

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПРОМИСЛОВОСТІ

© 2014 БРУСЕНКО Н. В.

УДК 331.104

Брусенко Н. В. Методичний підхід до оцінки стану соціально-трудо­вих відносин у промисловості

Соціально-трудо­ві відносини (СТВ) є комплексом відносин, що обумовлені трудовою діяльністю та спрямовані на врегулювання якості трудового життя. У рамках СТВ виділяють соціальний, політичний, трудовий, інституційний, морально-етичний та історичний аспекти. Метою статті є вдосконалення методичного підходу до оцінки стану соціально-трудо­вих відносин на промисловому підприємстві, що має містити в собі оцінку нормативно-правової складової, кількісних та якісних показників. Для досягнення поставленої мети вирішено такі завдання 1) виявлено мету, рівні, принципи, суб'єкти оцінки СТВ; 2) визначено показники для оцінки СТВ; 3) виявлено етапи оцінки СТВ; 4) розроблено комплекс заходів із регулювання СТВ у промисловості. Етапи оцінки включають: аналіз організаційної структури, діяльності підприємства, визначення типів втрат за методологією LEAN; аналіз кількісних та якісних показників діяльності підприємства; виявлення ключових проблем; пріоритизацію заходів з їх подолання; оцінку результатів; регулярний моніторинг стану СТВ.

Ключові слова: соціально-трудо­ві відносини, оцінка стану соціально-трудо­вих відносин, аспекти СТВ, моніторинг

Рис.: 2. **Бібл.:** 9.

Брусенко Наталія Володимирівна – аспірантка, кафедра економіки та маркетингу, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: aleksandrova.natalia@gmail.com

УДК 331.104

Брусенко Н. В. Методический подход к оценке состояния социально-трудо­вых отношений в промышленности

Социально-трудо­вые отношения (СТО) являются комплексом отноше­ний, обусловленных трудовой деятельностью и направленных на регулирование качества трудовой жизни. В рамках СТО выделяют социальный, политический, трудовой, институциональный, морально-этический и исторический аспекты. Целью статьи является усовершенствование методического подхода к оценке состояния социально-трудо­вых отношений на промышленном предприятии, который должен содержать в себе оценку нормативно-правовой составляющей, количественных и качественных показателей. Для достижения поставленной цели решены следующие задачи: 1) определены цель, уровни, принципы, субъекты оценки СТО; 2) определены показатели для оценки СТО; 3) выявлены этапы оценки СТО; 4) разработан комплекс мероприятий по регулированию СТО в промышленности. Этапы оценки включают в себя: анализ организационной структуры, деятельности предприятия, определение типов потерь по методологии LEAN, анализ количественных и качественных показателей деятельности предприятия, выявление ключевых проблем; пріоритизация мероприятий по их преодолению, оценка результатов; регулярный мониторинг состояния СТО.

Ключевые слова: социально-трудо­вые отношения, оценка состояния социально-трудо­вых отношений, аспекты СТО, мониторинг.

Рис.: 2. **Бібл.:** 9.

Брусенко Наталія Владимировна – аспірантка, кафедра економіки та маркетингу, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: aleksandrova.natalia@gmail.com

UDC 331.104

Brusenko Nataliia V. Methodical Approach to Assessment of the State of Social-labour Relations in Industry

Social-labour relations (SLR) is a set of relations caused by labour activity and directed at regulation of labour life quality. Within the SLR the article allocates social, political, labour, institutional, moral-ethic and historical aspects. The goal of the article is improvement of a methodical approach to assessment of the state of SLR at an industrial enterprise, which should contain assessment of regulatory and legal component, quantitative and qualitative indicators. In order to achieve the set goal the following tasks have been solved: 1) goal, levels, principles and subjects of SLR assessment have been identified; 2) indicators for SLR assessment have been identified; 3) stages of SLR assessment have been identified; and 4) a set of measures on regulation of SLR in industry has been developed. Assessment stages include: analysis of the organisational structure, enterprise activity, determination of types of losses by LEAN methodology, analysis of quantitative and qualitative indicators of enterprise activity, detection of key problems, prioritisation of measures for their overcoming, assessment of results and regular monitoring of the SLR state.

Key words: social-labour relations, assessment of the state of social-labour relations, aspects of social-labour relations, monitoring.

Pic.: 2. **Bibl.:** 9.

