, Міністерством економіки України 26 грудня 2008 року було затверджено Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в економіці та за видами економічної діяльності [18]. Відповідно до затверджених рекомендацій продуктивність праці розраховується на національному рівні, за видами економічної діяльності та для міжнародних порівнянь.

Використовуючи запропоновану в Тимчасових методичних рекомендаціях розрахунку продуктивності праці в економіці та за видами економічної діяльності методику обчислення продуктивності праці на національному рівні, динаміку продуктивності праці в Україні за 2000-2017 рр. представлено у табл. 2 [2].

Таблиця 2

Динаміка продуктивності праці в Україні за 2000-2017 рр.

Показники	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.
ВВП у фактичних цінах, млн. грн.	170070	441452	1082569	1302079	1408889	1465198	1586915	1988544	2385367	2982920
Чисельність зайнятого населення, тис. осіб	20175,0	20680,0	19180,2	19231,1	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4
Продуктивність праці, тис. грн. / особу	8,43	21,35	56,44	67,71	73,15	75,86	87,80	120,93	146,55	184,63

Аналізуючи наведені у табл. 2 розрахунки, можна констатувати, що за період 2000-2017 рр. показник продуктивності праці в Україні має стійку тенденцію до зростання. Середній річний приріст показника складає 58,10 тис. грн. на одного зайнятого.

Поряд з цим, варто зазначити, що Україна за показником продуктивності праці, розрахованим як відношення ВВП в цінах за ПКС до однієї зайнятої особи, відстає від розвинених країн у 2,2-5,9 разів; від країн з перехідною економікою у 1,7-2,5 разів [19].

Основні причини низької продуктивності праці породжують фактори-наслідки, що діють негативно та одночасно. Серед цих причин науковці виділяють такі:

- зношені та застарілі основні фонди. На підприємствах продуктивність забезпечують не окремі верстати, потокові лінії, а весь комплекс взаємопов'язаних основних фондів, тобто комплекси обладнання, приладів, виробничої інфраструктури, засобів управління. Для вітчизняних підприємств властиво відтворення низькопродуктивних комплексів основних фондів, їх постійні ремонти. Саме тому необхідна інноваційна модель модернізації промисловості України;

- застарілі технології, які безпосередньо пов'язані зі зношеними основними фондами;

- неефективна організація праці та обслуговування робочих місць, яка супроводжується роздутими та незбалансованими за продуктивністю штатами;

- недостатньо ефективна організація операційних систем та виробничих процесів. Удосконалення організації потребує знань та прояву волі менеджерів вищої та середньої ланок, але не пов'язано зі значними фінансовими витратами;

- низькоефективний менеджмент і, як наслідок, неефективні та непродуктивні бізнес-процеси, неефективна діяльність виробничого персоналу. Виникає необхідність суттєвого підвищення та розширення компетенцій управлінців, їх інноваційної активності;

- практична відсутність стимулів до побудови інноваційного виробництва пов'язана з високим рівнем монополізації в усіх найважливіших галузях національної економіки, корупції в державі та суспільстві;

- порівняно слабка інвестиційна інфраструктура, фінансові установи, які не готові фінансувати інноваційні проекти зі значними вкладеннями, тривалим терміном окупності, а також значні інвестиційні та політичні ризики, що погіршують інноваційний та інвестиційний клімат;

- недостатня інформатизація та автоматизація виробництва, менеджменту, низький рівень застосування високих технологій, в результаті – неефективні методи та засоби виробництва, праці, управління [20].

Підвищення продуктивності праці є першочерговим завданням будь-якої економічної системи макро- чи мікрорівня, що прагне до підвищення конкурентоспроможності. Запровадження програми управління продуктивністю праці може стати ефективним та комплексним інструментом, що створить умови для зростання продуктивності економічних систем усіх рівнів.

Загальною метою програми управління продуктивністю праці є забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи оцінювання рівня продуктивності і завданням керівників підприємства щодо підвищення результатів діяльності шляхом впровадження інноваційних змін у всі елементи процесу виробництва: техніку, технологію, людські ресурси тощо.

