“The methodological approaches to the staff performance management”

AUTHORS	Viktoriia Samoilenko https://orcid.org/0000-0002-4702-7193

ARTICLE INFO	Viktoriia Samoilenko (2019). The methodological approaches to the staff performance management. *Economics of Development*, *18*(2), 1-9. doi:10.21511/ed.18(2).2019.01
DOI	http://dx.doi.org/10.21511/ed.18(2).2019.01
RELEASED ON	Monday, 15 July 2019
RECEIVED ON	Sunday, 10 March 2019
ACCEPTED ON	Monday, 03 June 2019

LICENSE	This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

JOURNAL	"Economics of Development"
ISSN PRINT	1683-1942
ISSN ONLINE	2304-6155
PUBLISHER	LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”
FOUNDER	Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

NUMBER OF REFERENCES	NUMBER OF FIGURES	NUMBER OF TABLES
17	4	2

© The author(s) 2024. This publication is an open access article.

BUSINESS PERSPECTIVES

Publisher

LLC "CPC "Business Perspectives"
Hryhorii Skovoroda lane, 10,
Sumy, 40022, Ukraine
www.businessperspectives.org

S. KUZNETS KHNUE

Founder

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Nauky avenue, 9-A, Kharkiv, 61166, Ukraine
http://www.hneu.edu.ua/

Received on: 10th of March, 2019
Accepted on: 03rd of June, 2019

© Viktoriia Samoilenko, 2018

Viktoriia Samoilenko, Ph.D, Assistant Professor of the Management, Logistics and Economics Department Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine

This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license, which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Viktoriia Samoilenko (Ukraine)

THE METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE STAFF PERFORMANCE MANAGEMENT

Abstract

The main theoretical approaches to the definition of the "personnel effectiveness" content are considered. To this end, a comparative analysis of the essential features of the concept by different scientists was carried out, the main common and distinctive features in the given definitions are described. In order to determine the role of the effective use of personnel in the enterprise management system, a statistical and correlation-regression analysis was performed based on the State Statistics Service of Ukraine data.

The main components of the system for managing the staff performance are revealed, in particular, its purpose, object and both objective and subjective composition are substantiated. Based on the use of the system approach, the main directions of the formation of a system for managing the efficiency of personnel use are formulated.

The scientific novelty of this research is in systematizing approaches to determining the meaning of the effectiveness of the use of enterprise personnel. The main elements and stages of the formation of a system for managing the efficiency of personnel use are specified. The practical significance of the article stems from the possibility of using the results of empirical research in further scientific developments from the outlined issues. The peculiarities of the dynamics of indicators of labor productivity, profitability of labor costs for enterprises in the Ukrainian economy are analyzed. The construction of a regression model, which expresses the dependence of added value on the indicators of the efficiency of personnel use, made it possible to reveal the importance of the formation of a personnel management system in the process of development of both individual enterprises and economic growth of the Ukrainian economy as a whole.

Keywords staff, management, efficiency, use, resources

JEL Classification M29, M110

В.В. Самойленко (Україна)

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Анотація

У ході дослідження було розглянуто основні теоретичні підходи до визначення змісту поняття «ефективність використання персоналу». З цією метою здійснено порівняльний аналіз сутнісних ознак досліджуваного поняття різними науковцями, охарактеризовано основні спільні та відмінні риси у наведених визначеннях. З метою виявлення ролі ефективності використання персоналу в системі управління підприємствами проведені статистичний та кореляційно-регресійний аналізи за даними Державної служби статистики України.

Розкрито основні складові системи управління ефективністю використання персоналу, зокрема, обґрунтовано її мету, предмет та об'єктно-суб'єктний склад. На основі використання системного підходу сформульовано основні напрямки формування системи управління ефективністю використання персоналу.

Наукова новизна проведеного дослідження полягає у систематизації підходів до визначення змісту ефективності використання персоналу підприємства. Уточнено основні елементи та етапи формування системи управління ефективністю використання персоналу. Практичне значення статті випливає з можливості використання результатів емпіричного дослідження у подальших наукових розробках з окресленої проблематики. Проаналізовано особливості динаміки показників продуктивності праці, доходності витрат на оплату праці підприємств в економіці України. Побудова регресійної моделі, що виражає залежність доданої вартості

від показників ефективності використання персоналу, дала можливість виявити важливість формування системи управління кадрами в процесі розвитку як окремих підприємств, так і економічного зростання економіки України в цілому.