Brusenko Nataliia V. – Postgraduate Student, Department of Economics and Marketing, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: aleksandrova.natalia@gmail.com

Сучасний етап розвитку економіки характеризується швидкими змінами у всіх сферах господарювання, з'являються і нові вимоги щодо регулювання соціально-трудо­вих відносин на підприємстві.

Залучення компетентних кадрів, формування фахівців високого рівня, утримання працівників на підприємстві, розвиток талантів та здібностей персоналу, формування лояльності до свого місця роботи та роботодавця у працівників стає важливою стратегічною ціллю підприємства. Забезпечення гідного стану соціально-трудо­вих відносин на підприємстві стає конкурентною перевагою підприємства у довгостроковій перспективі.

Підґрунтя сучасних наукових уявлень щодо соціально-трудо­вих відносин і шляхів їх удосконалення в різні часи закладено такими мислителями, як Т. Мор, Сен-Симон, Фур'є, Оуен, У. Петті, А. Сміт, Д. Рикардо, К. Маркс, Ф. Енгельс, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг та ін.

Серед українських і зарубіжних вчених, що зробили значний внесок у розвиток теоретичних і практичних положень з регулювання соціально-трудо­вих відносин, слід назвати: О. І. Амоша, П. Аргенті, М. Армстронг, Д. П. Боги­ня, Б. М. Генкін, О. А. Грішнова, Д. Іванцевич, О. М. Колот, Е. М. Лібанова, Г. В. Назарова, А. В. Шаульська, О. М. Ястремська та інші.

У ході проведення дослідження виявлено низку проблем, що існують у системі соціально-трудових відносин в Україні. Серед проблем слід відзначити високий рівень безробіття, зростання його рівня серед молоді, диференціація населення за рівнем доходу, низький рівень оплати праці, невисокі витрати на навчання та розвиток персоналу, умови праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, низький рівень соціального захисту та ін.

Метою статті є вдосконалення методичного підходу з оцінки стану соціально-трудових відносин на промисловому підприємстві, що має містити у собі оцінку нормативно-правової складової, кількісних та якісних показників СТВ. Для досягнення поставленої мети необхідним є вирішення таких завдань: 1) виявлення мети, рівнів, принципів, суб'єктів оцінки СТВ; 2) визначення показників для оцінки СТВ; 3) виявлення етапів оцінки СТВ; 4) розробка комплексу заходів із регулювання СТВ у промисловості.

За визнанням А. М. Колода, соціально-трудові відносини – «об'єктивно існуючі взаємозв'язки між індивідуумами та їх групами в процесах, що обумовлені трудовою діяльністю та спрямовані на врегулювання якості трудового життя. Вони характеризують економічні, соціальні та психологічні аспекти вищезгаданих взаємозв'язків, а також правові аспекти цього питання» [1, с. 21]. Отже, СТВ містять у собі комплекс відносин у сфері праці: економічні, трудові, соціальні та ін.

Генкін Б. М. [2, с. 23], характеризуючи СТВ, також виділяє широкий спектр компонентів: «економічні, психологічні та правові аспекти, що характеризують взаємозв'язки індивідуумів і соціальних груп у процесах, які обумовлені трудовою діяльністю». Моторна І. І. наголошує на важливості уточнення історичної складової цієї категорії [3, с. 8]. Грیشнова О. А. виокремлює категорії «трудові та соціально-трудові відносини», адже, на думку автора, поняття трудових відносин з'явилося раніше і в першу чергу відображає класову боротьбу, у той час як соціально-трудові відносини є направленими на соціальну злагодженість та суспільний розвиток [4, с. 225]. Погоджуючись з Мелик'яном Р. П і Колосовою Р. П. [5, с. 46], вважаємо, що соціально-трудові відносини містять в собі ряд аспектів, що сформовані у зв'язку із впливом соціальних, політичних, трудових, інституційних, морально-етичних факторів, а також додатково виділяючи історичний аспект, що значною мірою впливає на формування та усталення соціально-трудових відносин і є частиною морального аспекту, адже саме історичні зміни формують менталітет нації, традиції, національні риси.

Для визначення стану соціально-трудових відносин на підприємстві та подальшої розробки заходів із його регулювання необхідним є проведення комплексної оцінки СТВ на рівні організації. Оцінка – це спосіб встановлення значення та його відповідностей визначеним критеріям. При оцінці стану СТВ використовується ряд методів для отримання інтегрованого значення показників (якісних та кількісних значень). Основною метою проведення оцінки СТВ є визначення стану СТВ на підприємстві; ключових проблем, що існують у соціально-трудої сфері організації; розробка програми із регулювання СТВ на підприємстві відносин для забезпечення сталого розвитку підприємства та підтримання високого рівня СТВ, забезпечення реалізації основних трудових прав працівників.