Найбільш специфічними деталізованими цілями впровадження програми управління продуктивністю праці на будь-якому підприємстві є:

- підвищення кваліфікації і практичного досвіду в сфері управління, планування і вирішення проблем;

- покращення відносин між членами колективу;

- створення ефективної інформаційної системи з питань продуктивності;

- зростання основних показників діяльності організації;

- поживлення діяльності організації та сприятливий соціально-психологічний клімат [21].

До основних переваг щодо створення такої програми на підприємстві є:

- зростання інформованості робітників та керівництва про чинники, що впливають на продуктивність;

- створення зв'язку між наявними методами вимірювання продуктивності й регулярним контролем за результатами діяльності;

- встановлення нових конкурентних стандартів і норм;

- стимулювання постійної уваги до підвищення продуктивності праці;

- більш широке і свідоме використання персоналом методів і техніки підвищення продуктивності праці [21, с. 157–158].

Управління продуктивністю праці на підприємстві можна розглядати як складову загального процесу управління підприємством.

Зазвичай, програми управління продуктивністю праці на підприємстві включають в себе такі етапи: вимірювання і оцінка досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема; пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки; розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який повинен включати конкретні терміни і заходи з їх реалізації, передбачати фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, визначати відповідальних виконавців; розробка систем мотивації працівників для досягнення

запланованого рівня продуктивності; контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, і регулювання їх виконання; вимірювання і оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці [22].

Мотиваційний аспект підвищення продуктивності праці повинен враховувати особистісну систему індивідуальних потреб, цінностей, інтересів, задоволення яких повинно відбуватися у процесі трудової діяльності. Формування трудової поведінки відбувається в межах певної моделі мотивації, яка інтегрує в собі та віддзеркалює прояв суперечливості внутрішніх спонукань і зовнішніх чинників.

Формування ринкових відносин найперше висуває проблему створення нових мотиваційних механізмів зацікавлення працівників в успішному функціонуванні підприємства, підвищенні продуктивності праці та господарювання в цілому. Під час вивчення та аналізу наукових робіт провідних вітчизняних і зарубіжних економістів встановлено, що залишається актуальним дослідження змісту матеріального стимулювання, основних принципів та груп факторів, що визначають трудовий внесок працівника. У практиці управління необхідно враховувати інтереси різних груп і категорій працівників, дію певних стимулів, які забезпечують їх цілеспрямований вплив на ефективність трудової поведінки.

Ефективність діяльності персоналу підприємства і пов'язана з нею успішна діяльність суб'єкта господарювання істотно залежить від рівня компетентності працівників, що є найважливішою складовою управління людськими ресурсами і досягнення стратегічної відповідності персоналу.

Сьогодні саме людський ресурс розглядається як найважливіший внутрішній ресурс підвищення продуктивності, тому ефективно управління персоналом має ключове значення для успішності і результативності роботи підприємства. Управління людськими ресурсами передбачає формування «правильної» поведінкової моделі працівників, досягнення відповідності кваліфікації та професійного рівня персоналу встановленим підприємством вимогам, ініціацію активності та прагнення до самореалізації у процесі трудової діяльності.

Управлінський вплив на працівників ґрунтується на створенні мотиваційних механізмів зацікавленості у поточних та кінцевих результатах виробничо-господарської діяльності. Система винагороди повинна включати комплекс стимулів матеріального, соціального і морально-психологічного характеру. Перш за все, мотивація персоналу не може бути дієвою без задоволення матеріальних потреб, без орієнтації працівника на матеріальний інтерес.

За ринкових умов господарювання законодавство України забезпечує в основному повну самостійність підприємства у питаннях організації оплати праці всіх категорій персоналу. Керівники державних підприємств мають право самостійно обирати форми і системи оплати праці, встановлювати працівникам конкретні розміри тарифних ставок, відрядних розцінок, посадових окладів, надбавок і доплат, керуючись єдиною тарифною сіткою, а також умовами, передбаченими колективним договором. Підприємства інших форм власності можуть використовувати традиційну тарифну систему, застосовувати тарифні ставки та оклади лише як орієнтири, упроваджувати власну, індивідуально розроблену модель оплати праці. Матеріальна мотивація працівників окрім застосування спонукальної моделі оплати праці передбачає запровадження механізму участі працівників у прибутках і капіталі, надання опціонів, уведення дивідендних стимулів тощо.