Ключові слова персонал, управління, ефективність, використання, ресурси

Класифікація JEL M29, M110

ВСТУП

Функціонування будь-якого суб'єкту господарювання передбачає використання певного набору виробничих ресурсів, одним з яких виступає людська праця. Саме трудові ресурси є головним та базовим чинником розвитку економічних процесів. Від ефективності залучення та використання персоналу в значній мірі залежать результати роботи підприємства, його здатність до економічного зростання. Тому, важливою складовою системи управління на підприємстві є формування методичних підходів до оцінювання ефективності використання кадрів. Визначення показників результативності використання трудових ресурсів на підприємствах є одним із головних завдань як для забезпечення стабільності функціонування системи управління, так і для формування загальної стратегії розвитку. Важливе значення в оцінюванні ефективності використання персоналу з практичної точки зору визначається у формуванні певної сукупності індикаторів успішності розвитку компанії. Така система індикаторів необхідна підприємствам для формування раціональних управлінських рішень з метою досягнення та підвищення ефективності діяльності.

Актуальність теми, що досліджується, доповнюється тим, що ефективність використання персоналу має вплив на результати виконання різних процесів управління, забезпечуючи базис для конкурентоспроможності підприємства на ринку. З метою успішного функціонування підприємств і досягнення поставлених цілей необхідно оцінювати ефективність трудових ресурсів на основі використання збалансованого підходу, враховуючи взаємні зв'язки між усіма ланками процесу управління. Ефективність використання персоналу також має прямий вплив не лише на результати роботи окремо взятих підприємств, але і на економіку в цілому. Зростання цінності та доданої вартості праці створює передумови для підвищення рівня життя населення, збільшення економічного потенціалу держави.

1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

В економічній літературі присутня велика кількість досліджень, які присвячені вивченню проблем оцінюванню ефективності діяльності підприємств, зокрема використання персоналу. Однак, подальшого розвитку потребують питання щодо розробки комплексних підходів до удосконалення методичних підходів оцінювання результативності використання людських ресурсів в межах формування ефективної системи управління підприємством.

Кількісний підхід до оцінювання ефективності використання трудових ресурсів пропонують науковці Батракова [1, с. 13-19] (2015) та Васильєва [15, с. 72] (2014). Вони звертають увагу на критерії питомих показників віддачі в межах виробничих процесів. Центральне місце в системі оціночних показників при цьому займає рівень продуктивності праці. У доповнення до наведеного Волківська [16, с. 336-337] (2014) під ефективністю використання персоналу розуміє певний обсяг виробленої продукції (наданих послуг), який припадає на одиницю часу або ж одного працівника.

Основні принципи кількісного підходу в оцінюванні ефективності використання персоналу поділяють також Захарова, Долгальова [17, с. 385] (2017), Капінос [3, с. 271] (2015), Костенко [4, с. 72-73] (2015), Лисенко, Усіченко [6, с. 379] (2018) тощо. Наведені автори розглядають зміст показників ефективності праці з позиції порівняльного підходу. На нашу думку, альтернативою в даному аспекті виступають різні види діяльності. За основу оцінки ефективності взято порівняльну перевагу між фактичними та можливими результатами окремих видів діяльності або процесів. Грішнова та Василик характеризують показники

http://dx.doi.org/10.21511/ed.18(2).2019.01

ефективності використання персоналу як міру досягнення мети окремих процесів або видів діяльності підприємства за умови найменших витрат трудових ресурсів [2, с. 23-24] (2013). Дане визначення характеризує поняття ключових показників ефективності лише з точки зору ресурсного підходу.

На наш погляд, орієнтація лише на кількісний підхід та показники віддачі трудових ресурсів є не зовсім повною та потребує певного уточнення. Зокрема, ефективність праці може виражатися не лише через показники виробітку (обсягу виробництва продукції (надання послуг) на одного працівника), але і через порівняння витрат за умов застосування різних варіантів організації виробничого процесу. Так, Кривов'язюк, Стрільчук підходять до визначення змісту ефективності використання персоналу, застосовуючи порівняльний підхід, що дозволяє врахувати не лише кількісні результати діяльності підприємства, а й певні якісні параметри його роботи [5, с. 152-154] (2016).

Вітчизняні дослідники Муха [7, с. 83] (2015), Рачинська, Копець [8, с. 242] (2015), Сікал [11, с. 67-68] (2016) підходять до визначення ефективності використання персоналу з точки зору формування індикаторів результативності окремих бізнес-процесів. З цією метою вони пропонують використовувати відношення результатів господарської діяльності до ресурсів, які приймають участь в його створені. На думку Рябухи [9, с. 85] (2016) та Кривов'язюк [5, с. 153] (2016) показники ефективності можуть виражати як певний результат (ефект) або ж бути відносним співвідношенням між результативними та ресурсними (витратними) показниками.