З метою покращення та стабілізації стану соціально-трудових відносин в Україні пріоритетними напрямками

державної соціальної, економічної та політики зайнятості повинні стати:

- ✦ удосконалення системи ринків праці, державного забезпечення зайнятості, регулювання попиту та пропозиції робочої сили;
- ✦ контроль за дотриманням міжнародних положень у сфері праці (умови праці, час праці та відпочинку, оплата праці, соціальні гарантії та ін.);
- ✦ підвищення рівня мінімальної заробітної плати та контроль на дотриманням установлених положень;
- ✦ реформування органів, що контролюють та забезпечують підтримку населення у рамках сфери праці;
- ✦ підвищення стандартів з охорони праці та контроль підтримання санітарно-гігієнічних норм на виробничих підприємствах, забезпечення належного рівня безпеки працівників;
- ✦ впровадження моніторингу за дотриманням основних прав працівників (гідна оплата праці, захист від звільнення без дотримання законодавчих норм, право на страйки та ін.);
- ✦ дотримання стандартів соціального захисту населення та якості соціальних послуг (медичинських, освітніх, правових, побутових та ін.);
- ✦ розробка програми з розвитку персоналу для підтримки конкурентоздатності працівників на ринку праці, перенавчання та адаптація працівників до ринкових умов, що швидко змінюються;
- ✦ забезпечення підготовки персоналу, відповідно до попиту на певні професії та спеціальності (організація підготовки вищими та професійно-технічними закладами працівників, що є затребуваними на ринку праці);
- ✦ моніторинг трудової соціалізації людини, починаючи зі шкільного віку до професійного становлення.

Основу оцінки стану соціально-трудових відносин для кожного працівника становить якість та рівень СТВ на відповідному підприємстві. Ключові показники стану СТВ також повинні моніторитися на підприємстві. Зокрема, організація відповідальна за встановлення оплати праці, забезпечення гідних умов праці, навчання працівників, організацію часу роботи та відпочинку, встановлення критеріїв до матеріальної мотивації працівників, формування кадрового резерву та ін.

Для оцінки стану СТВ та виявлення основних проблемних елементів важливо провести аналіз СТВ на підприємстві.

При проведенні оцінки стану СТВ важливим є використання та слідування таким принципам: 1. Системність – структурованість оцінки, включення до неї усіх суб'єктів та взаємозв'язків, що діють на підприємстві. 2. Незалежність – недопущення або обмеження впливу додаткових факторів. Тобто оцінка повинна бути об'єктивною та справедливою. 3. Структурованість – включає у себе послідовність, потепалність її проведення. 4. Комплексність – врахування широкого кола питань, проблем, показників, суб'єктів. 5. Керованість – передбачає, що кожен етап оцінки має бути керованим і контрольованим. 6. Адаптивність припускає гнучкість, можливість змінюватися під впливом обставин, бути адекватною у поточній ситуації.



Рис. 1. Етапи оцінки стану соціально-трудо­вих відносин на підприємстві

На *першому етапі* аналізу організаційної структури підприємства можна побачити основні структурні елементи організації, функції кожного з них, взаємодію та взаємозалежність підрозділів. Також оцінюється розмір підприємства, сфера його діяльності. Необхідно оцінити ефективність взаємодії між підрозділами, наскільки логічними та результативними є інформаційні потоки та процеси, що здійснюються всередині підприємства. Для великих підприємств (більше 100 осіб) і підприємств зі складною організаційною структурою важливо, щоб працівники розуміли задачі інших підрозділів та могли співпрацювати з ними.

При побудові детальної організаційної структури можливим є проведення додаткового аналізу типів втрат, що пов'язані із недосконалістю структури. Адже для підтримки нормального стану соціально-трудо­вих відносин важливим є організація ефективної праці та комунікацій всередині підприємства, нормалізація цих процесів – завдання керівництва.