Великого значення за нових економічних умов має практичне використання іноземного досвіду матеріального стимулювання персоналу. Неможливо досягти

ефективного управління працівниками, від яких залежить підвищення продуктивності, за умов протиріччя між динамічністю виробничого процесу та інертністю сучасних форм оплати праці. Призначення ефективної системи винагородження полягає у стимулюванні працівника до підвищення продуктивності праці та виробництва шляхом адекватного оцінювання його трудового внеску.

Дієвою є така система мотивації, за якою об'єктивне вимірювання і оцінювання результатів діяльності працівника пов'язане із конкретним характером праці та враховує проявлення ініціативності, наполегливості, творчості у виконанні встановлених завдань, обов'язковість безперервного підвищення кваліфікації. Основою ефективної політики оплати праці є тарифна система, яка розглядається як основний інструмент і критерій обґрунтованої диференціації заробітної плати, а отже і мотивації персоналу.

Система преміальних виплат персоналу у вітчизняній практиці стимулювання найчастіше має загальний і поширений характер. Гарантована премія не є особливим видом винагороди і перетворилась у частину заробітної плати. В управлінні мотивацією необхідно враховувати, що непрогнозовані і нерегулярні заохочення стимулюють краще, ніж очікувані і прогнозовані. Окрім того, система преміювання не здатна виконувати стимулююче призначення, якщо премії занадто малі (менше 10 % тарифної ставки або посадового окладу). Обов'язковими елементами преміальної системи повинні бути: показники та умови преміювання; встановлення розмірів премії та джерел їх виплати; визначення періодичності преміювання і порядку виплати премій. Зasadні аспекти політики преміювання повинні передбачати умови диференціації преміальних виплат відповідно до категорії персоналу та функціонального статусу працівника. Критерієм ефективності системи преміювання вважається зацікавленість працівників у досягненні кращих індивідуальних і колективних результатів праці.

В іноземній практиці, як правило, у стимулюванні персоналу акцентується увага на підвищенні кваліфікації, професійної майстерності, на розкритті і максимальному використанні інтелектуального потенціалу працівників, їх ініціативи і творчості. Стимулюючу функцію виконують різного роду доплати (персональні надбавки), розмір яких безпосередньо пов'язаний з індивідуальними особливостями працівника і його трудового внеску в кінцеві результати діяльності підприємства.

Стабільність зайнятості, перспектива кар'єрного зростання відіграють пріоритетну роль потреб і мотиваційних факторів трудової діяльності. В іноземній практиці досвід цілеспрямованого впливу на статусні мотиви за допомогою планування кар'єри демонструють японські фірми. Відомий японський економіст М.Аокі стверджує, що основою японської системи стимулів є ієрархія рангів, коли працівники фірми змагаються за просування по службі на основі своїх досягнень і придбаних знань [23].

Таким чином, формування ефективної системи мотивації персоналу пов'язане із застосуванням найкращих форм, способів і режимів стимулювання працівників з точки зору підвищення продуктивності праці і має передбачати створення умов для реалізації професійних здібностей працівника і його розвитку. Вибір методів мотиваційного впливу має ситуаційний характер, залежить від особистості працівника і можливостей підприємства.

Висновки та подальші дослідження. Продуктивність забезпечує конкурентоспроможність економічної системи як на макро-, так й на мезо- та мікрорівнях, впливає на створюваний продукт і добробут населення. Запровадження програм управління продуктивністю праці на підприємстві сприятиме зростанню доходів працівників, реалізації критеріїв продуктивного господарювання, забезпеченню конкурентних позицій підприємства.

