

РОЗДІЛ 7. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ PECULIARITIES OF ORGANIZATION AND EFFECTIVE MANAGEMENT OF THE WORK PROCESS IN AGRICULTURAL ENTERPRISES

У статті досліджено теоретичні основи наукової організації праці та встановлено галузеві особливості організації й ефективного управління процесом праці у сільськогосподарських підприємствах. Установлено, що раціональна організація праці має забезпечувати такий спосіб поєднання усіх елементів трудового процесу в єдину цілісну систему, за якого використання ресурсів підприємства буде найбільш ефективним. Доведено, що організація та ефективне управління процесом праці в агропідприємствах має передбачати створення цілісної, збалансованої, адаптивної системи оптимального розміщення трудових ресурсів, поєднання елементів розподілу і кооперації праці, широке застосування методів нормування, форм та мотивації праці, організацію робочих місць, їх обслуговування та створення необхідних умов праці. Під час створення комплексної системи організації праці у підприємствах аграрного профілю обов'язково мають бути враховані специфічні особливості сфери їх функціонування, оскільки від цього залежатиме не лише ефективність власне організації праці, а й ефективність функціонування підприємства у цілому.

Ключові слова: організація праці, управління процесом праці, трудові ресурси, трудові відносини, трудовий потенціал, умови праці, організація робочого місця.

В статье исследованы теоретические основы научной организации труда и

установлены отраслевые особенности организации и эффективного управления процессом труда в сельскохозяйственных предприятиях. Установлено, что рациональная организация труда должна обеспечивать такое сочетание всех элементов трудового процесса в единую целостную систему, при котором использование ресурсов предприятия будет наиболее эффективным. Доказано, что организация и эффективное управление процессом труда в агропредприятиях должны предусматривать создание целостной, сбалансированной, адаптивной системы оптимального размещения трудовых ресурсов, сочетание элементов разделения и кооперации труда, широкое применение методов нормирования, форм и мотивации труда, организацию рабочих мест, их обслуживание и создание необходимых условий труда. При создании комплексной системы организации труда на предприятиях аграрного профиля обязательно должны быть учтены специфические особенности сферы их функционирования, поскольку от этого будет зависеть не только эффективность собственно организации труда, но и эффективность функционирования предприятия в целом.

Ключевые слова: организация труда, управление процессом труда, трудовые ресурсы, трудовые отношения, трудовой потенциал, условия труда, организация рабочего места.

УДК 331.103

<https://doi.org/10.32843/bses.63-16>

Гридин О.В.

к.е.н., доцент,

в.о. директора навчально-наукового інституту бізнесу і менеджменту Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

Hridin Oleksandr

Kharkiv Petro Vasylenko National Technical University of Agriculture

The article investigates the theoretical foundations of the scientific organization of labor and establishes the sectoral features of the organization and effective management of the labor process in agricultural enterprises. It is established that the correct organization of labor contributes to a more rational use of equipment and time, which increases the productivity of labor itself, improves its quality, reduces production costs, increases production efficiency and strengthens competitive positions. Rational organization and effective management of the labor process should be aimed at maximizing the potential of the enterprise as a whole and its human resources in particular. The lack of a balanced, highly efficient system of labor organization at the enterprise does not allow to fully realize the competitive advantages in the target market, which will negatively affect the final results of the enterprise. Rational organization of labor should provide such a way to combine all the elements of the labor process into a single integrated system, which will ensure the most efficient use of enterprise resources, in the first place is labor. It has been established that the state, due to its policy, does not sufficiently stimulate business entities, in particular the agricultural sector, in order to improve their organization of work and the fullest use of labor resources. It is proved that the organization and effective management of the labor process in agricultural enterprises should include the creation of a holistic, balanced, adaptive system of optimal allocation of labor resources, a combination of elements of division and cooperation of labor, widespread use of methods of rationing, forms and motivation, creation of necessary working conditions under the condition of efficient use of means of production. When creating a comprehensive system of labor organization in agricultural enterprises, it is necessary to take into account the specific features of their functioning, as it will depend not only on the effectiveness of the organization of labor, but also the efficiency of the enterprise as a whole.