Застосування методології LEAN або ощадливого виробництва, метою якого є зниження втрат, пришвидшення процесів, уникнення процедур, що не створюють додаткової вартості, також позитивно вплине на стан СТВ на підприємстві [6, с. 21]. Згідно з методологією LEAN головними типами втрат на підприємстві є: 1. Перевиробництво (тобто зайві витрати на ресурси, матеріали, людинську працю на виробництво непотрібного товару). 2. Очікування (головна

втрата – втрата часу. Наприклад, на доставку певного матеріалу, очікування рішення керівництва з певного питання, тощо). 3. Зайві транспортування (тобто необхідним є аналіз вибору постачальника, інших контрагентів). 4. Зайві етапи обробки (тобто такі, що не приносять додаткової вартості та цінності продукту). 5. Надмірні запаси (управління запасами завжди є важливим питанням для промислових підприємств, адже, з одного боку необхідно забезпечити постійність та регулярність виробництва і поставок, що забезпечується завдяки запасам, з іншого боку – запаси є замороженими ресурсами підприємства). 6. Непотрібні переміщення (для зниження цього ризику важливо ефективно розташування як самого підприємства, приміщень на відділів всередині, раціональне розміщення робочих місць). 7. Дефекти (важливо виявляти ключові проблеми, що спричиняють брак та працювати над їх елімінацією). 8. Нереалізований творчий людський потенціал (оцінка персоналу, його компетенцій, задоволеність змістовним складом праці, раціональне використання творчого та професійного потенціалу, визначення очікувань та кар'єрних намірів працівників є задачею керівництва підприємства, що дозволяє як мотивувати працівника, так і найбільш доцільно використовувати його трудовий потенціал).

Таким чином, на першому етапі аналізу стану соціально-трудо­вих відносин загально оцінюється організаційна структура, взаємозв'язки між підрозділами. На базі

отриманої структури аналізується ефективність процесів, а також типи втрат, що можуть існувати та негативно впливати, як на загальні результати компанії, так і на стан соціально-трудових відносин, адже приносять незадоволення працівників. Наприклад, зайві очікування, переміщення на виробництві, що пов'язані з нерациональним розміщенням станків, нереалізованість творчого потенціалу, неефективні комунікації, тощо. Проведення такого аналізу дозволяє виділити головні види втрат, виражених у матеріальному виді (заморожені кошти, зайві витрати, брак), так і нематеріальні на своєю природою (час, незадоволеність працею, екстра навантаження).

Другий етап – власно оцінка стану соціально-трудових відносин. По-перше, доцільною є перевірка відповідності усіх норм, положень та стандартів законам держави та галузевим положенням. Умови праці, оплата праці, час відпочинку, пільги для певних категорій працівників повинні бути не меншими, ніж встановлено державою. При оцінці стану СТВ слід використовувати такі нормативно-правові акти, як: Кодекс законів про працю, Цивільний кодекс, закони України: «Про відпустки», «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про колективні договори та угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів», «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та ін.

Після оцінки відповідності нормам закону для оцінки СТВ проводиться оцінка кількісних (що виражаються за допомогою абсолютних або відносних величин) та якісних (що не можуть бути оцінені кількісно, але впливають на результати оцінки, наприклад, експертні оцінки, інформаційні дані, що допомагають із висновками щодо існуючих обставин) показників. Перелік базових показників до оцінки стану СТВ проілюстровано на *рис. 2*.

Для оцінки стану соціально-трудових відносин кількісні показники можливо об'єднати у п'ять груп показників: 1) показники з оцінки використання фонду робочого часу; 2) показники з оцінки ефективності роботи підприємства; 3) показники з оцінки стану та розвитку персоналу; 4) показники оплати праці та соціальної безпеки; 5) показники з плинності персоналу. Кожна група включає ряд показників, що дозволяють оцінити ефективність роботи підприємства, його загальний стан, стан персоналу, ефективність способів навчання та ін.

До блоку показників з оцінки використання фонду робочого часу доцільно включити показники: а) питома вага працівників, зайнятих повний робочий тиждень; б) питома вага інших відпусток без збереження з /п та перерв з економічних причин на неповний робочий день у фонді робочого часу; в) середня кількість людино-годин на 1 працівника. Оцінка використання фонду робочого часу дозволяє виявити ефективність використання підприємством робочого часу. Зокрема негативними елементами, що знижують продуктивність праці та результати підприємства, є втрати через простой, прогули, відпустки без збереження заробітної плати за рахунок підприємства; лікарняні, ін.

Блок з аналізу продуктивності роботи підприємства включає показники, що ілюструють рівень доходності підприємства, продуктивність праці, рівень та ефективність витрат. Серед показників може бути виділено: продуктивність праці; фактичний рівень витрат; рентабельність продажів; фондозброєність; загальний коефіцієнт оборотності активів; прибуток на 1 зайнятого; сума активів на 1 зайнятого.

