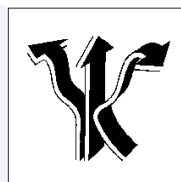


**Міжрегіональна
Академія управління персоналом**



МАУП

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ
з дисципліни
«РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ»
(для бакалаврів)**

МАУП

Київ – 2016

Підготовлено доцентами кафедри управління персоналом та економіки праці Н. Г. Швець, та Головач Н.В.

Перезатверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці (Протокол № 1 від 29 серпня 2016 р.)

Схвалено Вченою радою Інституту менеджменту та бізнесу ім. Б. Хмельницького (протокол №8 від 30.08.2016 р.)

Швець Н. Г., Головач Н.В. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Раціоналізація трудових процесів” (для бакалаврів). — К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2016. – 32 с.

Методичні рекомендації містять пояснювальну записку, план, зміст дисципліни “Раціоналізація трудових процесів”, питання для самоконтролю, список літератури.

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Самостійна робота студентів є складовою навчального процесу, важливим чинником, який формує вміння навчатися, сприяє активізації засвоєння студентом занять. Самостійна робота студентів є основним засобом опанування навчального матеріалу у позааудиторний час. Значно підвищується значення та статус самостійної роботи при введенні кредитно-модульної технології навчання, за якою скорочується обсяг аудиторної роботи.

Мета самостійної роботи студентів — допомогти засвоєнню в повному обсязі навчальної програми та формуванню самостійності як особистісної риси та важливої професійної якості, яка сприяє формуванню уміння систематизувати, планувати, контролювати власну діяльність.

У пропонованих методичних рекомендаціях розглядаються форми самостійної роботи студентів, порядок організації та контролю самостійної роботи, подано поради щодо підготовки методичних матеріалів на допомогу самостійній роботі студентів.

Основна *мета* вивчення дисципліни є висвітлення теоретичної та методологічної основи раціоналізації як трудового процесу технічних засобів, так і організаційної системи в цілому, тобто раціоналізації будь-якої сфери діяльності людини.

У результаті навчання студент має знати:

- основні поняття раціоналізації трудових процесів;
- технології її вивчення;
- трудову діяльність;
- окремі проблеми цієї дисципліни, зокрема ергономічні, економічні, правові.

Самостійна робота студентів полягає у підготовці до семінарських, практичних та лабораторних занять. Викладачем подається додаткові теми цих занять та завдання, які студенти повинні підготувати, спираючись на лекційний матеріал. Студентам пропонується самостійно опрацювати та поглибити знання з наступних тем, зробити конспект, що перевірятиметься викладачем по даним темам на семінарських заняттях.

Зміст самостійної роботи з курсу «Раціоналізація трудових процесів»

спрямований на поглиблення теоретичних знань, розвиток самостійного мислення і набування вмінь опрацювання наукової літератури.

Від слухачів вимагається:

1. Ведення тематичного словника.

2. Опрацювання літератури з кожної теми за формою, яка обирається самостійно (конспект, тези, план, таблиця, схема, висновки тощо і, з визначенням особистого ставлення до змісту роботи (за бажанням). Список рекомендованої літератури до кожної теми можна доповнити науковими працями, які слухач підібрав самостійно.

Доцільно порівнювати виклад (або зміст) матеріалу з певного питання в різних джерелах. Якщо наукові положення в них повторюються, можна лише анотувати статтю.

3. Висловити своє міркування щодо питань проблемного характеру, які подані до кожної теми. Вони спрямовані на усвідомлення актуальних проблем і пошук шляхів їх вирішення, загострення уваги на суперечностях, які залежать від конкретних умов педагогічного процесу і життєвих обставин.

4. Доцільно основний зміст кожної теми подати у вигляді таблиці або схеми, проаналізувати та доповнити запропоновані таблиці.

5. Виконати завдання на розвиток рефлексивних процесів, аналіз і оцінку власної навчально-професійної діяльності.

Наприкінці опрацювання курсу важливо дати самооцінку якості його засвоєння загалом (або окремих тем). Доцільно поставити собі конкретну оцінку. До того ж обов'язково зазначити свої критерії оцінювання та що було зроблено, щоб відповідати їм.

Для поглибленого вивчення теоретичного матеріалу слід опрацювати джерела, наведені у списку використаної та рекомендованої літератури.

Пропонований матеріал спрямований на виявлення та розвиток індивідуальних наукових здібностей студентів і може бути основою для виконання студентських наукових досліджень.

МАУП

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ
«РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ»

№	Назва змістового модуля і теми
Змістовий модуль I. Методологічні підходи до раціоналізації трудової діяльності	
1.	Місце і роль раціоналізації трудової діяльності у розвитку теорії та практики організації праці
2.	Сутність та методи аналізу трудових процесів
3.	Методи раціоналізаторської діяльності
4.	Психологія творчості
Змістовий модуль II. Психофізіологічні підходи до раціоналізації трудової діяльності	
5.	Ергономічний підхід до раціоналізації трудової діяльності
6.	Методи підвищення працездатності людини
Змістовий модуль III. Раціоналізація трудової діяльності в управлінні	
7.	Специфіка управлінської діяльності та методи її раціоналізації
8.	Основні поняття та права інтелектуальної власності на результати творчої діяльності
9.	Тренінги розвитку креативності та комунікаційного інтелекту вирішення проблем раціоналізації трудової діяльності
Разом годин: 144	

ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДИСЦИПЛІНИ «РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ»

Змістовий модуль I. Методологічні підходи до раціоналізації трудої діяльності

Тема 1. Місце і роль раціоналізації трудової діяльності у розвитку теорії та практики організації праці

Загальні поняття:

Термін “*організація*” має кілька значень.

1. *Внутрішня впорядкованість, узгодженість взаємодії відносно окремих частин цілого.* У цьому розумінні організація праці на підприємстві — це система виробничих взаємозв’язків працівників із засобами виробництва та між собою, що утворює певний порядок здійснення трудового процесу. Суттєвою ознакою організації праці є порядок трудового процесу.

