

# ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

КРЮКОВА О. М., ЧЕРКАШИНА Т. С.

УДК 658.3:331.101.3

**Крюкова О. М., Черкашина Т. С. Проблемы социального развития найманных работников на предприятиях легкой промышленности**

Статтю присвячено проблемам соціального розвитку найманих працівників у галузі легкої промисловості. На основі вивчення фахової економічної літератури і власних наукових пошуків авторами запропоновано методичний підхід до оцінки соціального розвитку персоналу промислових підприємств. Даний підхід було реалізовано на підприємствах легкої промисловості, що розташовані у Харківському і Луганському регіонах, у декілька етапів: сформовано сукупність показників, які характеризують умови і стан роботи об'єктів соціальної інфраструктури; зібрано дані по визначених показниках; визначено питому вагу кожного з показників; розраховано узагальнюючі показники по кожному з підприємств. На цій основі надано методичні рекомендації щодо вдосконалення соціальної політики на аналізованих підприємствах.

**Ключові слова:** оцінка, соціальний розвиток, персонал, наймані працівники, узагальнюючий показник, легка промисловість

**Рис.:** 2. **Табл.:** 3. **Формул:** 1. **Бібл.:** 8.

**Крюкова Ольга Миколаївна** – кандидат економічних наук, доцент, кафедра політичної економії, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

**Черкашина Тетяна Сергіївна** – кандидат економічних наук, викладач, кафедра політичної економії, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** t.cherkashina@hotmail.com

УДК 658.3:331.101.3

UDC 658.3:331.101.3

**Крюкова О. Н., Черкашина Т. С. Проблемы социального развития наемных работников на предприятиях легкой промышленности**

**Kryukova O. M., Cherkashyna T. S. Problems of Social Development of Wage Earners at Light Industry Enterprises**

Статья посвящена проблемам социального развития наемных работников, занятых в отрасли легкой промышленности. На основе изучения специальной экономической литературы и собственных научных поисков авторами предложен методический подход к оценке уровня социального развития персонала промышленных предприятий. Данный подход был реализован на предприятиях легкой промышленности, которые расположены в Харьковском и Луганском регионах, в несколько этапов: сформирована совокупность показателей, которая характеризует условия и состояние работы объектов социальной инфраструктуры; собраны данные по этим показателям; определен удельный вес каждого из показателей; рассчитаны обобщенные показатели по каждому из предприятий. На этой основе представлены методические рекомендации по усовершенствованию социальной политики на анализируемых предприятиях.

The article is devoted to the problems of social development of wage earners engaged in the light industry. On the basis of the study of special economic literature and own scientific searches, the authors offer a methodical approach to assessment of the level of social development of personnel of industrial enterprises. This approach was realised at light industry enterprises located in Kharkiv and Lugansk regions in several stages: an aggregate of indicators that characterises conditions and state of operation of objects of social infrastructure was formed; data on these indicators were collected; specific weight of each indicator is determined; and generalised indicators by each enterprise are calculated. On this basis the article gives methodical recommendations on improvement of social policy at analysed enterprises.

**Key words:** assessment, social development, personnel, wage earners, resumptive indicator, light industry.

**Pic.:** 2. **Tabl.:** 3. **Formulae:** 1. **Bibl.:** 8.

**Ключевые слова:** оценка, социальное развитие, персонал, наемные работники, обобщающий показатель, легкая промышленность.

**Рис.:** 2. **Табл.:** 3. **Формул:** 1. **Библ.:** 8.

**Крюкова Ольга Николаевна** – кандидат экономических наук, доцент, кафедра политической экономики, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**Kryukova Olga M.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Political Economy, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

**Черкашина Татьяна Сергеевна** – кандидат экономических наук, преподаватель, кафедра политической экономики, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**Cherkashyna Tetyana S.** – Candidate of Sciences (Economics), Lecturer, Department of Political Economy, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** t.cherkashina@hotmail.com

**E-mail:** t.cherkashina@hotmail.com

Легка промисловість є однією зі стратегічних галузей української економіки. Однак за роки ринкових перетворень ця галузь опинилася у складному становищі: скоротилися обсяги виробництва і реалізації продукції, зростає кількість збиткових і нерентабельних підприємств, зменшилася чисельність зайнятих у цьому секторі. У цих умовах легка промисловість України потребує швидких, обґрунтованих та ефективних дій. Вирішальну роль у пошуку і реалізації стратегічних антикризових кроків відіграють творчі висококваліфіковані працівники. Тому актуальним науково-практичним завданням є підвищення зацікавленості найманих працівників у результатах своєї

роботи. На нашу думку, першочергового значення у цьому процесі набуває вдосконалення соціальної політики.