Як відзначає Савицька (2014) характеристика процесу оцінювання ефективності використання ресурсів, зокрема і трудових, пов'язана з наступними особливостями [10, с. 225]: складність визначення ефекту через те, що він не завжди повністю залежить від підрозділів чи осіб, ефективність роботи яких необхідно виміряти. На думку вченої ефективність діяльності в чистому виразі визначити неможливо, оскільки результат діяльності є результатом взаємодії всіх ресурсів підприємства. Ефект господарювання може мати вигляд ідей, виміряти які у практичній діяльності дуже важко, оскільки він залежить від таких організаційно-економічних, соціальних та інших показників, які неможливо виміряти кількісно.

2. МЕТА СТАТТІ

Метою статті є обґрунтування методичних підходів до управління ефективністю використання персоналу підприємства.

3. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження виконувалася за допомогою загальнонаукових методичних прийомів (аналіз, синтез, індукція і дедукція), економіко-статистичних методів (порівняння, групування, аналіз динамічних рядів, графічний метод, метод регресійного аналізу). Обробка даних здійснювалась з використанням сучасних інформаційних програм (Excel, Stata).

4. РЕЗУЛЬТАТИ

Проведений аналіз деяких сучасних наукових джерел, які адресовані проблематиці методичних аспектів оцінювання ефективності використання персоналу, дозволяє сформувати певні узагальнення стосовно змісту досліджуваного поняття:

1. Ефективність використання персоналу рядом авторів характеризується з позицій ресурсного підходу. Він дозволяє виявити залежність результатів роботи персоналу від ресурсів, які були використані для організації виробничого процесу.
2. Найбільш поширеним індикатором оцінки, відповідно до ресурсного підходу, є показник продуктивності праці. Проте, ресурс праці не є єдиним у процесі забезпечення роботи підприємства. Тому наведений підхід не є повним та потребує уточнення.

3. Відповідно до порівняльного підходу, ефективність використання персоналу розглядається через призму порівняння витрат на залучення трудових ресурсів за різних умов організації виробничого процесу. Проте, даний підхід розглядає можливості використання праці досить однобоко, акцентуючи увагу лише на показниках витрат праці.

Отже, підсумовуючи наведені вище підходи до визначення змісту ефективності використання персоналу, можна сказати, що вони розкривають ресурсний (витратний) та порівняльний аспекти. Ресурсний підхід у формуванні ефективності використання персоналу може бути представлений у вигляді наступної математичної формули:

$$E_{перс} = \frac{P}{OB_{перс}} \rightarrow \max, \qquad (1)$$

де, $E_{перс}$ – ефективність використання персоналу; P – результати господарської діяльності, який отримано від використання персоналу; $OB_{перс}$ – витрати, які понесені для залучення персоналу.

Порівняльний підхід до визначення змісту ефективності використання персоналу відображається наступним чином:

$$E_{перс} = \frac{P_{факт}}{P_{можл}} \rightarrow \min, \qquad (2)$$

де, $E_{перс}$ – ефективність використання персоналу; $P_{факт}$ – фактичні результати від використання персоналу підприємства; $P_{можл}$ – потенційно можливі результати від використання персоналу підприємства, які можуть бути отримані за відповідних умов.

Важливість управління ефективністю використання персоналу підприємств полягає у ролі трудових ресурсів в процесах створення валового внутрішнього продукту та формуванні передумов для стабільного розвитку підприємства. Приклад оцінки деяких показників ефективності використання персоналу підприємств в цілому по економіці України наведено у Таблиці 1 [14].

Розрахунки проведено за даними Державної служби статистики України. Як свідчать статистичні дані, в економіці спостерігалося поступове зростання номінального показника продуктивності праці у 2012-2017 рр. Однак, незважаючи на це, у 2016-2017 рр. можна було помітити тенденцію до зниження рівня доходності витрат на оплату праці. Рівень рентабельності витрат на оплату праці у 2014-2015 рр. мав від'ємні значення, що пояснювалося збитковістю багатьох підприємств. Важливо також відмітити вплив показників ефективності використання персоналу на показник доданої вартості в економіці.