2. *Сукупність процесів чи дій, що утворюють і вдосконалюють зв’язки між частинами цілого.* Логічніше було б вживати в цьому розумінні слово “організовування”, але воно не належить до поширених в українській мові. Тобто це дія, функція управління.

3. *Об’єднання людей, які реалізують певну програму або діють на основі встановлених правил чи процедур.* У цьому значенні в економічній літературі це слово найчастіше вживається як синонім слів “господарюючий суб’єкт”, “підприємство”.

Організація праці повинна розглядатися, по-перше, як стан системи, що складається з конкретних взаємопов’язаних елементів і відповідає цілям виробництва, по-друге, як систематична діяльність людей з впровадження нововведень в існуючу організацію праці для приведення її у відповідність із досягнутим рівнем розвитку науки, техніки і технології.

Раціоналізація трудової діяльності є складовою заходів з організації праці. Розвиток її проходив від раціоналізації засобів праці до раціоналізації організаційних систем. Потреба в раціоналізації є також елементом активної життєвої позиції працівників, мотивованих у відповідний спосіб.

Праця людей у процесі виробництва організовується під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Тому раціоналізація праці завжди розглядається з двох боків: *природно-технічного* і *соціально-економічного*. Ці аспекти тісно пов’язані між собою, постійно взаємодіють і визначають зміст організації праці

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання (до іспиту, заліку):

1. Процес безперервного вдосконалення трудової діяльності на підприємстві
2. Предмет вивчення фізіології та психології праці

Дати відповіді на питання (для обговорення на семінарських заняттях):

1. Місце раціоналізації трудових процесів в основних напрямках організації праці.
2. Які вчені працювали в галузі організації праці та раціоналізації трудових процесів?
3. Як розвивалась система знань про організацію праці та раціоналізацію трудових процесів?
4. Як відбувається безперервне вдосконалення трудових процесів на підприємстві?
5. У чому полягає відмінність між ефективністю та раціональністю?
6. У чому виявляється мотивація діяльності раціоналізатора як особистості?

Завдання:

Студентам необхідно дати визначення таких термінів і понять: організація; раціоналізація праці; раціональне використання робочої сили; раціональність; ефективність.

Література: основна [8, 9, 14-17, 23, 29];
додаткова [37, 40, 47, 48, 53]

Тема 2. Сутність і структура трудової діяльності

Загальні поняття:

Трудовий процес — це процес прямого чи опосередкованого впливу працівника через технічні засоби на предмет праці з метою виготовлення продукції (виконання робіт, надання послуг), що супроводжується витратами фізичної і нервової енергії людини.

1. Раціоналізація трудової діяльності може бути розглянута як *рефлексія* — аналіз здійсненої діяльності, спрямований на виявлення причин та ускладнень і коригування засобів діяльності.

2. Рефлексія дає змогу людині модернізувати навколишній світ та увітати себе в цьому світі. Рефлексія організує наш час і простір.

3. Розрізняють два рівні діяльності, що характеризуються відповідно життєдіяльністю (внутрішньою волею, стихійним типом буття у природному

та соціальному середовищі) та діяльністю, визначеною організаційно-функціональною структурою суспільства та його культурою. У життєдіяльності основою активності людини є потреби, у діяльності — норма, визначена суспільством. У діяльності *людина спрямована на зміни в інтересах суспільства*. Вищий рівень вимог до діяльності людини походить від *організаційної культури суспільства*. Основним видом людської діяльності є *праця*.

4. Досліджувати діяльність як полісистемний об'єкт доцільно за допомогою системного підходу, що відповідає типу конкретної діяльності.

Праця — це доцільна діяльність, спрямована на задоволення життєвих потреб. Вона є обов'язковою умовою існування та розвитку людського суспільства, а також рушійною силою прогресу. Із зміною історичних епох праця стає від покоління до покоління різноманітнішою.

Праця — це явище насамперед соціально-економічне, тому існують питання її принципово наукового розуміння, планування та організації на рівні системи народного господарювання, галузі, підприємства, а також питання її обліку та винагороди.

Трудовий процес розглядається як перетворення інформації та енергії, що відбувається в системі “людина — знаряддя праці — предмет праці — оточуюче середовище”.

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання (до іспиту, заліку):

1. Засоби отримання інформації про трудову діяльність.
2. Основні напрямки аналізу своєї трудової життєдіяльності.

Дати відповіді на питання (для обговорення на семінарських заняттях):

3. Відмінність між діяльністю та життєдіяльністю.
4. Структура трудового процесу.
5. Види предметів праці.
6. Характеристика системи типу “людина — інструмент”.
7. Характеристика системи типу “людина — машина”.
8. Характеристика методів отримання первинної інформації.
9. Структура карти трудового процесу.

Завдання:

Студентам необхідно дати визначення таких термінів і понять: праця; діяльність; трудовий процес.

*Література: основна [11-13, 19, 20, 25, 36];
додаткова [37, 40, 43, 49, 52, 53]*

Тема 3. Методологічні підходи до раціоналізації трудової діяльності

Загальні поняття:

Термінологія інструментаріїв творчого пошуку у системах раціоналізації

<i>Термін</i>	<i>Значення</i>
ФВА	Функціонально-вартісний аналіз
ТВВЗ	Теорія вирішення винахідницьких завдань
ТРТС	Теорія розвитку технічних систем
ЕКАР	Експрес-комплексні алгоритми
ТПВС	Типові прийоми вирішення суперечностей
ОМТ	Окремі методи творчості (мозковий штурм, морфологічний аналіз)
АВВЗ	Алгоритми вирішення винахідницьких завдань
МПР	Методи прийняття управлінського рішення
ОПР	Особа, яка приймає рішення
РПР	Речові та польові ресурси
САПР	Система автоматизації проектних робіт
МПК	Методика пошукового конструювання
ФІМ	Приєм функціонально-ідеального моделювання

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання (до іспиту, заліку):

1. Термінологія інструментаріїв раціонального пошуку.
2. Вимоги до особистих якостей винахідника

Дати відповіді на питання (для обговорення на семінарських заняттях):

3. Натуралістичний і системодіяльний підходи до аналізу та раціоналізації трудової діяльності.
4. Технологія раціоналізації як творчий процес.
5. Принципи технології творчості.
6. Аналіз необхідності раціоналізації.
7. Комплексний підхід до пошуку проблем раціоналізації.