Проблеми соціального захисту найманих працівників на промислових підприємствах докладно висвітлені у роботах С. Альдерфера, Ф. Герцберга, Д. Мак-Грегора, Д. МакКлеланда, А. Маслоу, Е. Мейо, Ф. Ротлісбергера, Д. Сульє, В. Теллі, Дж. Хекмана, Л. Фестінгера, В. Бочарова [2], Б. Генкіна, Ю. Гончарова, І. Гнибіденко, А. Гречана, В. Гриньової, М. Дороніної, О. Ястремської та ін. Однак оцінка соціального розвитку найманих працівників є недостатньо вивченою і потребує подальшого наукового опрацювання.

Метою даної статті є розробка і розрахунок узагальнюючих показників соціального розвитку найманих працівників галузі легкої промисловості та надання рекомендацій щодо подальших дій у вдосконаленні соціальної політики на аналізованих підприємствах.

Узагальнення робіт вчених, які займаються різними аспектами мотивації трудової діяльності взагалі й управлінської зокрема, показало, що теоретичні положення мотивації управлінського персоналу промислових підприємств є недостатньо розробленими, у тому числі у частині категоріального апарату. Розвиваючи наукове положення [2] про те, що мотивація трудової діяльності включає власне мотивацію праці, мотивацію зайнятості, мотивацію до оволодіння засобами виробництва, мотивацію підготовки до трудового процесу, мотивацію до розвитку конкурентоспроможності працівника, автором виділено й обґрунтовано ще одну складову – мотивацію розвитку [3, с. 6]. Вона є сукупністю внутрішніх і зовнішніх факторів, які спонукають працівника до розвитку відмітних за внутрішньою природою складових: соціального розвитку (через підвищення якості трудового життя, покращення роботи об'єктів соціальної інфраструктури, підвищення розмірів соціальних виплат), професійного розвитку (через розвиток знань, вмінь, навичок і компетенцій управлінців), інтелектуального розвитку (через процеси активізації процесів мислення, підвищення рівня загальної ерудиції, інтелекту, широти кругозору, здатність до абстрактного мислення і наукової діяльності) і духовного розвитку (через оптимальне співвідношення матеріального і нематеріального у системі ціннісних орієнтирів, толерантність у ділових стосунках, розуміння діалектичного зв'язку між якістю і кількістю). Враховуючи проблеми розшарування і ускладнення ринкової соціалізації українського населення, вдосконалення соціальної політики на сучасних промислових підприємствах набуває особливого значення.

Огляд фахової наукової літератури [2] показав, що соціальний розвиток персоналу на сучасних підприємствах передбачає системний розвиток трьох складових: соціальної сфери, самих працівників, а також форм оплати праці. Синтезуючи існуючі наукові позиції, ми під соціальним розвитком найманих працівників промислових підприємств

розуміємо економічний процес, спрямований на реалізацію їх освітнього, професійного і інтелектуального потенціалу, забезпечення гідного матеріального рівня та надання більшої автономії в управлінні виробництвом. Складність і багатоаспектність соціального розвитку як економічного процесу актуалізує проблему визначення його вимірників.

В економічній науці ще не створено єдиної цілісної та узагальненої характеристики соціального розвитку найманих працівників. На думку автора, для оцінки рівня соціального розвитку найманих працівників підприємств легкої промисловості потрібен узагальнюючий показник, що характеризуватиме умови і стан роботи об'єктів соціальної інфраструктури (рис. 1). Розраховані значення такого показника розглядатимуться як латентні для вдосконалення соціальної політики на промислових підприємствах.