Key words: labor organization, labor process management, labor resources, labor relations, labor potential, working conditions, workplace organization.

Постановка проблеми. Новітній етап розвитку світової економіки характеризується застосуванням провідними підприємствами сучасної високопродуктивної надскладної техніки на основі використання інноваційних ресурсозберігаючих технологій, їх постійним оновленням, динамічним

нарощуванням обсягів та розширенням номенклатури продукції, що виготовляється, з постійним поліпшенням відповідно до запитів споживача, її якісних характеристик, поглибленням коопераційних та інтеграційних зв'язків за рахунок об'єднання зусиль та злагодженій співпраці великої кількості

працівників цих підприємств. Усе це потребує наукової організації праці, а саме створення впорядкованої взаємодії працівників як безпосередньо одного з одним, так і із засобами виробництва в єдиному виробничому процесі. Саме за рахунок застосування сучасних прогресивних підходів до організації праці підприємство за інших рівних можливостей може досягти суттєвих конкурентних переваг на ринку, оскільки організація праці продукує виникнення синергічного ефекту, який створює необхідні умови для максимальної реалізації внутрішнього потенціалу як у цілому виробничій системі (підприємства), так і кожного її окремого працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Пошуку шляхів вирішення проблеми вдосконалення системи організації праці на підприємствах завжди приділялася особлива увага наукової спільноти, і сьогодні це питання не втратило своєї актуальності. Так, вивченням цього питання займаються такі вчені, як: А.Г. Бабенко [15], А.Г. Бистров [1], Д.В. Василичев [2], В.Т. Водяніков [3], В.С. Дієсперов [7], О.В. Загороднюк [8], М.І. Зелена [16], О.Г. Капліна [2], О.І. Кузьмич [9], А.О. Медік [10], Н.А. Мул [16], М.І. Новіцький [12], В.П. Пашуто [12], О.В. Педан [17], С.Л. Решміділова [16], Л.Ю. Семенова [17], Г.Ф. Трифонов [2], О.Г. Туровець [13], Р.М. Федоряк [10], В.А. Шовкун [18] та багато інших [4–6; 11; 14].

Водночас не викликає жодних сумнівів необхідність дослідження та врахування галузевих особливостей організації та ефективного управління процесом праці, що мають місце в аграрній сфері національної економіки, потребуючи більш глибокого вивчення та системного аналізу.

Постановка завдання. Метою статті є вивчення теоретичних основ наукової організації праці та виявлення галузевих особливостей організації й ефективного управління процесом праці у сільськогосподарських підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Із року в рік праця людини стає все більш складною і відповідальною, а її недосконала організація призводить до негативних наслідків, які часто є непоправними або вкрай тяжкими. Правильна організація праці сприяє більш раціональному використанню обладнання і часу, що підвищує продуктивність самої праці, її якість, знижує собівартість одиниці продукції, підвищує ефективність виробництва та сприяє поліпшенню конкурентних позицій продукції на цільовому ринку [3].

Отже, наукова організація праці являє собою систему раціональної взаємодії працівників у ході трудової діяльності із засобами виробництва та один з одним, засновану на певному порядку побудови і послідовності здійснення трудового процесу, спрямовану на отримання значних соціально-економічних результатів [3; 12].

Загальновідомо, що трудові відносини майже завжди потребують здійснення безпосередньої взаємодії людей у процесі створення матеріальних благ, і ця взаємодія, головним чином, спрямована на зростання суспільного добробуту нації, оскільки праця залишається найважливішою умовою існування людства. Процес праці при цьому є вкрай складним, багатоаспектним явищем, що знаходиться під впливом цілої низки суспільно-політичних, соціально-економічних, організаційно-управлінських, техніко-технологічних та інших чинників [13]. Під дією цих чинників відбувається вдосконалення організації праці на підприємстві за рахунок використання набутого досвіду й упровадження сучасних технологій, що стосується і суб'єктів господарювання аграрної сфери національної економіки [8, с. 108; 16, с. 67].