Завдання:

Студентам треба дати визначення таких термінів і понять: раціоналістичний підхід; принцип необхідної відповідності; принцип взаємного доповнення та раціонального узгодження; теорія розвитку технічних систем (ТРТС); система автоматизації проектних робіт; теорія вирішення винахідницьких завдань.

*Література: основна [1, 2, 10, 20, 24, 25, 29, 31, 36]
додаткова [34, 42, 48, 51]*

Тема 4. Психологія творчості

Загальні поняття:

Творчість — це інтелектуальна робота, спрямована на створення чогось нового. Творчий характер твору означає, що він є новим порівняно з раніше відомими. Для об'єктів авторського права істотне значення має новизна і змісту, і форми. Нова форма відображення відомого змісту характеризує твір як щось творче і спричинює визнання його об'єктом авторського права.

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання (до іспиту, заліку):

1. Формування і розвиток особистості
2. Творча особистість і її життєвий професійний шлях

Дати відповіді на питання (для обговорення на семінарських заняттях):

Завдання:

1. Поняття і природа творчості
2. Види творчості та їх особливості
3. Творчий процес та його зміст
4. Розвиток творчих здібностей
5. Методи дослідження творчої особистості

Завдання:

Студентам треба дати визначення таких термінів і понять: творчі здібності; психологія творчості; талант; стратегічний тип мислення; генерація ідей; творчий процес; творчий потенціал; креативність.

Література: основна [1, 15, 19, 20, 23, 24, 32, 33, 34];
додаткова [42, 44, 46]

Змістовий модуль II. Психофізіологічні підходи до раціоналізації трудової діяльності

Тема 5. Ергономічний підхід до раціоналізації трудової діяльності

Загальні поняття:

Ергономіка займається комплексним вивченням та проектуванням трудової діяльності з метою оптимізації знарядь, умов та процесу праці, а також професійної майстерності.

Предметом її вивчення є трудова діяльність, а об'єктом дослідження — система “людина — виробниче середовище”.

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання (до іспиту, заліку):

1. Фізіологічні принципи раціоналізації трудових рухів.
2. Емоційно-психічний вплив на людину естетичних елементів оточення.

Дати відповіді на питання (для обговорення на семінарських заняттях):

1. Що вивчає ергономіка?
2. Що означають терміни "трудова дія", "рух"?
3. Фізіологічні передумови раціоналізації трудового процесу.
4. Основні вимоги до раціоналізації робочих поз.
5. Вимоги до організації робочих місць.

Завдання:

Студентам треба дати визначення таких термінів і понять: ергономіка як наука, ергономічні показники; робоче місце; зона обслуговування; психофізіологічні показники.

Література основна: [11, 18, 28, 30, 35, 36, 54, 56]

Тема 6. Методи підвищення працездатності людини

Загальні поняття:

13 Під **працездатністю** розуміють здатність людини виконувати роботу протягом певного часу при збереженні кількісних та якісних показників. Високій працездатності сприяє раціональний режим праці та відпочинку.

Необхідність чергування праці та відпочинку є однією з фізіологічних особливостей людини.

Режими праці та відпочинку базуються на науковому підґрунті з урахуванням фізіологічних закономірностей пристосування організму людини до умов трудової діяльності, а також особливостей конкретного виробничого процесу.

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання (до іспиту, заліку):

1. Межа працездатності і чим вона зумовлена
2. Основні фази динаміки працездатності
3. Система заходів, спрямованих на підтримання високого рівня працездатності працівників на виробництві

Дати відповіді на питання (для обговорення на семінарських заняттях):

1. Що таке працездатність і які фактори впливають на її рівень?
2. Дайте оцінку різних визначень працездатності.
3. Які функціональні стани формуються в організмі працівника? Які їх характеристики?
4. Які функціональні системи активізуються в процесі праці та в яких співвідношеннях вони знаходяться?
5. Що таке ефект Сеченова?
6. Які показники використовуються для оцінки працездатності?
7. Які методи застосовуються для вивчення динаміки працездатності?
8. Для чого необхідна стандартизація показників динаміки працездатності і як вона проводиться?
9. У чому полягає суть методу непараметричної статистики при визначенні інтегрального показника працездатності?
10. Які бувають типи динаміки працездатності і чим вони зумовлені?
11. Як змінюється працездатність протягом доби і як використовується ця закономірність при організації праці?

Завдання:

Студентам треба дати визначення таких термінів і понять: працездатність; конкурентоспроможність працівника; продуктивність праці; режим праці; фізіологія праці; складність праці; оцінка праці; грейдуння.

*Література: основна [1, 2, 3, 7, 8, 12, 16, 36];
додаткова [38, 49-53]*

Змістовий модуль III. Раціоналізація трудової діяльності в управлінні

Тема 7. Специфіка управлінської діяльності та методи її раціоналізації

Загальні поняття:

Управлінська діяльність розглядається з позиції раціоналізації як трудових процесів, так і роботи з персоналом, її форм і методів. Основною метою цієї діяльності є не тільки сучасне забезпечення організації кваліфікованим персоналом в необхідній кількості, а й регламентація ефективної роботи трудових колективів, її раціоналізація на цій основі.

Регламентація означає встановлення та дотримання визначених правил, положень, вказівок, інструкцій, нормативів, параметрів та ін. щодо кожного

елементу організації праці. Регламентація повинна бути науково обґрунтованою та базуватися не на вибіркових рішеннях окремих осіб, а на об'єктивних закономірностях, властивих організації праці

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання (до іспиту, заліку):

1. Сутність законів поведінкового підходу до раціоналізації трудової діяльності в управлінні
2. Методи оцінювання особистих якостей працівника

Дати відповіді на питання (для обговорення на семінарських заняттях):

1. Форми раціоналізації управлінської праці.
2. Сутність функціонального підходу до аналізу управлінської діяльності.
3. Директивний підхід до раціоналізації управлінської діяльності.
4. Поведінковий підхід до раціоналізації управлінської діяльності.
5. Зміст регламентів управлінської праці.
6. Які види регламентів застосовуються при раціоналізації функцій управління?
7. Які види регламентів дають змогу раціоналізувати організаційні структури?
8. Які документи складають при регламентуванні трудових процесів в управлінні?
9. Які документи регламентують методи виконання управлінських робіт?