На основі вивчення спеціальної економічної літератури [2, с. 39 – 46] і власних наукових пошуків [3] автором відібрано показники, що характеризують соціальний розвиток найманих працівників у галузі легкої промисловості (табл. 1). Джерелами отримання інформації за цими показниками є форми офіційної статистичної звітності промислових підприємств (форма № 1 «Баланс», форма № 2 «Звіт про фінансові результати», форма № 1 «Звіт про основні показники діяльності підприємства» – підприємництво, форма № 6 – ПВ «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання»), дані відділів управління персоналом (розвитком персоналу, соціального розвитку), відділів інформатизації і комп'ютеризації досліджуваних підприємств.

Перевагами представленої у табл. 1 сукупності показників є те, що вона забезпечує формалізацію, взаємопов'язаність, односпрямованість та порівнянність показників, їх груп і системи в цілому; враховує вплив швидкозмінюваних умов зовнішнього середовища; дає можливість регулювати рівень соціального розвитку найманого персоналу залежно від витрачених ресурсів та ефективності результату; дозволяє отримувати прогностичні значення щодо рівня складових соціальної політики на підприємстві. Зрозуміло, що перелік таких показників може змінюватися для різних підприємств, оскільки для діагностики рівня соціального розвитку найманих працівників необхідний більш докладний аналіз змісту виконуваних підприємством робіт і виділення конкретних факторів, властивих будь-якому виду трудової діяльності.

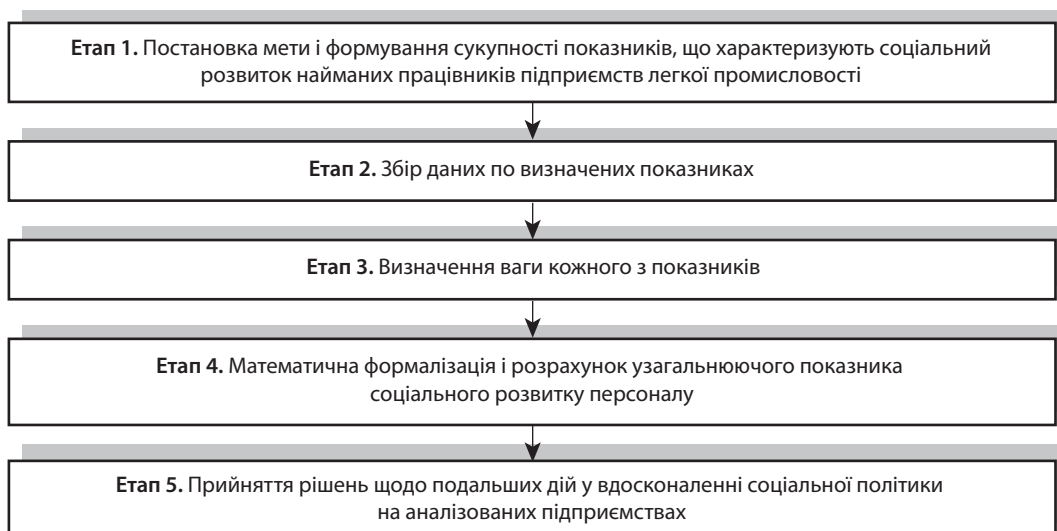


Рис. 1. Послідовність етапів оцінки соціального розвитку найманих працівників промислових підприємств

**Формули для розрахунку показників, що характеризують рівень соціального розвитку найманих працівників у галузі легкої промисловості**