З огляду на це, організація праці має вирішувати такий комплекс взаємозалежних завдань [1–2; 12]:

1) сприяти постійному вдосконаленню через застосування наявних інструментів, зокрема нормування праці, структури підприємства;

2) на основі застосування збалансованого поділу і кооперації праці, систем обслуговування робочих місць, встановлення науково обґрунтованих норм праці тощо призводити до створення такої системи трудових відносин, яка б сприяла постійному підвищенню продуктивності праці, зниженню собівартості одиниці продукції, поліпшенню її якісних параметрів і, як наслідок, у підсумку забезпечувала отримання стабільно високих кінцевих результатів;

3) за рахунок створення відповідних умов праці, сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, активної протидії виникненню конфліктних ситуацій тощо забезпечувати повноцінне відновлення працівників, збереження їх здоров'я, максимальне підвищення працездатності;

4) за допомогою індивідуального підбору раціональних форм поділу і кооперації праці, що забезпечують оптимальне поєднання фізичних і розумових зусиль працівників під час виконання покладених на них функцій або робіт, за активного залучення до пошуку шляхів поліпшення якості їх праці забезпечувати постійне збагачення праці, підвищення її змістовності та привабливості.

Процес праці, як уже зазначалося, є багатоаспектним і надскладним явищем, що потребує проведення всебічного дослідження його сутності, зокрема [13]:

1) В економічному ракурсі процес праці необхідно розглядати як спосіб певної функціональної взаємодії працівників підприємства в ході їхньої трудової діяльності, спрямованої на раціональне використання наявних ресурсів із метою отримання відповідного обсягу продукції (або надання послуг) певної якості, що здійснюється під час використання ними засобів і предметів праці. При

цьому вкрай важливо забезпечити збалансування інтересів усіх учасників цих взаємовідносин, а саме держави, роботодавця (власника підприємства), кожного окремого працівника, суспільства у цілому.

2) Необхідно пам'ятати, що у процесі праці так чи інакше відбувається неминуче витрачання робочої сили, життєвої енергії працівників, потребуючи свого відновлення, за можливості у повному обсязі, що дасть змогу забезпечити максимально стабільне використання трудового потенціалу підприємства впродовж тривалого часу. Також необхідно враховувати, що витрачання робочої сили майже завжди є: по-перше, нерівномірним у часовому та просторовому вимірах; по-друге, воно буде різним у працівників залежно від виконання ними своїх обов'язків, що потребуватиме і різного часу, і необхідних ресурсів для відновлення таких втрат. Тобто у даному разі процес праці розглядається, як ми бачимо, з фізіологічного погляду.

3) Не менш важливим є розкриття організаційного аспекту процесу праці, сутність якого полягає у необхідності застосування системного підходу і передбачає встановлення стабільних оптимальних пропорцій між трудовими елементами і ресурсами, об'єднання їх в єдине ціле, тобто в систему, на основі поєднання та координації усіх факторів виробництва за умови правильного одночасного розмежування й ув'язування виконуваних функцій. Тобто раціональна організація праці – це, головним чином, таке співвідношення усіх складників виробничої системи (підприємства), за якого досягаються найкращі ринкові результати.

4) Управлінський аспект передбачає аналіз процесу праці через призму забезпечення поетапного досягнення підприємством установлених цілей, що досягається за рахунок окреслення єдиного управлінського завдання на основі існуючого унікального для кожного підприємства трудового потенціалу.

5) Значення процесу праці у соціальному вимірі полягає у тому, що праця є, по суті, основним джерелом існування людства, через отримувану винагороду є основою матеріального задоволення потреб людей, сприяє їх моральному задоволенню, власне, від самої праці, а також слугує засобом його всебічного розвитку.

Отже, раціональна організація та ефективне управління процесом праці на будь-якому підприємстві мають бути спрямовані на максимально повне використання потенціалу такого підприємства у цілому та його кадрового потенціалу зокрема, що вимагає наявності відповідного механізму та інструментарію. Беззаперечно, відсутність на підприємстві збалансованої, вискоєфективної системи організації праці не дасть такому суб'єкту господарювання змоги повною мірою створити та використати конкурентні переваги на цільовому ринку, і це негативно позначиться на кінцевих результатах діяльності підприємства [13; 17, с. 108].