Завдання:

- 15 *Студентам треба дати визначення таких термінів і понять:* системний підхід; комплексний підхід; стандартизований підхід; функціональний підхід; структурний підхід; ситуаційний підхід; оптимізаційний підхід; директивний (адміністративний) підхід; регламентація.

Література: основна [21-23, 27, 29, 31, 36];
додаткова [43, 47, 55]

Тема 8. Основні поняття та права інтелектуальної власності на результати творчої діяльності

Загальні поняття:

Авторські, винахідницькі й подібні їм права називають винятковими, тобто абсолютними, суб'єктивними правами, що забезпечують їхнім носіям правомочності на вчинення різноманітних дій з одночасною заборонаю всім

іншим особам чинити зазначені дії.

Об'єктами авторського права є твори літератури, мистецтва і науки, що відповідають певним вимогам. Насамперед твір повинен бути творчим.

Іншою ознакою об'єкта авторського права є об'єктивна виразність — об'єкт повинен існувати в певній формі, доступній для сприйняття іншими людьми.

Суб'єктами авторських і суміжних прав є:

1) суб'єкти з початковими правами (автори, виконавці, виробники фонограм, організації віщання);

2) правонаступники (спадкоємці, організації- правонаступники, держава).

Автор — головний суб'єкт авторського права. Це фізична особа, творчою працею якої створено твір, що є об'єктом авторського права. Не має значення його дієздатність.

Суб'єктами авторського права можуть бути як громадяни України, так і іноземці.

Особисті (немайнові) права — це право авторства, право на ім'я і право на захист твору та репутації автора безстроково.

Майнові права — це виключні права на використання твору, тобто право відтворювати його, поширювати, публічно показувати і виконувати, повідомляти для загального відання в ефір або по кабельній мережі, перекладати тощо, а також одержувати авторську винагороду. Розмір винагороди встановлюється у договорі, законом визначені лише мінімальні ставки.

Відкриттям визнається запровадження невідомих раніше об'єктивно існуючих закономірностей, властивостей і явищ матеріального світу, що вносять докорінні зміни в рівень пізнання.

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання (до іспиту, заліку):

1. Основні інститути права інтелектуальної власності
2. Використання інтелектуальної власності

Дати відповіді на питання (для обговорення на семінарських заняттях):

1. Право інтелектуальної власності: поняття, особливості.
2. Джерела права інтелектуальної власності
3. Об'єкти та суб'єкти права інтелектуальної власності
4. Особисті немайнові та майнові права інтелектуальної власності
5. Що може бути об'єктом винаходу або корисної моделі?

Завдання:

Студентам треба дати визначення таких термінів і понять:

інтелектуальна власність; наукові відкриття; винаходи, корисні моделі, промислові зразки; раціоналізаторські пропозиції.

Література: основна [3, 9, 24, 34, 36];
додаткова [40, 48, 50, 55]

Тема 9. Тренінги розвитку креативності та комунікаційного інтелекту вирішення проблем раціоналізації трудової діяльності

Загальні поняття:

Тренінг загалом — це формальний процес, який має такі складові: тренер, ідеї, методи проведення та учасники. Власне поняття “тренінг” у сучасному вигляді аналогічне поняттям “розвиток здібностей”, “активне навчання”. Сучасні тренінгові центри пропонують досить широке коло різноманітних тренінгів, що сприяють розвитку знань та вмінь, містять різні біоенергетичні прийоми та вправи, формують зміни життєдіяльних установ людини.

Розрізняють чотири базові типи мислення:

1. **Предметне мислення** безпосередньо пов’язане з предметом у просторі і часі. Перетворення інформації здійснюється за допомогою предметних дій. Існують фізичні обмеження на перетворення. Операції виконуються тільки послідовно. Результатом є думка, втілена в новій конструкції. Таким типом мислення володіють люди, що мислять практично.

2. **Образне мислення** не пов’язане з предметом у просторі та часі. Перетворення інформації здійснюється за допомогою дії з образами. Не існує фізичних обмежень на перетворення. Операції можна здійснювати послідовно та одночасно. Результатом є думка, втілена у новий образ. Таке мислення мають люди з художнім баченням світу.

3. **Знакове мислення**. Перетворення інформації здійснюється за допомогою розумових висновків. Знаки поєднуються у більші одиниці за правилами єдиної граматики. Результатом є думка у формі поняття чи висловлювання, фіксує стосунки між визначеними предметами. Таким мисленням володіють гуманітарії.

4. **Символічне мислення**. Перетворення інформації здійснюється за допомогою висновків (алгебраїчних правил чи арифметичних знаків і операцій). Результатом є думка, яка висловлюється у вигляді структур чи формул, що фіксують істотні відносини між символами. Таке мислення притаманне людям із математичними нахилами.

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання (до іспиту, заліку):

1. Методи розвитку індивідуальних здібностей.
2. Методи колективного розвитку творчих здібностей.

Дати відповіді на питання (для обговорення на семінарських заняттях):

1. Вимоги до тренінгів.
2. Основні типи мислення.
3. Що таке креативність?
4. Сутність методу “мозковий штурм”.
5. Сутність методу “ідейна інженерія”.
6. Сутність методу вільних асоціацій та інверсії.
7. Сутність методу фокальних об’єктів.
8. Сутність методу ланцюжків випадковостей

Завдання:

Студентам треба дати визначення таких термінів і понять: тренінг; творчий потенціал; розвиток; нестандартні задачі; активізація потенціалу.