У блоці показників з оплати праці на соціальної безпеки аналізуються такі показники: а) питома вага затрат на оплату праці в операційних затратах; б) питома вага працівників, що зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним умовам; в) питома вага додаткової заробітної плати в загальному фонді оплати праці; г) питома вага заохочувальних і компенсаційних виплат (матеріальна допомога, соціальні пільги індивідуального характеру) в загальному фонді оплати праці; д) середня заробітна плата на підприємстві; е) рівень оплати праці (до мін. з/п); ж) питома вага сумісників+ працюючих за цивільно-правовим договором; з) рівень оплати праці (до сер. у галузі). Показники з оцінки стану та розвитку персоналу характеризують рівень вкладень підприємства у навчання працівників, кількість працівників, що підвищили кваліфікацію або здобули нову освіту. Стан працівників підприємства характеризується його віковим складом, складом відповідно освіти.

Формування конкурентоспроможних кадрів всередині підприємства – одна із ключових характеристик системи управління працею, наприклад, гасло компанії «Мацусита» звучить як «Фірма спочатку виробляє кваліфікованих людей, а потім продукцію» [7, с. 331]. Саме тому оцінка цієї групи показників є важливою для комплексного відображення стану соціально-трудових відносин.

Для визначення показників з плинності персоналу використано чотири коефіцієнти: коефіцієнт обороту з приймання персоналу; коефіцієнт обороту з вибуття; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт загального обороту.

Моніторинг та оцінка кількісних показників допоможе виявити основні проблеми, що виникають у сфері праці на підприємстві. На основі кількісної оцінки можливо проведення якісної складової СТВ на підприємстві, з урахуванням результатів кількісної оцінки можливо акцентування та деталізація якісної оцінки щодо найбільш проблемних питань.

Наприклад, при виявленні високого рівня плинності персоналу за допомогою якісної оцінки можливо визначення основних причин цього показника, що, у свою чергу, допоможе у подальшому вирішенні проблеми.

Серед якісних можемо виділити: наявність колективного договору та стан його впровадження; наявність та стан заходів із додаткового навчання та розвитку персоналу, інститутів з планування кар'єри на підприємстві; наявність корпоративної культури, розвинутого бренду підприємства, розуміння та володіння цими питаннями працівників компанії; мотиваційні програми, що діють на підприємстві; можливість працівників брати участь у стратегічних рішеннях на підприємстві; рівень задоволеності змістом праці, зацікавленість працівників у виконанні своїх професійних обов'язків; оцінка працівниками та керівництвом стану відносин між колегами \ з начальством. Психологічний клімат та рівень комфорту є важливими факторами трудового життя людини, визначити та оцінити стан цих показників можливо тільки за допомогою якісних показників.

Третім етапом у програмі регулювання СТВ є виявлення основних проблем та розробка дій з їх вирішення. На основі аналізу структури підприємства, відповідності нормам законодавства, кількісних та якісних показників виявляються ключові проблеми, що мають значний негативний вплив у поточний час. Для вирішення проблем необхідно їх проранжувати за етапністю роботи над ними. Критерії до пріоритетизації відображено на рис. 2.

Згідно з планом по нормалізації СТВ на підприємстві починається робота на *четвертому етапі*: впровадження системи заходів направлених на покращення стану соціально-трудових відносин. Для досягнення ефективного результату доцільним є: а) ретельне планування дій та їх виконання відповідно до існуючої пріоритетизації (планування містить у собі формулювання мети та завдань, значення показників, що становлять завдання; розробку заходів із досягнення мети); б) інформування усіх працівників для забезпечення коректного розуміння змін та їх вигод; в) створення плану дій з вказанням: часу на реалізацію, відповідальну особу за кожен етап, поточного стану роботи, очікуваного результату; г) організація регулярних зустрічей-нарад для обговорення та моніторингу за реалізацію запланованих дій; д) забезпечення фіксації досягнутих результатів.

П'ятий етап містить у собі оцінку досягнутих результатів. Для даної оцінки потрібно порівняти між собою три групи показників: 1. Стартові показники до початку дії програми. 2. Очікуваний результат на етапі впровадження плану дій. 3. Фактично отриманий результат. Ідеальною є ситуація, коли фактичний результат є кращим або дорівнює плановим показникам. Якщо ж існують відхилення від плану, важливо визначити причини, що не дозволили досягти очікуваної вигоди. При порівнянні стартових і фактичних показників слід оцінити ефект від проведених заходів. При досягненні позитивних результатів необхідно інформувати працівників про покращення, що зроблено, про турботу про працівників та рух на покращення.