Отже, раціональна організація праці має передбачати такий спосіб поєднання усіх елементів трудового процесу в єдину цілісну систему, за якого буде забезпечено найбільш ефективне використання ресурсів підприємства, головним чином, саме трудових [5].

Відзначимо, що в ході забезпечення раціональної організації та ефективного управління процесом праці у сільськогосподарському виробництві, на нашу думку, обов'язково доцільно враховувати й певні специфічні особливості, якими характеризуються робочі місця цієї сфери національної економіки, зокрема:

- переважання тимчасових робочих місць, особливо у галузі рослинництва, які існують лише у період певного виконання робіт (підготовка ґрунту, сівба, догляд за посівами, збирання врожаю тощо);

- після кожного технологічного циклу відбувається певна трансформація, перебудова робочих місць, тобто вони змінюють свій характер і залишається лише зона, на якій створюються нові робочі місця для виконання наступних циклів робіт;

- відсутність або розмитість чітких меж між окремими робочими місцями, що проявляється за групового виконання різних видів робіт на одному полі;

- просте поєднання одних робочих місць з іншими тощо.

Загальними вимогами до робочого місця у сільському господарстві при цьому є такі:

- максимальне дотримання встановленої технологічної дисципліни, що зумовлює перспективи досягнення не лише кількісних, а й якісних результатів діяльності;

- забезпечення максимально можливого скорочення ручних операцій і заміни їх виконання машинами і механізмами, тобто всебічна механізація та автоматизація процесів і, як наслідок, зниження впливу людського чинника, суттєве підвищення продуктивності та якості праці;

- забезпечення безперервного надходження у виробництво предметів праці (насіння, добрив, кормів тощо), що зумовлює дотримання технології виробництва;

- створення необхідних санітарно-гігієнічних умов праці, режиму праці і відпочинку та комфортності робочого місця тощо.

Отже, наукова організація робочих місць та їх планування у сільському господарстві мають ураховувати науково обґрунтовані методи та прийоми праці, які виключають усі зайві й непродуктивні елементи з трудового процесу, що є основним завданням організації та обслуговування робочих місць і без чого майже неможливо досягти високих економічних показників [10; 14].

Комплексна система організації праці у сільськогосподарських підприємствах має враховувати специфічні особливості сфери свого функціонування, відповідати завданням, що перед нею

поставлені, бути максимально гнучкою та зорієнтованою на підвищення рівня організації праці та її ефективності і провадитися за такими основними напрямками, як:

- постійне поліпшення розподілу і кооперації праці, що полягає у науково обґрунтованому поділі працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також у їх одночасному об'єднанні у трудові колективи;

- науковий підхід до організації та обслуговування робочих місць, що сприяє більш раціональному використанню робочого часу;

- встановлення найбільш раціональних форм і розмірів підрозділів, які б найбільшою мірою відповідали техніці та технології, що застосовується на підприємстві, а також професійно-технічному рівню підготовки працівників, при цьому враховували новітні підходи та тенденції, що існують у світі;

- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення та впровадження прогресивного вітчизняного і зарубіжного досвіду для забезпечення мінімізації затрат часу та недопущення простоїв обладнання й устаткування;

- удосконалення нормування праці, що передбачає визначення норм трудових затрат на виробництво продукції і надання послуг;

- організація процесів набору, відбору, адаптації персоналу, забезпечення його розвитку через поліпшення організації виробничого навчання, системного підвищення його кваліфікації та культурно-технічного рівня, індивідуального планування кар'єрного зростання тощо;

- оптимізація режимів праці і відпочинку, що передбачає встановлення найраціональнішого чергування часу роботи та відпочинку впродовж робочої зміни, тижня, місяця тощо з метою досягнення максимально високої працездатності персоналу;

- поліпшення умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці, а також формування дієвої системи охорони і безпеки праці;

- зміцнення дисципліни праці, підвищення відповідальності та творчої активності працівників, посилення ролі корпоративної культури підприємства;

- удосконалення систем мотивації й оплати праці на основі врахування індивідуального внеску кожного працівника підприємства тощо [4; 11].