Тренінг розвитку креативності і творчих здібностей

Мета, завдання, матеріали

Мета: усвідомлення креативності в собі і її розвиток. (Розвиток здатності учасників знаходити нові нестандартні (креативні) вирішення завдань; налагодження комунікативних зв'язків усередині групи.)

Завдання: усвідомлення і подолання бар'єрів для прояву і розвитку творчого мислення, усвідомлення характеристики креативної середовища, формування навичок і вмінь управління творчим процесом.

Матеріали: папір, ножиці, олівці, моделі предметів.

Етапи роботи:

Основна діяльність

Вправа "Стоп-кадр".

Мета: розвиток навичок експресії, дає можливість учасникам в новому ракурсі поглянути на своє ставлення до тих життєвих сфер, яких стосуються слова.

Матеріали: список слів.

Час: 10 хвилин.

Процедура: учасники вільно переміщуються по аудиторії. По команді ведучого, яка подається з допомогою бавовни в долоні, вони зупиняються і демонструють за допомогою міміки і пантоміми (пози, жестів, рухів тіла) те слово, яке називає ведучий. "Стоп-кадр" триває 8-10 с, після чого з повторного бавовни ведучого учасники знову починають вільно переміщатися по

приміщенню, поки не прозвучить наступний бавовна і не буде названо чергове слово. Бажано зняти "стоп-кадри" з допомогою цифрової фото - або відеокамери і продемонструвати відзняті матеріали учасникам безпосередньо після вправи.

Можна використовувати, наприклад, такі набори слів: час, минуле, дитинство, сьогодні, навчання, майбутнє, професія, успіх; зустріч, спілкування, розуміння, дружба, любов, сім'я, щастя.

Вправа "Застосування предметів".

Мета: розвиток творчого інтелекту.

Матеріали: скріпки для паперів, зубна щітка, олівець, сірник і т. д.

Час: 10-15 хвилин.

Процедура: за 2 хвилини знайти як можна більше застосувань для взуттєвого шнурка і записати їх. Це вправу розвиває творчий інтелект, для розгляду можна брати будь-який інший предмет.

Питання для обговорення:

Складно було придумувати нове застосування простим і знайомих речей?

Як можна застосовувати ваш предмет?

Про що змусило задуматися цю вправу?

Вправа "Арка".

Мета: розвиток творчих здібностей, пошуку нестандартного рішення поставленої задачі. Матеріали: ножиці, папір. Час: 10 хвилин.

Процедура: учасники об'єднуються в команди, отримують папір формату А4, і їм дається завдання: виготовити таку арку, щоб через неї зміг пройти будь-який з учасників або все по черзі. Продемонструвати якомога більше способів.

Питання для обговорення:

Кому спочатку здавалося, що неможливо виконати вправу?

Часто виникають такі ситуації?

Хто підказав рішення або це колективне?

Завершення

Вправа "Творче життя".

Мета: узагальнити уявлення учасників про свої творчі здібності та знайти своє творче начало.

Час: 7-15 хвилин. Матеріали: папір, ручки.

Процедура: учасники об'єднуються в групи по 5-6 чоловік, отримують завдання: сформулювати перелік рекомендацій, які дозволять зробити більш творчою власне життя", і записати їх. Формуються рекомендації повинні бути реально втілювані в життя всіма учасниками або хоча б більшості з них (тобто не мати на увазі наявність будь-яких рідко зустрічаються здібностей, занадто великих матеріальних витрат тощо).

Обговорення в групі, розбір всіх варіантів.

Приклад: регулярно виконувати фізичні вправи; оволодіти технікою медитації та релаксації; вести щоденник, писати оповідання, вірші, пісні, записувати розумні думки.

Розширюйте кругозір своїх інтересів та ін.

Література: основна [24, 26, 2, 33, 36];
додаткова [44-46]

ВИБІРКОВІ ЗАВДАННЯ, ЯКІ ПЕРЕДБАЧАЮТЬ ФОРМУВАННЯ У СТУДЕНТІВ АНАЛІТИЧНИХ НАВИЧОК

Знайдіть правильні відповіді у тестах:

1. Технологічний розподіл управлінської праці - це:

- а) виділення функцій управління, закріплення їх за працівниками чи підрозділами
- б) диференціація процесу управління на операції зі збору, передання, збереження і перетворення інформації, що виконується певними категоріями управлінських працівників і технологічно спеціалізованих підрозділів
- в) розподіл робіт відповідно до кваліфікації, стажу роботи, здібностей
- г) розподіл робіт відповідно до компетенції

2. Вирізняють такі види діяльності людини:

- а) гру;
- б) навчання;
- в) працю;
- г) все вказане.

3. Процес планування праці повинен починатись з:

- а) розробки плану визначений проміжок часу
- б) визначення найважливіших завдань
- в) аналізу використання робочого часу
- г) вибору особистих цілей

4. До компонентів праці належать:

- а) мета;
- б) мотив;
- в) операційний компонент і оцінка;
- г) визначене в пунктах а) — в).

5. Нормування праці - це:

- а) встановлення витрат праці керівника в межах визначеного періоду
- б) визначення чисельності працівників для виконання певного виду робіт
- в) встановлення міри витрат праці на виконання визначеного обсягу робіт у даних організаційно-технічних умовах
- г) визначення трудомісткості робіт в організації

6. Зазначити, в чому полягає суть поняття “розвиток особистості”:

- а) це кількісні зміни в організмі;
- б) це процес формування у дітей певних якостей;
- в) це процес становлення і формування особистості людини під впливом зовнішніх і внутрішніх, керованих і некерованих чинників;
- г) розвиток охоплює всі кількісні і якісні зміни природжених і набутих властивостей.