Шостий етап – етап впровадження регулярного моніторингу за показниками, що характеризують СТВ. Чуліпа І. Д. [8] наголошує, що моніторинг повинен розглядатися не пасивною аналітичною системою, а активним інструментом прийняття управлінських рішень. Моніторинг є складовою частиною загального механізму регулювання СТВ [9, с. 81]. Регулювання СТВ є безперервним процесом і досягти одномоментного результату, що буде надавати вигоди у подальшому, – неможливо. Тому необхідно забезпечити постійний моніторинг кількісних показників, якісних показників через анкетування та опитування – 1 раз на півроку, моніторинг структури та можливих втрат на кожному етапі виробництва та у кожному відділі підприємства – на безперервній основі. Порівняння з попередніми показниками, аналіз причин відхилення є важливим для подальшої розробки дій на направлення на постійне покращення.

Забезпечення регулярного моніторингу СТВ, встановлення відкритого діалогу між керівництвом і працівниками, робота над спільними цілями, а також покращення загальних умов праці є важливими елементами покращення соціально-трудових відносин на підприємстві.

ВИСНОВКИ

У статті удосконалено методичний підхід з оцінки соціально-трудових відносин у промисловості, який, на відміну від існуючих, містить нормативно-правову, кількісну

та якісну складові, що дозволяє комплексно оцінити стан соціально-трудових відносин, задоволеність працею усіх суб'єктів у промисловості, а також на основі проведеної оцінки розробити систему заходів регулювання соціально-трудових відносин. Визначено мету, рівні, принципи та суб'єкти оцінки СТВ, показники для оцінки СТВ, а також основні етапи проведення оцінки стану соціально-трудових відносин. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А. М. Колот. – 2-ге вид. – К.: КНЕУ, 2008. – С. 230.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – 384 с.
3. Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / І. І. Моторна; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – К., 2009. – 20 с.
4. Грішнова О. А. Экономика праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ; ЧеРо, 1996. – С. 623.
6. Тэппинг Д. Бережливый офис / Дон Тэппинг, Энн Данн / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 322 с.
7. Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна; Ін-т економіки Нац. акад. наук України. – К.: Шторм, 2003. – 381 с.
8. Чуліпа І. Д. Моніторинг економічних показників діяльності підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / І. Д. Чуліпа; Нац. ун-т «Львівська політехніка». – Л., 2009. – 24 с.
9. Александрова Н. В. (Брусенко Н. В.) Актуальные вопросы регулирования социально-трудовых отношений на предприятии / Н. В. Александрова // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 19 – 20 травня 2011 р. «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики». – Х., 2011. – С. 80 – 81.

REFERENCES

- Aleksandrova, N. V. "Aktualnye voprosy regulirovaniya sotsialno-trudovyyh otnoshenii na predpriyatii" [Topical issues of social and labor relations at the enterprise]. *Sotsialno-ekonomichnyi rozvytok Ukrainy ta ii rehioniv: problemy nauky ta praktyky*. Kharkiv, 2011. 80-81.
- Bohynia, D. P., and Semykina, M. V. *Mentalnyi chynnyk u sferi pratsi: problemy teorii ta praktyky* [Mental factor at work: problems of theory and practice]. Kyiv: Shtorm, 2003.
- Chulipa, I. D. "Monitorynh ekonomichnykh pokaznykiv dialnosti pidpryemstva" [Monitoring economic performance of the company]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.04*, 2009.
- Ekonomika truda i sotsialno-trudovyye otnosheniia* [Labor Economics and Labor Relations]. Moscow: MGU; CheRo, 1996.
- Genkin, B. M. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and sociology of labor]. Moscow: NORMA – INFRA-M, 1998.
- Hrshnova, O. A. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Kyiv: Znannia, 2006.
- Kolot, A. M. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka rehulivannia* [Labor Relations: Theory and Practice regulations]. Kyiv: KNEU, 2008.
- Motorna, I. I. "Sotsialno-trudovi vidnosyny: formuvannia ta rozvytok" [Labor Relations: formation and development]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.07*, 2009.
- Tepping, D., and Dann, E. *Berezhlivyy ofis* [Thrifty office]. Moscow: Alpina Biznes Buks, 2009.