Обов'язковою компонентою програми управління продуктивністю праці постає система мотивації працівників до зростання продуктивності, що потребує створення нових мотиваційних механізмів зацікавлення працівників в успішному функціонуванні підприємства. Зокрема, система винагород повинна орієнтувати працівника на досягнення високих поточних і кінцевих результатів виробничо-господарської діяльності, включати комплекс стимулів матеріального, соціального та морально-психологічного характеру, передбачати додаткове винагородження за індивідуальний і колективний внесок у зростання продуктивності праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Промисловість України у 2011-2015 роках : стат. зб. [Електронний ресурс] / Державна служба статистики. – Київ, 2016. – 348 с. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Генкин Б. М. Эффективность труда и качество жизни / Б. М. Генкин / СПБГИЭА. – СПб., 1997. – 112 с.
4. Гріфін Р. Основи менеджменту / наук. ред. В. Яцура, Д. Олесневич. – Львів : БаК, 2001. – 624 с.
5. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк ; пер. с англ. / общ. ред. и вступ. ст. В. И. Данилова-Данильяна. – М. : Прогресс, 1989. – 528 с.
6. Sattler Ralf. R. Unternehmerisch denken lernen. Das Denken in Strategie, Liquiditat, Erfolg und Risiko. – Munchen: Deutscher Taschenbuch Verlag, 2003. – 190 с.
7. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : «Дело», 1993. – 702 с.
8. Сухарський В. С. Менеджмент: теорія, методологія, практика : монографія / В. С. Сухарський. – Тернопіль : Астон, 2002. – 416 с.
9. Прокопенко И. И. Управление производительностью : практ. руководство / И. И. Прокопенко ; пер. с англ. – К. : Техника, 1990. – 319 с.
10. Єременко В. О. Підвищення продуктивності: теорія, досвід, шлях України / В. О. Єременко. – Краматорськ : Видавництво Центру продуктивності Міністерства праці та соціальної політики України, 2000. – 398 с.
11. Эйлон С. Система показателей эффективности производства (прикладной анализ) / С. Эйлон, Б. Голд, Ю. Сезан ; пер. с англ. ; предисл. и науч. ред. Ю. Я. Ольсевича. – М. : Экономика, 1980. – 182 с.
12. Макконелл К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: пер. с англ. / К. Р. Макконелл, С. Л. Брю. – 14-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2003. – XXXVI, 972 с.
13. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К. : Знання, – 2009. – 390 с.
14. Економіка підприємства : підручник / Й. М. Петрович, А. Ф. Кіт, В. В. Кулішов [та ін.] ; за заг. ред. Й. М. Петровича. – Львів : Новий світ-2000, 2004. – 680 с.
15. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія: У трьох томах [Текст] / С. В. Мочерний. – Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. – Т3. – 951 с.
16. Гринчуцький В. І. Економіка підприємства : навчальний посібник [Текст] / В. І. Гринчуцький, Е. Т. Карапетян, Б. В. Погріщук. – Київ : Центр учбової літератури, 2010. – 304 с

17. Іванілов О. С. Економіка підприємства : підручник / О. С. Іванілов. – Київ : Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
18. Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності [Електронний ресурс] : затв. Наказом Міністерства економіки України від 26 груд. 2008 р., № 916. - Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0916665-08>.
19. Офіційний сайт Міжнародної Організації Праці. Ключові показники ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kilm.ilo.org/KILMnetBeta/default2.asp>
20. Капінос Г. І. Основні аспекти управління продуктивністю праці на промислових підприємствах України / Г. І. Капінос // Вісник Хмельницького національного університету. – 2015. - № 2, Т. 2. – С. 268-273.
21. Гарбузюк О. О. Розробка і впровадження програм управління продуктивністю праці на підприємстві [Електронний ресурс] / О. О. Гарбузюк . – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2009_03_18/ek1_garbuzyuk.php
22. Зудина Л. Н. Организация управленческого труда : учеб. пособие. – М. : ИНФРА-М; Новосибирск : НТАЭ и У, 2008. – 256 с.
23. Аоки М. Фирма в японской экономике / Пер. с англ. – СПб. : Лениздат, 1995. – 430 с.