Показник	Формула розрахунку
Питома вага нерозподіленого прибутку у балансі підприємства, %	$\frac{\text{Нерозподілений прибуток підприємства}}{\text{Баланс підприємства}}$
Середньомісячна заробітна плата працівників, грн	Дані відділу управління персоналом (розвитком персоналу, соціальним розвитком)
Співвідношення середньомісячної заробітної плати по підприємству із середньогалузевими	$\frac{\text{Середньомісячна заробітна плата на підприємстві}}{\text{Середньомісячна заробітна плата у промисловості}}$
Співвідношення середньомісячної заробітної плати по підприємству із прожитковим мінімумом	$\frac{\text{Середньомісячна заробітна плата на підприємстві}}{\text{Прожитковий мінімум у країні}}$
Сума заборгованості із заробітної плати управлінському персоналу, тис. грн	Статистична звітність підприємства
Питома вага премій у структурі оплати праці, %	$\frac{\text{Сума премій найманим працівникам на підприємстві}}{\text{Сума витрат на оплату праці підприємства}}$
Питома вага витрат на соціальні заходи в операційних витратах підприємства, %	Дані відділу управління персоналом (розвитком персоналу, соціальним розвитком)
Кількість об'єктів соціальної інфраструктури	Дані відділу управління персоналом (розвитком персоналу, соціальним розвитком)
Сума витрат на утримання об'єктів соціальної інфраструктури, тис. грн	Дані відділу управління персоналом (розвитком персоналу, соціальним розвитком)

Після збору і обробки статистичної інформації за 7 років (з 2006 р. по 2012 р.) по підприємствах легкої промисловості, що розташовані у Харківському та Луганському регіонах [4] (ВАТ «Швейна фабрика ім. Тіякова», ВАТ «Вовчанська взуттєва фабрика», ВАТ «Фабрика театрального реквізиту», ВАТ «Кіровська швейна фабрика «Кіфад», ВАТ «Полоснянська швейна фабрика «Елегант», ХФ «ТК-Текстиль», ВАТ «Фірма «Стиль», ЗАТ «Первомайська взуттєва фабрика») були проведені розрахунки за формулою:

$$УП = \sum_{j=1}^n HZ_{ji} \cdot B_{ji}, \quad (1)$$

де  $HZ_{ji}$  – нормоване значення  $j$ -того показника для  $i$ -того підприємства;

$B_{ji}$  – вага  $j$ -того показника для  $i$ -того підприємства;  
 $n$  – кількість показників;

$\sum_{j=1}^n (HP_{ji} \cdot B_{ji})$  – сума добутоків балів часткових показників та їх ваги.

З формули (1) видно, що рівень соціального розвитку працівників легкої промисловості (узагальнюючий показник – УП) є відносним і знаходиться в межах [0; 1]. Часткові показники входять до нього з певною вагою, оскільки мають різну значущість у вдосконаленні соціальної політики на підприємствах легкої промисловості. Вагові коефіцієнти ( $B_{ji}$ ) визначаються експертним шляхом. Нормована величина ( $HZ_{ji}$ ) визначається як співвідношення значення самого показника до його еталонного значення серед усіх підприємств – максимального для показників-стимуляторів (усі часткові показники, за винятком суми заборгованості із заробітної плати працівникам).

Результати проведених розрахунків представлені на рис. 2.

З рис. 2 видно, що розраховані узагальнюючі показники соціального розвитку найманого персоналу відображають економічну ситуацію у країні. Впродовж 2006 – 2007 рр. спостерігалася істотне поживлення української промисловості, у тому числі і легкої. Відповідно підприємства цієї галузі мали достатні фінансові ресурси для підвищення заробітних плат, ліквідації заборгованості по них, поліпшення умов праці, активізації соціально-культурних заходів. Це позначилося і на значенні узагальнюючого показника соціального розвитку найманих працівників: він зростав. Однак світова економічна криза, що розпочалася у другій половині 2008 р., ускладнила роботу легкої промисловості. На фоні загального сповільнення темпів виробництва промислової продукції вона серйозно послабила позиції підприємств галузі й поставила під загрозу виживання вітчизняного виробника. Почали скорочуватися витрати на оплату праці, зменшуватися доходи найманих працівників. У результаті узагальнюючий показник соціального розвитку найманого персоналу суттєво знизився. Ситуація стабілізувалася лише наприкінці 2009 р. Сприятливішим виявилася зовнішнє середовище роботи аналізованих підприємств: майже ліквідувалася заборгованість із заробітних плат, більш активно почали застосовуватися механізми отримання премій, надбавок, фінансових бонусів, дивідендів. Як наслідок, узагальнюючий показник соціального розвитку найманих працівників повернувся до рівня 2006 – 2007 рр. Впродовж 2010 – 2011 рр. ситуація на досліджуваних підприємствах практично не змінилася: незначними темпами зростало виробництво і реанімувалися програми соціально-культурних заходів. Відповідно майже на усіх з досліджуваних підприємств спостерігаємо сталу тенденцію зниження рівня соціального розвитку найманого персоналу.