Зазначені вище напрями організації праці є, по суті, універсальними для всіх сільськогосподарських підприємств, проте, маючи певні специфічні особливості, можуть по-різному проявлятися виходячи з конкретних виробничих та ринкових умов функціонування. Водночас потрібно чітко усвідомлювати, що максимально бажаний результат за кожним із зазначених напрямів підприємство зможе отримати лише за умови їх комплексного та системного використання [3; 13–14].

Відзначимо, що, на думку низки експертів, найбільш раціональна організація праці забезпечується саме у великотоварних підприємствах, де трудовий колектив поділений на декілька спеціалізованих підрозділів, чисельність зайнятих у кожному з яких узгоджена з особливими виробничими умовами конкретного підприємства [18, с. 154].

Відзначимо також, що держава через реалізовану нею політику, на нашу думку, недостатньо здійснює стимулювання суб'єктів господарювання, зокрема аграрної сфери, з метою вдосконалення ними організації праці й найповнішого використання трудових ресурсів в умовах необхідності безумовного дотримання усіма учасниками чинного законодавства у сфері охорони праці. Так, державна політика, серед іншого, має базуватися на дотриманні таких основних принципів: забезпечення виняткової пріоритетності життя та здоров'я працівника; абсолютної відповідальності адміністративно-управлінського персоналу за створення, забезпечення та дотримання безпечних умов та охорони праці; забезпечення всебічного соціального захисту працівників; сприяння створенню безпечних і нешкідливих умов праці тощо [9, с. 52; 15; 16, с. 69]. Прогалини державної політики у цьому напрямі пояснюються перманентною соціально-економічною та суспільно-політичною кризою в країні, відсутністю чітких програм на місцевому рівні, небажанням, а частіше за все – нерозумінням більшості керівників підприємств важливості і перспективності створення прогресивної системи організації праці у забезпеченні успішного розвитку підприємства у стратегічній перспективі [6].

В аграрному виробництві, за дослідженнями науковців, може бути раціонально зайнято не більше третини трудового ресурсу села, інші ж дві третини вимушені шукати роботу у містах, і здебільшого це призводить до відтоку сільського населення. Це вимагає здійснення невідкладної диверсифікації діяльності на сільських територіях, проте така робота суттєво загальмована внаслідок значного скорочення промислових виробництв та у цілому несприятливого інвестиційного клімату у сільській місцевості. Отже, дуже гостро стоїть потреба втручання місцевої влади у ці процеси з метою створення сприятливого інвестиційного клімату, від чого багато в чому залежатиме, без перебільшення, виживання села [7, с. 117].

Висновки з проведеного дослідження. Отже, організація та ефективне управління процесом праці в сільськогосподарських підприємствах має передбачати створення цілісної, збалансованої, адаптивної системи оптимального розміщення трудових ресурсів, поєднання елементів розподілу і кооперації праці, широке застосування методів нормування, форм та мотивації праці, організацію робочих місць, їх обслуговування та створення необхідних умов праці за умови ефективного вико-