7. До методів нормування управлінських робіт відносять:

- а) метод аналогів
- б) метод дерева рішень
- в) статистичний метод
- г) математичне моделювання

8. Хронометраж - це:

- а) аналіз використання робочого часу
- б) порівняння фактичних витрат часу за різними видами робіт з нормативами
- в) спостереження і вимірювання витрат часу за операціями, що повторюються
- г) порівняння фактичних витрат часу з середніми витратами часу менеджерів певного рівня

9. Поняття “людський чинник” включає:

- а) характеристику функціональних можливостей організму при тій чи іншій діяльності; комплекс компонентів функціональних можливостей людини, які забезпечують надійність роботи людини в екстремальних умовах;
- б) професійне уміння правильно приймати рішення в умовах підвищеної інформаційної напруженості;
- в) уміння оцінювати труднощі, що виникають, і здійснювати їх аналіз.

10. До особистих якостей керівника належать:

- а) високий рівень освіти, виробничий досвід, прагнення до самовдосконалення
- б) доброзичливе відношення до людей, вміння планувати свою роботу,

виробничий досвід

в) фізичне і психологічне здоров'я, доброзичливе відношення до людей, впевненість у собі

г) високий рівень освіти, фізичне і психологічне здоров'я, виробничий досвід

11. Праця складається з таких елементів:

а) суб'єкт праці, процес праці, продукт праці, виробничі відносини;

б) суб'єкт праці, виробничі відносини, заробітна плата, машини;

в) процес праці, природний компонент, продукт праці, автомобілі.

12. До професійних якостей керівника належать:

а) високий рівень освіти, виробничий досвід, прагнення до постійного самовдосконалення

б) високий рівень освіти, фізичне і психологічне здоров'я, виробничий досвід

в) доброзичливе відношення до людей, вміння планувати свою роботу, виробничий досвід

г) вміння планувати свою роботу, впевненість у собі, оптимізм

13. Продуктивність індивідуальної праці відображає:

а) затрати живої праці робітників;

б) затрати живої та речової праці.

14. Норми виробітку це:

а) необхідна для виконання певної роботи чисельність персоналу;

б) кількість продукції, яка повинна бути вироблена за одиницю часу;

в) кількість одиниць обладнання, яка обслуговується одним робітником.

15. До норм праці належать:

а) норма часу;

б) норма виробітку;

в) норма чисельності;

г) норма обслуговування.

16. Рівень продуктивності праці характеризують:

а) фондвіддача і фондомісткість;

б) виробіток на одного працюючого;

в) трудомісткість продукції;

г) фондоозброєність праці;

д) прибуток.

17. Продуктивність праці вимірюється показниками:

- а) натуральними;
- б) вартісними;
- в) трудовими;
- г) трудовими, натуральними, вартісними.

18. На динаміку продуктивності праці впливають такі фактори:

- а) структурні зрушення;
- б) підвищення технічного рівня виробництва;
- в) удосконалення управління, організації виробництва та праці;
- г) зміна обсягів виробництва продукції;
- д) жодний із зазначених.

19. Організація оплати праці значною мірою залежить:

- а) від якості нормативних матеріалів;
- б) існуючої системи виплати соціальної допомоги;
- в) діючої системи преміювання;
- г) усе зазначене;
- д) інших факторів

20. Професіограма виробничої діяльності означає:

- а) збирання інформації про різні фізіологічні, ергономічні, соціально-психологічні, психофізіологічні та інші аспекти діяльності;
- б) сукупність властивостей, необхідних для професійної діяльності;
- в) анкетування з метою визначення основних здібностей.

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Головною метою контрольної роботи є рубіжний контроль знань з дисципліни “Раціоналізація трудових процесів”, набутих під час самостійного опрацювання літератури та нормативно-правових актів.

Загальні вимоги. Контрольну роботу слід виконувати на аркушах паперу А4 державною мовою. Обсяг контрольної роботи повинен становити 20-25 сторінок тексту (комп'ютерний набір — 14-й кегль, 1,5 інтервал, шрифт Times New Roman). Всі сторінки, окрім титульної, мають бути пронумеровані. Обов'язковою умовою написання роботи є зміст, що містить питання завдання із зазначенням сторінок, вступ та висновки обсягом до 1 стор., які повинні відображати власне ставлення студента до матеріалу, який вивчається, безпосередньо відповіді на питання без розриву сторінки та із зазначенням посилань на літературні джерела, а також список використаної літератури, який має містити не менше 10 джерел. При написанні контрольної роботи необхідно робити посилання на літературні джерела, матеріали, окремі результати, ідеї, висновки яких були використані при висвітленні питання. У висновку робиться короткий аналіз викладеного матеріалу та обґрунтовується необхідність подальшого вивчення проблеми, вказується на шляхи розвитку питання.

Оцінювання виконання завдання. Під час перевірки контрольної роботи викладач особливу увагу приділяє тому, як студент розуміє зміст навчальної дисципліни, а також вмінню систематизувати матеріал і чітко викласти власні думки. Особливо увага звертається на:

- ґрунтовність відповіді на поставлене запитання;
- розуміння навчальної дисципліни;
- вміння коментувати наведені приклади;
- оформлення роботи.

Тему контрольної роботи студент вибирає самостійно.

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

1. Методи дослідження трудових процесів.
2. Засоби дослідження трудових процесів.
3. Система напрямів раціоналізації трудових процесів.
4. Розподіл і кооперування праці на підприємстві, їх форми.
5. Планування робочих місць.
6. Основні функції обслуговування робочих місць.
7. Основні вимоги до раціоналізації трудового процесу.
8. Проектування трудових процесів з використанням карт організації

праці.