Таблиця 1. Показників ефективності використання персоналу підприємств в економіці України за 2012-2018 рр. [14]

Роки	Кількість працівників в економіці, тис осіб	Фонд оплати праці на 1-го працівника в економіці, тис грн	Обсяг реалізованої продукції (послуг) в економіці, млрд грн	Фінансові результати діяльності підприємстві в економіці, млрд грн	Продуктивність праці, тис грн / особу	Доходність витрат на оплату праці, грн	Рентабельність витрат на оплату праці, %
	Чп	Зп	ОР	ФР	$Пп = \frac{ОР}{Чп}$	$Дв = \frac{ОР}{Зп \times Чп}$	$Рв = \frac{ФР}{Зп \times Чп}$
2012	10.123	36	4,203.2	75.7	415.2	11.38	20.5
2013	9.720	39	4,050.2	11.3	416.7	10.58	3,0
2014	8.959	42	4,170.7	-564.4	465.5	11.15	-150.9
2015	8.065	50	5,159.1	-348.5	639.7	12.71	-85.8
2016	7.868	62	6,237.5	69.9	792.8	12.75	14.3
2017	7.679	85	7,707.9	237,0	1,003.8	11.77	36.2

http://dx.doi.org/10.21511/ed.18(2).2019.01

З метою виявлення цієї залежності було побудовано регресійну модель, яка описує вплив факторів продуктивності праці (X1), доходності витрат на оплату праці (X2) та рентабельності витрат на оплату праці (X3) на показник валової доданої вартості (У). Регресійну модель було побудовано на даних Державної служби статистики з використанням програми Stata (Рисунок 1).

Як свідчать результати проведених розрахунків, між доданою вартістю та факторними ознаками наявний дуже міцний зв'язок, про що свідчить значення коефіцієнта множинної кореляції – R-squared (0.9831). При цьому, значення коефіцієнтів при змінних x1-x3 свідчить про наступне:

- зростання продуктивності праці мало позитивний вплив на приріст валової доданої вартості в економіці (позитивне значення коефіцієнта складає 1,973704);
- вплив доходності та рентабельності витрат на оплату праці мав негативний характер (значення коефіцієнтів дорівнюють відповідно -55,0141 та -0,552438).

Значення показника імовірності похибки *P*(*t*) свідчить про наявність прихованого впливу на додану вартість інших факторів, які не було враховано у моделі. Можемо припустити, що до таких факторів належать особливості внутрішньої організації системи управління трудовими ресурсами на кожному підприємстві. Вони впливають на кінцеві результати господарської діяльності підприємств та вносять істотні корективи у процеси економічного розвитку.

Таким чином, за результатами проведеного аналізу можна зробити висновок про суттєвий вплив ефективності використання трудових ресурсів на результати роботи підприємств. При цьому важлива роль належить системі управління ефективністю використання персоналу, особливості формування якої варто розглянути надалі.

Враховуючи ряд ознак управління фінансово-господарською діяльністю підприємства, варто відмітити, що воно характеризується отримання певних позитивних результатів, які можуть бути виражені у покращенні фінансового стану та зростанні ринкової вартості. На основі цього можемо обґрунтувати складові управління ефективністю використання персоналу (Рисунок 2).

Формування механізму управління ефективністю використання персоналу відіграє значну роль у побудові системи підтримки та прийняття управлінських рішень. Індикатори ефективності персоналу можуть бути використані для реалізації таких важливих функцій управління як контроль та мотивація. Мотивація ґрунтується на затвердженні цільових індикаторів розвитку підприємства (або виконання певних бізнес-процесів), відповідно до яких відбувається преміювання працівників. Показники ефективності праці слугують інструментом контролю за виконанням планів, досягненні певних цілей операційного та стратегічного розвитку підприємства. Це дозволяє констатувати, що використання

Source	SS	df	MS
Model	923947.323	3	307982.441
Residual	15851.219	2	7925.6095
Total	939798.542	5	187959.708

Number of obs = 6
F(3, 2) = 38.86
Prob > F = 0.0252
R-squared = 0.9831
Adj R-squared = 0.9578
Root MSE = 89.026

y	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
x1	1.973704	.2305057	8.56	0.013	.9819186	2.96549
x2	-55.0141	58.61421	-0.94	0.447	-307.2107	197.1825
x3	-.552438	.5992074	-0.92	0.454	-3.13062	2.025744
_cons	794.7525	606.3437	1.31	0.320	-1814.134	3403.639

Рисунок 1. Результати оцінки регресійної залежності доданої вартості від факторів ефективності використання персоналу в економіці