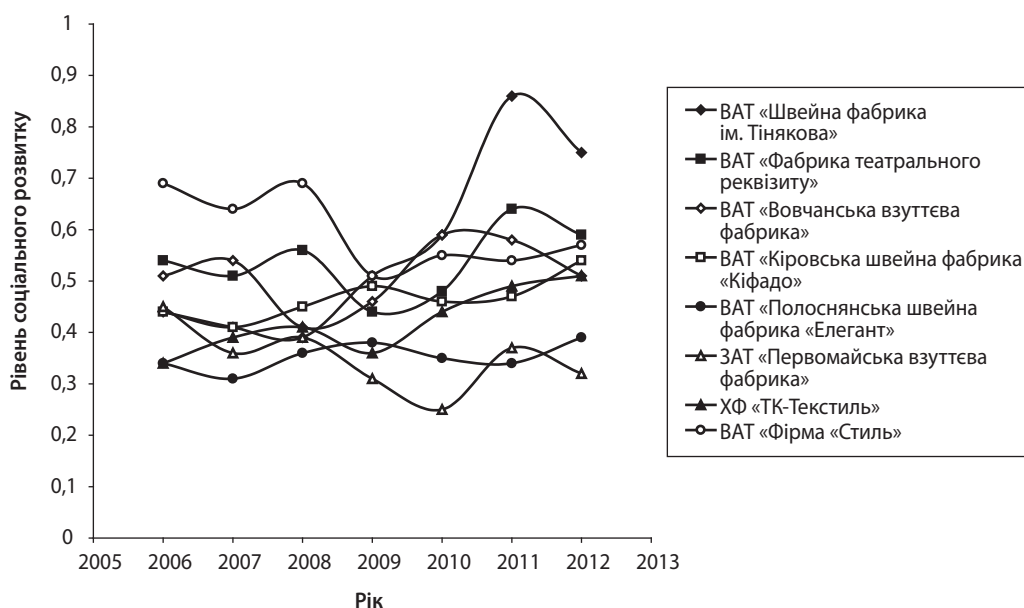


Рис. 2. Динаміка узагальнюючого показника соціального розвитку найманого персоналу досліджуваних підприємств

Інтерпретація отриманих результатів передбачає побудову змістовної шкали оцінок. З цією метою автором використано правила трьох сигм теорії ймовірностей і статистичного аналізу [1, с. 86], відповідно до якого, за умови нормального розподілу 99,7% значень всіх спостережень належить до інтервалу  $(x - 3\sigma; x + 3\sigma)$ , де  $x$  – середнє значення показника характеристики, що досліджується;  $\sigma$  – середньоквадратичне відхилення. Цей інтервал має довжину  $(6 \cdot \sigma)$ , яку можна розподілити на відповідну кількість видів змістовних оцінок. Дотримуючись загальноприйнятої класифікації кількісних оцінок (високий, середній, низький), був здійснений розподіл  $(x - 3\sigma; x + 3\sigma)$  на три частини, кожна з яких має довжину  $(6 \cdot \sigma \div 2 = 3\sigma)$ . Отже, були визначені три інтервали  $(x - 3\sigma; x + 3\sigma)$ ,  $(x - \sigma; x + \sigma)$ ;  $(x - \sigma; x + 3\sigma)$ , за якими були встановлені градації рівнів соціального розвитку найманих працівників. За даними обчислених значень узагальнюючих показників встановлено їх підпорядкованість нормальному закону розподілу і отримано  $x = 0,38$  – середнє значення інтегрального показника,  $\sigma = 0,009$  – середньоквадратичне відхилення. Виходячи з викладеного вище, межі інтервалів ідентифікації рівня соціального розвитку найманого персоналу матиме вигляд:  $x - 3\sigma; x + 3\sigma$ , або  $(0,00 - 0,3)$  – низький рівень;  $x - \sigma; x + \sigma$ , або  $(0,31 - 0,54)$  – середній рівень;  $x - \sigma; x + 3\sigma$ , або  $(0,55 - 1,00)$  – високий рівень (табл. 2).