9. Проектування організації робочих місць.
10. Дослідження шляхів поліпшення організації робочих місць та їх проектування.
11. Дослідження антропометричних показників оснащення робочих місць.
12. Естетичні вимоги до робочих місць.
13. Оптимізація нормативів праці.
14. Аналіз балансу витрат робочого часу.
15. Специфіка нормування управлінської праці.
16. Методи аналізу показників організації виробничого процесу.
17. Специфіка праці службовців.
18. Методи проектування регламентуючої документації з організації праці службовців.
19. Раціоналізація особистої праці.
20. Трудова адаптація, її сутність і види.
21. Процес соціально-психологічної адаптації молоді на виробництві.
22. Методи оцінювання та оптимізації працездатності працівників.
23. Показники і методика оцінювання працездатності людини.
24. Тривалість праці та ефективність режиму харчування.
25. Вплив зовнішнього середовища на працездатність людини.
26. Технологія творчості.
27. Сутність законів поведінкового підходу до раціоналізації трудової діяльності.
28. Тренінг розвитку творчих здібностей.
29. Поняття прав інтелектуальної власності.
30. Захист прав інтелектуальної власності.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Місце раціоналізації трудових процесів в основних напрямках організації праці.
2. Які вчені працювали в галузі організації праці та раціоналізації трудових процесів?
3. Як розвивалась система знань про організацію праці та раціоналізацію трудових процесів?
4. Що є предметом вивчення фізіології праці?
5. Що вивчає психологія праці?
6. Як відбувається безперервне вдосконалення трудових процесів на підприємстві?
7. У чому полягає відмінність між ефективністю та раціональністю?
8. У чому виявляється мотивація діяльності раціоналізатора як особистості?
9. Відмінність між діяльністю та життєдіяльністю.
10. Структура трудового процесу.
11. Види предметів праці.
12. Характеристика системи типу “людина — інструмент”.
13. Характеристика системи типу “людина — машина”.
14. Засоби отримання інформації про трудову діяльність.
15. Характеристика методів отримання первинної інформації.
16. Структура карти трудового процесу.
17. Основні напрямки аналізу своєї трудової життєдіяльності.
18. Натуралістичний і системодіяльнісний підходи до аналізу та раціоналізації трудової діяльності.
19. Технологія раціоналізації як творчий процес.
20. Принципи технології творчості.
21. Аналіз необхідності раціоналізації.
22. Термінологія інструментаріїв раціонального пошуку.
23. Комплексний підхід до пошуку проблем раціоналізації.
24. Поняття права інтелектуальної власності.
25. Види права інтелектуальної власності.
26. Об’єкти авторського права.
27. Майнові та немайнові права.
28. Цивільно-правові способи захисту авторського права і суміжних прав.
29. Патентне право (основні поняття).
30. Форми раціоналізації управлінської праці.
31. Сутність функціонального підходу до аналізу управлінської діяльності.
32. Директивний підхід до раціоналізації управлінської діяльності.
33. Поведінковий підхід до раціоналізації управлінської діяльності.

34. Зміст регламентів управлінської праці.
35. Які види регламентів застосовуються при раціоналізації функцій управління?
36. Які види регламентів дають змогу раціоналізувати організаційні структури?
37. Які документи складають при регламентуванні трудових процесів в управлінні?
38. Які документи регламентують методи виконання управлінських робіт?
39. Сутність законів поведінкового підходу до раціоналізації трудової діяльності в управлінні.
40. Методи оцінювання особистих якостей працівника.
41. Що вивчає ергономіка?
42. Що означають терміни “трудова дія”, “рух”?
43. Фізіологічні передумови раціоналізації трудового процесу.
44. Фізіологічні принципи раціоналізації трудових рухів.
45. Основні вимоги до раціоналізації робочих поз.
46. Вимоги до організації робочих місць.
47. Емоційно-психічний вплив на людину естетичних елементів оточення
48. Що таке працездатність?
49. Фактори діяльності, що викликають втому.
50. Причини функціональних змін в організмі людини.
51. Функціональні зміни в організмі людини.
52. Принципи раціоналізації режимів праці та відпочинку.
53. Соціально-економічна ефективність поліпшення режимів праці та відпочинку.
54. Проблеми комплексного підходу до підвищення працездатності людини.
55. Методи фізіологічних досліджень.
56. Характеристика системи діяльності “людина-людина”.
57. Характеристика системи діяльності “людина-художній образ”.
58. Характеристика наукової творчості, художньої творчості.
59. Рівні творчого процесу, зміст підсвідомого, свідомого та надсвідомого.
60. Що таке творчий потенціал? Методи навчання творчості.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правові акти

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року, №254/96-ВР.
2. Кодекс законів про працю України//ВВР України від 10.12.1971. – №322-VIII. Документ 322-08, поточна редакція – Редакція від 11.06.2015, підстава 433-19.
3. Закон України «Про авторське право і суміжні права» // ВВР. – від 23.12.1993. – № 3792-XII, поточна редакція – Редакція від 05.12.2012, підстава 5460-17.
4. Закон України «Про колективні договори і угоди» // ВВР. – 01.07.1993. – №3356-XII.
5. Закон України «Про оплату праці» // ВВР. – від 24.03.1995. – №108/95-ВР.
6. Закон України «Про охорону праці» від 01.01.2004. – № 229-IV.
7. Конвенція МОП «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» // Міжнародний документ. – 23.06.1975 р. – № 142.

Основна

8. Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник / О. В. Акіліна, Л. М. Ільч. – К.: Алерта, 2010. – 734 с.
9. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: Навч. посіб/ Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. - К.: Центр учбової літератури, 2012. - 328 с.
10. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. вид., перероб. та доп. 2-е - К. : ВД "Професіонал", 2007. - 416 с.
11. Білоконенко В. І. Нормування праці: конспект лекцій / Білоконенко В. І. - Х. : Вид. ХДЕУ. 2004. - 140 с.
12. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник / Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
13. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера : навч. посібн. для студ. екон. вузів / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. - К. : Кондор, 2007. - 414 с.
14. Гармідер Л. Д. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб./ Л. Д. Гармідер, С. О. Філатова; Дніпропетровський ун-т економіки та права. - Д. : [Вид-во ДУЕП], 2009. - 638 с.
15. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : [учебник] / Генкин Б. М. – [7-е изд., доп.]. – М. : Норма, 2008. – 311 с.

16. Граньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія / В. М. Граньова, І. А. Грузіна. – Х. : ІНЖЕК, 2008. – 184 с.
17. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник/ О.А. Грішнова. — 4-те вид., оновлене. — К. : Знання, 2009. – 390 с.
18. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб./ В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. - К. : Знання, 2010. - 311 с.
19. Грішнова О.А. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку [Монографія] / О. А.Грішнова, С. Р. Пасека, А. С. Пасека; за наук. ред. О. А. Грішнкової. – Черкаси: Маклаут, 2011. – 360 с.
20. Данюк В. М. Організація праці менеджера : навч. посібн. / В. М. Данюк. - К. : КНЕУ, 2006. - 276 с.
21. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Практикум. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 312 с.
22. Колот А. М., Грішнова О.А., Герасименко О.О., Завіновська Г.Т., Петрова І. Л., Петюх В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник/ За ред. А.М. Колота. - К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
23. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу: підручник. – К.: КНЕУ, 2011. – 397с.
24. Клименко В. Психологія творчості : навчальний посібник / В. Клименко. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 480 с.
25. Крушельницька О. В. Організація праці : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. - Житомир : ЖДТУ, 2007. - 355 с.
26. Литовченко Н. Ф. Професійно орієнтований тренінг самопізнання та саморегуляції. Навчально- методичні матеріали для тренінгових занять студентів педагогічних вузів / Н. Ф. Литовченко. – Ніжин : НДПУ, 2002. – 72с.
27. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально- трудова відносина (+CD): Навч. посібник для ВНЗ . – 2-ге вид., перероб. і доп. - Л.: “Новий Світ-2000”, 2010. – 424 с.
28. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Уч. пособие. / Мазманова Б.Г./ – М.: Финансы и статистика, 2011. – 368 с.
29. Менеджмент персоналу : практикум [Петюх В.М, Базилюк Б.Г., Герасименко О.О та ін]; - К.: КНЕУ, 2014. – 380 с.
30. Мунипов В.М. Эргономика: человекоориентированное проектирование техники, программных средств и среды: Учебник / В.П. Зинченко, В.М. Мунипов. – М.: Логос, 2001. – 356 с.
31. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Ю. І. Палеха. – К. : Ліра-К, 2011. – 338 с.
32. Подоляк Л. Г, Юрченко В.І. Психологія вищої школи / Л. Г. Подоляк, В. І. Юрченко. – К., 2006.

33. Подорожна І. В. Фактори розвитку креативності студентів / І. В. Подорожна // Наукові праці Донецького національного технічного університету. – Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ», 2008. – Випуск 2 (133).– С.141–144. – (Серія «Педагогіка, психологія і соціологія»).

34. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2012. – 504 с.

35. Стадниченко Л.И. Эргономика: Учебное пособие. - Воронеж: Изд-во ВГУ, 2005. - 167 с.

36. Швець Н. Г. Раціоналізація трудової діяльності: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2004. – 94 с.

Додаткова

37. Бажан І.І. Сутність категорії "трудоий потенціал" та її економічна природа / І.І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 1(20). – С. 69-73.

38. Болюх М.А. Економічний аналіз [Текст]: навчальний посібник / М. А. Болюх, М. І. Горбатюк; за ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченька. – К. : КНЕУ, 2011. – 540 с.

39. Верба В.А. Продуктивність праці на підприємстві: сучасний вимір і ключові чинники зростання / Україна: аспекти праці. – 2015. – № 5. – С. 1-5.

40. Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку // Соціально-трудоі відносини: теорія та практика. Збірник наук. праць. – №1(7). – 2014. – С. 34-42.

41. Дороніна О. А. Напрями удосконалення системи оплати праці як складова кадрової політики підприємства / О. А. Дороніна // Вісн. Дніпропетров. держ. фінанс. акад. Економічні науки. – 2010. – № 2. – С. 41-46.

42. Дуткевич Т.В., Савицька О.В. Практична психологія: навч.посіб. / Т.В. Дуткевич, О.В. Савицька. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 256 с

43. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С.С. Гринкевич. - К.: Знання, 2010. - 476 с.

44. Психологічна енциклопедія / [Авт.-упоряд. О. М. Степанов]. – К. : «Академвидав», 2006. – 424 с.

45. Психологічна енциклопедія / [Авт.-упоряд. О. М. Степанов]. – К. : «Академвидав», 2006. – 424 с.

46. Щербань П. М. Прикладна педагогіка : навч.-метод. посібник [для студентів педагогічних навчальних закладів] / П. М. Щербань. – К. : Вища школа, 2002. – 215 с.

47. Мазур Н.О. Підвищення продуктивності праці робітників на основі диверсифікації систем заробітної плати // Інноваційна економіка. – 2014. – № 6(55). – С. 193-198.

48. Маслова С. О., Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудова відносина. - Навчально-методичний посібник. - Ж.: ЖДТУ, 2009. – 156 с.

49. Огородник М. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Конспект лекцій (видання 2-ге, доп. та перероб.)/ М. Огородник, М. Падюка. — Л.: НЛТУ України, 2013. – 164 с.

50. Пащенко І. Н. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посібник. - Л.: Магнолія 2006, 2007. – 260 с.

51. Семенченко А. В. Аналіз чинників впливу на трудові процеси фахівців / А. В. Семенченко // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Чотирнадцять Ліберманівські читання) "Економічні аспекти сучасних технологій управління в економіці, науці, освіті в ХХІ столітті в умовах фінансової кризи" (м. Харків, 9 грудня 2009 р.). - Вчені записки Харківського інституту управління : науковий журнал. - Х. : ХІУ, 2010. - № 28. - С. 65-70.

52. Семенченко А. В. Узагальнення класифікації трудових процесів на промислових підприємствах / А. В. Семенченко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції "Глобалізаційно-інтеграційні процеси соціально-економічного розвитку країни" (м. Харків, 2 - 3 квітня 2009 р.). // Управління розвитком : зб. наук. статей. - Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. - № 15. - С. 130-132.

53. Червінська Л. П. Економіка праці: навч. посібник для ВНЗ / Л. П. Червінська. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 288 с.

Інформаційні Інтернет ресурси

54. Мунипов В.М. Зинченко В.П. Эргономика: человекоориентированное проектирование техники, программных средств и среды [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psychlib.ru/mgppu/MZE-2001/MEC-001.HTM>

55. Статистичні дані Держстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

56. Матеріали к практическим работам по эргономике, список литературы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.novsu.ru/doc/study/nyv/?id=88939>