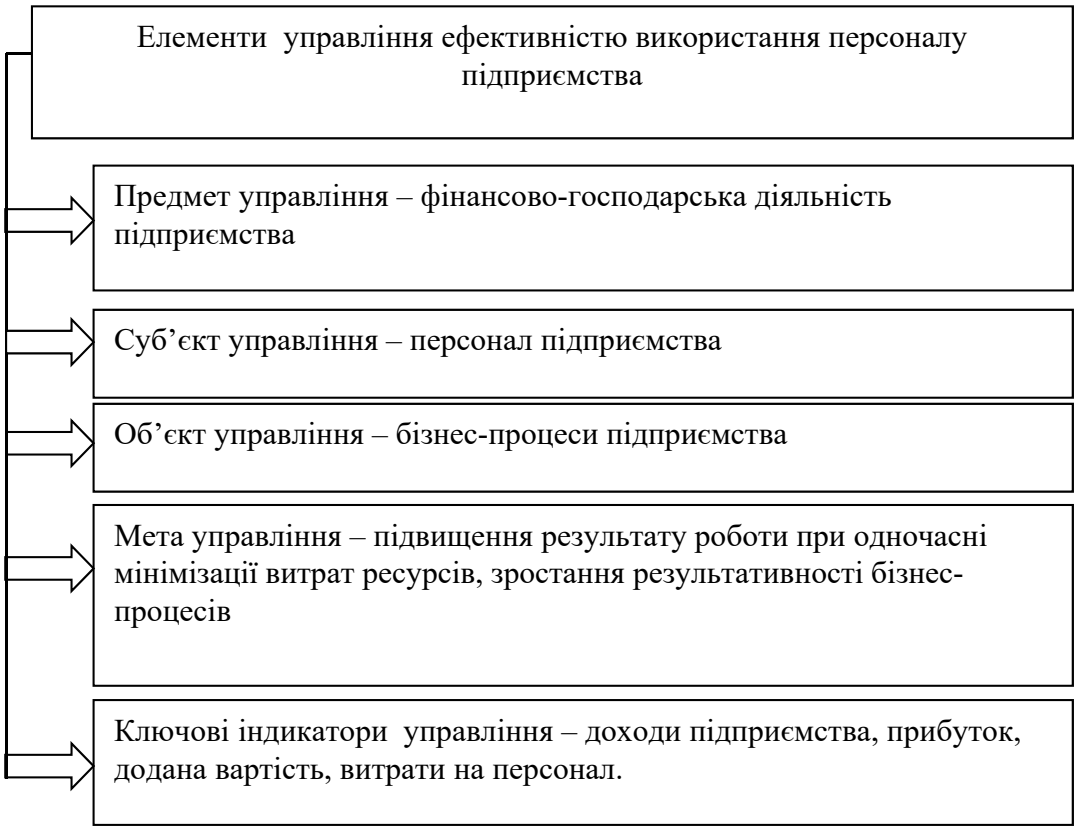


Рисунок 2. Складові системи управління ефективністю використання персоналу підприємства

показників ефективності використання персоналу є важливим елементом формування ціннісно-орієнтованого менеджменту, який полягає у мотивації не на процес, а на результат роботи.

Надалі пропонуємо обґрунтувати особливості управління ефективністю використання персоналу. З цією метою розглянемо такі складові управління як інформаційне забезпечення оцінки ефективності використання персоналу, систему критеріїв оцінювання та підходи до оптимізації моделей управління з використанням відповідних індикаторів ефективності.

Управління ефективністю використанням персоналу, з точки зору процесного підходу, характеризується певними цілями (загальними та специфічними) (Рисунок 3).

Предметом формування системи управління ефективністю використання персоналу підприємства для усіх суб'єктів є різні сфери його діяльності, різною ж є мета та відповідне інформаційне забезпечення для аналізу. ТОП-менеджмент підприємств здійснює оцінювання з метою виявлення резервів зростання ринкової спроможності, оптимізації системи управління комерційною, технологічною, фінансовою та логістичною діяльністю. Результати оцінки результативності використання трудових ресурсів застосовуються для прийняття управлінських рішень в напрямку зміни як ринкової стратегії, так і оптимізації окремих бізнес-процесів [16, с. 87]. Оцінка ефективності використання персоналу може здійснюватися як незалежними зовнішніми експертами, так і ТОП-менеджментом самої компанії (Таблиця 2).