Далі з урахуванням побудованої шкали ідентифікації були сформовані узагальнюючі оцінки соціального розвитку найманого персоналу аналізованих підприємств (табл. 3).

З табл. 3 видно, що VAT «Фірма «Стиль» – єдине підприємство, яке має високе значення узагальнюючого показника соціального розвитку найманих працівників. На наш

погляд, значною мірою це обумовлено тим, що дане підприємство є лідером серед досліджуваних підприємств за витратами на соціальний розвиток персоналу (зокрема, за показником середньомісячної заробітної плати в аналізований період). Тому можна говорити про високу здатність працівників цього підприємства до відновлення і розвитку творчого потенціалу. Середній рівень соціального розвитку найманих працівників має друга група підприємств. До речі, вона є найчисленнішою. Це пояснюється наявністю на цих підприємствах об'єктів соціальної інфраструктури і значними витратами на їх утримання. Тому працівники VAT «Швейна фабрика ім. Тінякова», VAT «Фабрика театрального реквізиту», ХФ «ТК-Текстиль», VAT «Кіровська швейна фабрика «Кіфадо» і VAT «Вовчанська взуттєва фабрика» мають певний потенціал для вдосконалення, але для його активізації потрібні додаткові матеріальні і статусні мотиватори. Найнижчі значення рівня соціального розвитку найманих працівників притаманні VAT «Первомайська взуттєва фабрика» і VAT «Полоснянська швейна фабрика «Елегант». Зауважимо, що ці підприємства мають найнижчі показники премій у структурі оплати праці, найвищі – за рівнем заборгованості із заробітної плати. Як наслідок, у найманих працівників цих підприємств спостерігається слабка зацікавленість у постійному саморозвитку і самореалізації, чітко визначена тенденція до зменшення рівня соціального розвитку у 2007 – 2009 рр., хоча VAT «Первомайська взуттєва фабрика» у 2010 – 2011 рр. і переломило негативну ситуацію. Водночас у 2012 р. ситуація була вкрай неоднорідною. Відразу на декількох підприємствах (VAT «Швейна фабрика ім. Тінякова», VAT «Фабрика теа-

Таблиця 2

Шкали ідентифікації рівнів соціального розвитку найманих працівників підприємств легкої промисловості

Змістовний опис градацій	Характеристика підприємства
Низький (0,00 – 0,3)	Слабка зацікавленість найманих працівників у постійному саморозвитку і самореалізації
Середній (0,31 – 0,54)	У найманих працівників є потенціал для вдосконалення, але для його активізації необхідні додаткові заходи з боку підприємства
Високий (0,55 – 1,00)	Висока здатність найманих працівників до відновлення і розвитку свого особистісного потенціалу

Результати оцінки соціального розвитку найманих працівників на досліджуваних підприємствах

Рівень соціального розвитку	Підприємства, що мають даний рівень соціальний розвитку	Середнє значення по групі
Високий	ВАТ «Фірма «Стиль»	0,55
Середній	ВАТ «Швейна фабрика ім. Тінякова»	0,38
	ВАТ «Фабрика театрального реквізиту»	
	ХФ «ТК-Текстиль»	
	ВАТ «Кіровська швейна фабрика «Кіфадо»	
	ВАТ «Вовчанська взуттєва фабрика»	
Низький	ВАТ «Первомайська взуттєва фабрика»	0,31
	ВАТ «Полоснянська швейна фабрика «Елегант»	

трального реквізиту», ХФ «ТК-Текстиль») рівень соціального розвитку найманих працівників знизився приблизно на 7 – 9%, натомість ВАТ «Полоснянська швейна фабрика «Елегант», ВАТ «Кіровська швейна фабрика «Кіфадо» і ХФ «ТК-Текстиль» спромоглися покращити умови і стан роботи об'єктів соціальної інфраструктури на 5 – 6%.