ристання засобів виробництва. При цьому під час створення комплексної системи організації праці у підприємствах аграрного профілю обов'язково мають бути враховані специфічні особливості сфери їх функціонування, оскільки від цього залежатиме не лише ефективність власне організації праці, а й ефективність функціонування підприємства у цілому, адже вказаний напрям зачіпає усі аспекти його діяльності.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бистров А.Г. Особливості організації праці при інноваційній діяльності. *Управління проєктами та розвиток виробництва*. 2013. № 1. С. 74–82.
2. Василичев Д.В., Трифонов Г.Ф., Капліна О.Г. Методичні основи оцінки соціально-орієнтованих заходів поліпшення організації праці. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2012. № 1. С. 44–48.
3. Водяников В.Т. Организация и управление производством на сельскохозяйственных предприятиях. Москва : Колос С, 2006. 506 с.
4. Голованова Г.Є., Колпаченко Н.М., Грідін О.В. Особливості системи мотиваційного менеджменту на кожному кар'єрному етапі працівника. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства. Економічні науки*. 2016. Вип. 174. С. 199–206.
5. Грідін О.В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства. Економічні науки*. 2017. Вип. 188. С. 228–236.
6. Грідін О.В., Бобловський О.Ю. Теоретичні аспекти та пріоритетні напрямки реалізації державної кадрової політики. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства. Економічні науки*. 2016. Вип. 177. С. 122–130.
7. Дієсперов В.С. Економіка сільськогосподарської праці. *Економіка АПК*. 2016. № 6. С. 110–117.
8. Загороднюк О.В. Особливості організації управлінської праці у сільськогосподарських підприємствах. *Економіка і організація управління*. 2014. № 1–2. С. 105–111.
9. Кузьмич О.І. Теоретичні основи організації праці в умовах економічних перетворень. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2012. № 27. С. 48–52.
10. Медік А.О., Федоряк Р.М. Удосконалення організації та стимулювання праці на підприємстві. *Технології та дизайн*. 2014. № 2(11). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2014_2_18 (дата звернення: 28.03.2021).
11. Накісько О.В., Руденко С.В., Грідін О.В. Заробітна плата як невід'ємна складова системи мотивації праці. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства. Економічні науки*. 2019. Вип. 200. С. 226–235.
12. Новицкий Н.И., Пашуто В.П. Организация, планирование и управление производством. Москва : Финансы и статистика, 2007. 576 с.
13. Организация производства и управление предприятием : учебник / под ред. О.Г. Туровца. Москва : ИНФРА-М, 2004. 528 с.

14. Организация производства : навчальний посібник / Г.Є. Мазнев та ін. ; за ред. Г.Є. Мазнева ; вид. 2-е, випр. і доп. Харків : Майдан, 2013. 604 с.

15. Организация праці : навчально-наочний посібник / за наук. ред. д.е.н., проф. А.Г. Бабенка. Дніпро : Дніпр. держ. фін. акад., 2014. 228 с.

16. Решміділова С.Л., Мул Н.А., Зелена М.І. Организация праці на підприємстві: основні завдання та напрями удосконалення. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 4. Т. 3. С. 66–69.

17. Семенова Л.Ю., Педан О.В. Шляхи удосконалення системи організації праці на підприємстві в сучасних ринкових умовах. *Молодий вчений*. 2015. № 11(2). С. 105–109.

18. Шовкун В.А. Организация праці: теоретичні та інституційні аспекти. *Збірник наукових праць ВНАУ. Серія «Економічні науки»*. 2011. № 1. С. 150–157.

REFERENCES:

1. Bystrov A.H. (2013). Osoblyvosti orhanizatsiyi pratsi pry innovatsiynyi diyal'nosti [Features of labor organization in innovation]. *Project management and production development*, no. 1, pp. 74–82.
2. Vasylychev D.V., Tryfonov H.F., Kaplina O.H. (2012). Metodychni osnovy otsinky sotsial'no-orientovanykh zakhodiv polipshennya orhanizatsiyi pratsi [Methodical bases of an estimation of socially-oriented measures of improvement of the organization of work]. *Problems and prospects of entrepreneurship development*, no. 1, pp. 44–48.
3. Vodjannikov V.T. (2006). *Organizacija i upravlenie proizvodstvom na sel'skohozjajstvennyh predprijatijah* [Organization and management at agricultural enterprises]. Moscow: Kolos S. (in Russian)
4. Holovanova H.Ye., Kolpachenko N.M., Hridin O.V. (2016). Osoblyvosti systemy motyvatsiynoho menedzhmentu na kozhnomu kar'yernomu etapi pratsivnyka [Features of the system of motivational management at each career stage of the employee]. *Bulletin of Kharkiv National Technical University of Agriculture: Economic Sciences*, issue 174, pp. 199–206.
5. Hridin O.V. (2017). Kontseptual'ni pidkhody do stvorennya efektyvnoyi systemy upravlinnya personalom [Conceptual approaches to creating an effective personnel management system]. *Bulletin of Kharkiv National Technical University of Agriculture: Economic Sciences*, issue 188, pp. 228–236.
6. Hridin O.V., Boblovs'kyu O.Yu. (2016). Teoretychni aspekty ta pryoritetni napryamky realizatsiyi derzhavnoyi kadrovoyi polityky [Theoretical aspects and priority directions of realization of the state personnel policy]. *Bulletin of Kharkiv National Technical University of Agriculture: Economic Sciences*, issue 177, pp. 122–130.
7. Diyesperov V.S. (2016). Ekonomika sil'skohospodars'koyi pratsi [Economics of agricultural labor]. *Economics of agro-industrial complex*, no. 6, pp. 110–117.
8. Zahorodnyuk O.V. (2014). Osoblyvosti orhanizatsiyi upravlin's'koyi pratsi u sil'skohospodars'kykh pidpryyemstvakh [Features of the organization of managerial work in agricultural enterprises]. *Economics and organization of management*, no. 1-2, pp. 105–111.