http://dx.doi.org/10.21511/ed.18(2).2019.01

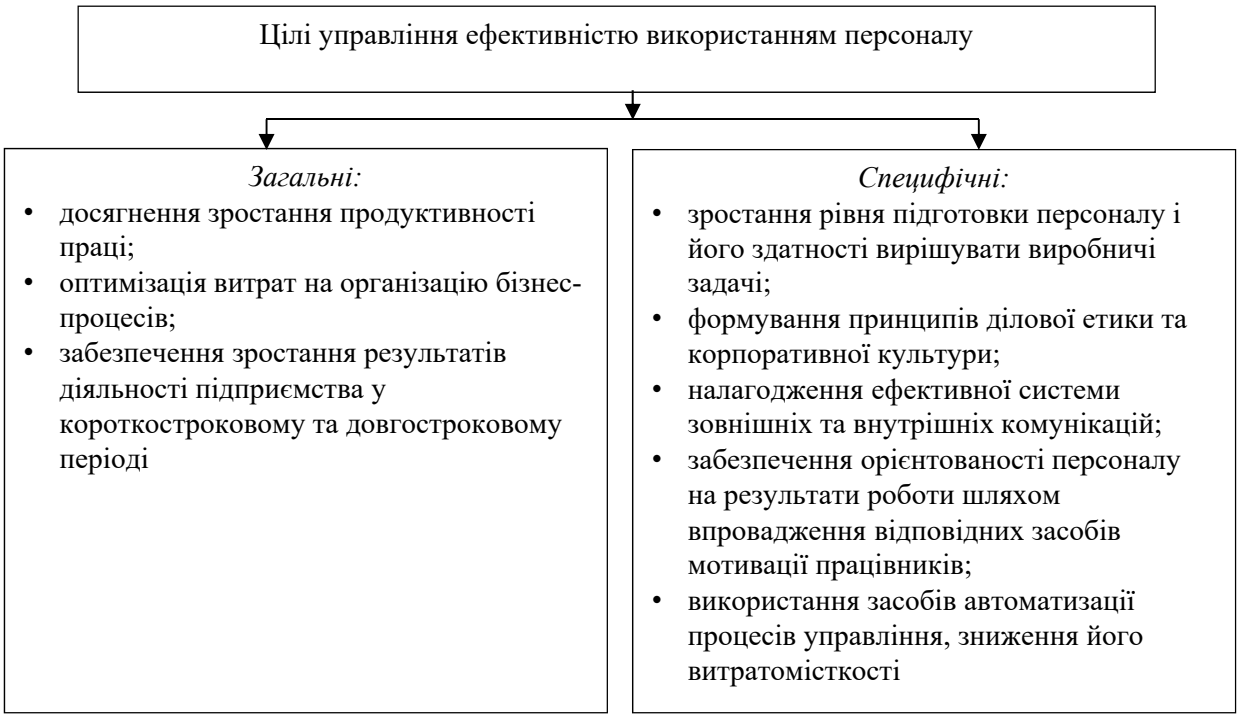


Рисунок 3. Основні цілі управління ефективністю використанням персоналу

Таблиця 2. Суб'єкти, предмет та інформаційне забезпечення управління ефективністю використання персоналу [15, с. 106-109]

Суб'єкт оцінки	Предмет оцінки	Мета оцінки	Інформаційне забезпечення
Топ-менеджмент	Всі сфери функціонування підприємства (комерційна, фінансово-господарсько-технологічна, соціальна, фінансова, інформаційна, тощо)	Підвищення конкурентоздатності, ефективності діяльності	Внутрішня управлінська звітність підприємства
Зовнішні експерти		Оцінка конкурентоздатності, ринкової вартості	Загальнодоступна публічна інформація (обсяги реалізації, чисельність працюючих, прибуток, активи, соціальна політика, тощо)

В цілому управління ефективністю використання персоналу є складовою частиною загального комплексу менеджменту, який забезпечує виконання таких функцій як планування, організацію, мотивацію, керівництво і контроль. На основі вищевикладеного було розроблено та запропоновано певну послідовність етапів формування системи управління ефективністю використання персоналу, які наведено на Рисунку 4.

Наведені на Рисунку 4 етапи є універсальними та можуть уточнюватися для окремо взятих підприємств. Оцінювання та аналіз організаційної підсистеми дає можливість визначити основні переваги та недоліки управління персоналом. Визначення завдань управління ефективністю використання персоналу у загальній системі операційного менеджменту дозволяє сформувати перелік цілей та критеріїв їх досягнення, які передбачають удосконалення бізнес-процесів на підприємстві.

Процес використання персоналу передбачає наявність певних резервів, що характерні для організації системи управління. За результатами аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства здійснюється виявлення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Формування ефективної системи управління персоналом є неможливим без відповідної мотивації. Тому на четвертому етапі передбачається її розроблення для досягнення необхідно рівня ефективності як окремих бізнес-процесів, так і підприємства в цілому.