### ВИСНОВКИ

На основі вивчення спеціальної економічної літератури і власних наукових пошуків автором відібрано дев'ять показників, що характеризують соціальний розвиток висококваліфікованих працівників у галузі легкої промисловості. Вони стали основою формування узагальнюючого показника соціального розвитку працівників галузі легкої промисловості (як суми добутків балів часткових показників та їх ваги). Проведені розрахунки показали, що серед досліджуваних підприємств лише ВАТ «Фірма «Стиль» має високий рівень соціального розвитку найманих працівників і тому має великі шанси зайняти у майбутньому ключові позиції на галузевому ринку. Переважна більшість підприємств увійшла до групи із середнім рівнем соціального розвитку найманих працівників, тому вони мають потенціал для вдосконалення, але для його активізації необхідні додаткові матеріальні і статусні мотиватори. Низький рівень соціального розвитку найманого персоналу притаманний ВАТ «Первомайська взуттєва фабрика» і ВАТ «Полоснянська швейна фабрика «Елегант». Ці підприємства у майбутньому можуть стати аутсайдерами на галузевому промисловому ринку, їм слід застосовувати методіку бенчмаркетингу. Тому подальші наукові пошуки автора будуть спрямовані в бік розробки методик оплати праці творчих працівників як найбільш актуальної складової соціальної політики сучасних промислових підприємств. ■

### ЛІТЕРАТУРА

1. **Бардасов С. А.** Эконометрика : учебное пособие / С. А. Бардасов. – Тюмень : Издательство ТГУ, 2010. – 263 с.
2. **Борисова Н. М.** Трудовая деятельность в условиях владения интеллектуальной собственностью : монография / Н. М. Борисова, Н. Ю. Изюмских. – Томск : ТГУ, 2010. – 148 с.
3. **Бочаров В. Ю.** Социальный институт наемного труда в современной России : монография / В. Ю. Бочаров. – Самара : СГУ, 2010. – 638 с.
4. **Куриляк В. Є.** Заробітна плата на промислових підприємствах : методичні та організаційні аспекти / В. Є. Куриляк, В. С. Мазур. – Тернопіль, 2011. – 304 с.

5. **Тютюнина С. Г.** Экономический интерес наемного работника и заработная плата как основная форма его реализации / С. Г. Тютюнина. – Киров : КГТА, 2010. – 223 с.

6. **Blanchard O. R.** The crisis : Basic mechanisms and appropriate policies / O. R. Blanchard // IMF Working Paper. – 2009. – Volume 8. – P. 13.

7. **Woltron K. S.** Die Perestroika des Kapitalismus : Eih Aufruf zum System-wechsel / K. S. Woltron. – Zalzburg : Residenz, 2009. – 205 s.

8. [www.smida.gov.ua](http://www.smida.gov.ua)

### REFERENCES

- [www.smida.gov.ua](http://www.smida.gov.ua).
- Borisova, N. M., and Iziumskikh, N. Yu. *Trudovaia deiatelnost v usloviakh vladeniia intellektualnoy sobstvennostiu* [Work activities in terms of ownership of intellectual property]. Tomsk: TGUU, 2010.
- Bocharov, V. Yu. *Sotsialnyy institut naemnogo truda v sovremennoy Rossii* [Social institution of wage labor in modern Russia]. Samara: SGU, 2010.
- Blanchard, O. R. "The crisis : Basic mechanisms and appropriate policies". *IMF Working Paper*, vol. 8 (2009): 13-.
- Bardasov, S. A. *Ekonometrika* [Econometrics]. Tiumen: TGU, 2010.
- Kuryliak, V. Ie., and Mazur, V. S. *Zarobitna plata na promyslovykh pidpryemstvakh: metodychni ta orhanizatsiini aspekty* [Salaries in industrial enterprises: methodological and organizational aspects]. Ternopil, 2011.
- Tiutiunina, S. G. *Ekonomicheskii interes naemnogo rabotnika i zarabotnaia plata kak osnovnaia forma ego realizatsii* [Economic interest of employees and wages as the main form of its implementation]. Kirov: KGTA, 2010.
- Woltron, K. S. *Die Perestroika des Kapitalismus: Eih Aufruf zum System-wechsel*. Zalzburg: Residenz, 2009.