9. Kuz'mych O.I. (2012). Teoretychni osnovy orhanizatsiyi pratsi v umovakh ekonomichnykh peretvoren' [Theoretical bases of labor organization in the conditions of economic transformations]. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Military special sciences*, no. 27, pp. 48–52.
10. Medik A.O., Fedoryak R.M. (2014). Udoslkonalennya orhanizatsiyi ta stymulyuvannya pratsi na pidpryyemstvi [Improving the organization and stimulation of work at the enterprise]. *Technology and design*, no. 2(11). Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2014_2_18 (accessed 28 March 2021).
11. Nakis'ko O.V., Rudenko S.V., Hridin O.V. (2019). Zarobitna plata yak nevid'yemna skladova systemy motivatsiyi pratsi [Wages as an integral part of the system of work motivation]. *Bulletin of Kharkiv National Technical University of Agriculture: Economic Sciences*, issue 200, pp. 226–235.
12. Novickij N.I., Pashuto V.P. (2007). *Organizacija, planirovanie i upravlenie proizvodstvom* [Organization, planning and production management]. Moscow: Finansy i statistika. (in Russian)
13. Turovec O.G. (Ed.) (2004). *Organizacija proizvodstva i upravlenie predpriatiem* [Organization of production and enterprise management]. Moscow: Infra-M. (in Russian)
14. Maznev H.Ye., Kalinichenko S.M., Shcherbakova I.S., Hridin O.V. (2013). *Orhanizatsiya vyrobnytstva* [Organization of production]. H.Ye. Maznyev (Ed.). 2d ed. Kharkiv: Vyd-vo «Maydan». (in Ukrainian)
15. Babenko A.H. (Ed.) (2014). *Orhanizatsiya pratsi* [Organization of work]. Dnipropetrovs'k: Dnipropetrovs'ka derzhavna finansova akademiya. (in Ukrainian)
16. Reshmidilova S.L., Mul N.A., Zelena M.I. (2009). Orhanizatsiya pratsi na pidpryyemstvi: osnovni zavdannya ta napryamy udoslkonalennya [Organization of work at the enterprise: the main tasks and areas of improvement]. *Bulletin of Khmelnytsky National University*, no. 4, vol. 3, pp. 66–69.
17. Semenova L.Yu., Pedan O.V. (2015). Shlyakhy udoslkonalennya systemy orhanizatsiyi pratsi na pidpryyemstvi v suchasnykh rynkovykh umovakh [Ways to improve the system of labor organization at the enterprise in modern market conditions]. *Young scientist*, no. 11(2), pp. 105–109.
18. Shovkun V.A. (2011). Orhanizatsiya pratsi: teoretychni ta instytutysiyni aspekty [Labor organization: theoretical and institutional aspects]. *Collection of scientific works of VNAU. Series: economic sciences*, no. 1, pp. 150–157.