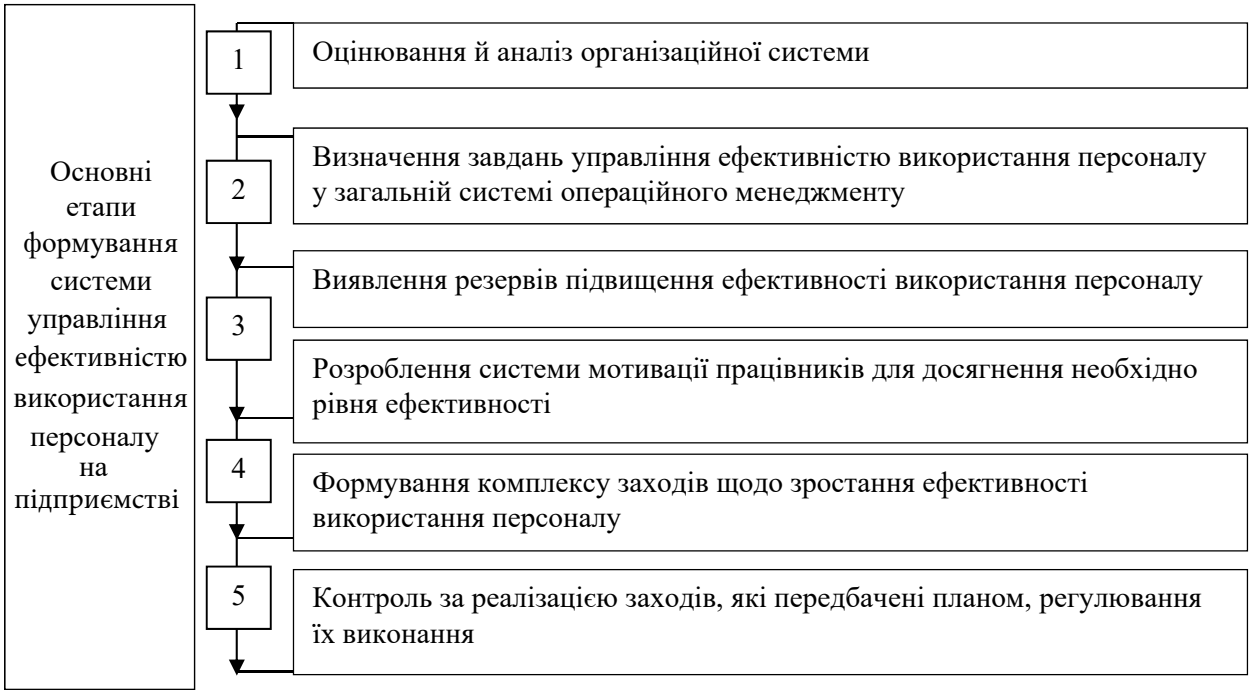


Рисунок 4. Основні етапи формування системи управління ефективністю використання персоналу на підприємстві

На п'ятому етапі варто передбачити формування комплексу заходів щодо зростання ефективності використання персоналу. Ці заходи розробляються за результатами визначення завдань розвитку системи управління та проведення організаційного аналізу. Контроль за реалізацією заходів, які передбачені планом, регулювання їх виконання, є завершальним етапом, що дозволяє оцінити їх результативність.

Особливістю управління ефективністю праці є врахування процесного підходу до формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Операційна система є за своєю суттю складним набором окремих факторів виробництва та засобів управління ними, що поєднані між собою комунікаційними каналами.

Отже, підсумовуючи наведені вище підходи до визначення змісту ефективності використання персоналу, можна сказати, що вони розкривають ресурсний (витратний) та порівняльний аспекти. За результатами проведеного аналізу можна зробити висновки про суттєвий вплив ефективності використання ресурсів на результати роботи підприємств. Важливу роль у системі управління ефективністю використання персоналу відведено функціям мотивації та контролю результатів роботи працівників. Формування показників ефективності використання персоналу відіграє значну роль у побудові системи підтримки та прийняття управлінських рішень. Показники ефективності праці слугують інструментом контролю за виконанням планів, досягненні певних цілей операційного та стратегічного розвитку підприємства. За результатами дослідження розроблено та запропоновано алгоритм формування системи управління ефективністю використання персоналу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Batrakova, T. I. (2015). Управління ефективністю діяльності підприємства – запорука його успішного функціонування [Upravlinnja efektyvnistju dijaljnosti pidpryjemstva – zaporuka jogho uspishnogho funkcionuvannja]. *Ekonomichnyj analiz, 2*, 13-19.
2. Ghrishnova, O. A., Vasylyk, O. V. (2013). Механізм ефективного розвитку підприємства [Mekhanizm efektyvnogho rozvytku pidpryjemstva]. *Visnyk Prykarpatsjkogho universytetu. Ekonomika, 6*, 22-27.
3. Kapinos, Gh. I. (2015). Основні аспекти управління ефективністю використання персоналу на промислових підприємствах України [Osnovni aspekty upravlinnja efektyvnistju vykorystannja personalu na promyslovykh pidpryjemstvakh Ukrajiny]. *Visnyk Khmeljnycjkogho nacionaljnogho universytetu. Ekonomichni nauky, 2*, 268-273.

http://dx.doi.org/10.21511/ed.18(2).2019.01

4. Kostenko, T. M. (2015). Інноваційні резерви підвищення продуктивності праці на вітчизняних підприємствах цукрової галузі [Innovacijni rezervy pidvyshhennja produktyvnosti praci na vitchyznjanykh pidpryjemstvakh cukrovoji ghaluzi]. *Visnyk Kyjivsjkogho nacionaljnogho universytetu imeni Tarasa Shevchenka, 5*, 44-49. http://dx.doi.org/10.17721/1728-2667.2015/170-5/8
5. Kryvovjazjuk, I. V., & Striljchuk, R. M. (2016). Сутність та класифікаційні підходи до видової характеристики стратегічних можливостей підприємства [Sutnistj ta klasyfikacijni pidkhody do vydovoji kharakterystyky strateghichnykh mozhlyvostej pidpryjemstva]. *Ekonomichnyj forum, 4*, 150-157. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2016_4_23
6. Lysenko, T. I., & Usichenko, I. V. (2018). Системний підхід до управління продуктивністю підприємства [Systemnyj pidkhid do upravlinnja produktyvnistju pidpryjemstva]. *Ekonomika i suspiljstvo, 15*, 376-383.
7. Mukha, R. V. (2015). Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення [Produktyvnistj praci na pidpryjemstvakh ta osnovni naprjamy jiji pidvyshhennja]. *Ghalycjkyj ekonomichnyj visnyk, 1*, 82-92.
8. Rachynsjka, Gh. V., & Kopecj, Gh. R. (2015). Актуальні аспекти управління малим і середнім бізнесом в Україні [Aktualjni aspekty upravlinnja malym i serednim biznesom v Ukrajini]. *Visnyk Nacionaljnogho universytetu «Ljvivsjka politekhnika». Problemy ekonomiky ta upravlinnja, 815*, 240-247.
9. Rjabukha, Gh. I. (2016). Фактори ефективності діяльності підприємств галузі тваринництва у ринковому середовищі [Faktory efektyvnosti dijaljnosti pidpryjemstv ghaluzi tvarynnyctva u rynkovomu seredovyshhi]. *Formuvannja rynkovykh vidnosyn v Ukrajini, 6*, 84-88.
10. Savycjka, Gh. V. (2014). *Економіка підприємства [Ekonomika pidpryjemstva]* (478 p.). Kharkiv: KhNUKhT.
11. Sikal, V. (2016). Управління ефективністю використання персоналу в умовах нестабільної економіки [Upravlinnja efektyvnistju vykorystannja personalu v umovakh nestabiljnoji ekonomiky]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnja*, *3*, 65-71.
12. Shvecj, Ju. O., & Karamushko, A. S. (2017). Особливості підвищення продуктивності праці персоналу на сільськогосподарських підприємствах в умовах фінансової дестабілізації [Osoblyvosti pidvyshhennja produktyvnosti praci personalu na siljsjkoghospodarsjkykh pidpryjemstvakh v umovakh finansovoji destabilizaciji]. *Ekonomichnyj visnyk universytetu, 34*(1), 105-112.
13. Shuljghina, L. M. (2014). Економічна ефективність діяльності виробничих підприємств [Ekonomichna efektyvnistj dijaljnosti vyrobnychykh pidpryjemstv]. *Visnyk Berdjansjkogho universytetu menedzhmentu i biznesu, 4*(28), 85-93.
14. State Statistics Service of Ukraine (n.d.). Retrieved from www.ukrstat.gov.ua
15. Vasyljjeva, O. O. (2014). Продуктивність праці в сільському господарстві: фактори та шляхи підвищення [Produktyvnistj praci v siljsjkomu ghospodarstvi: faktory ta shljakhy pidvyshhennja]. *Zbirnyk naukovykh pracj Tavrijsjkogho derzhavnogho aghrotekhnologhichnogho universytetu (ekonomichni nauky), 1*, 70-75.
16. Volkivsjka, Gh. V. (2014). Економічний зміст продуктивності праці персоналу та резерви її підвищення на підприємстві [Ekonomichnyj zmist produktyvnosti praci personalu ta rezervy jiji pidvyshhennja na pidpryjemstvi]. *Visnyk ZhDTEU, 2*, 335-339.
17. Zakharova, A. A., & Dolghaljova, O. V. (2017). Напрями підвищення продуктивності праці на підприємстві [Naprjamy pidvyshhennja produktyvnosti praci na pidpryjemstvi]. *Zbirnyk naukovykh pracj DonNABA, 4*, 382-388.