

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

**Ефективна ЕКОНОМІКА**

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 5, 2014 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 331.101.6 : 338.24

*О. В. Зибарева,*

*к. е. н., доцент, проректор з науково-педагогічної роботи, Буковинський державний фінансово-економічний університет, м. Чернівці*

*О. О. Петрашчак,*

*асистент, Буковинський державний фінансово-економічний університет, м. Чернівці*

## ПОДОЛАННЯ ДЕФОРМАЦІЙ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІ

*O. Zybareva,*

*PhD in Economics, associate professor, Vice Rector for scientific and pedagogical affairs, Bukovina State Finance and Economics University, Chernivtsi*

*O. Petrashchak,*

*assistant, Bukovina State Finance and Economics University, Chernivtsi*

### BRIDGING DEFORMATIONS OF VALUE ORIENTATIONS OF EMPLOYEES IN CONDITIONS OF SOCIALIZATION OF LABOUR

*Роботу присвячено розвитку теоретичних засад підвищення продуктивності праці за допомогою соціально-економічних важелів, та розробці науково-практичних рекомендацій щодо їх застосування для зростання продуктивності праці в сучасних умовах господарювання та соціалізації праці. Обґрунтовані напрями вдосконалення застосування соціально-економічних важелів зростання продуктивності праці на підприємствах поглиблюють наукові пошуки шляхів розв'язання проблеми низької продуктивності через удосконалення оцінки праці, стимулювання працівників на засадах соціального діалогу, розвиток соціального партнерства, сприяння задоволенню актуальних потреб працівників, управління кар'єрним зростанням та професійним розвитком. Акцентовано увагу на формуванні ціннісних орієнтирів трудової діяльності найманих працівників в напрямі підвищення престижності праці, усвідомлення необхідності професійного розвитку, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня та прояву соціальної відповідальності учасників соціально-трудова відносин.*

*The scientific work is devoted to the profound theoretical labour productivity growth foundations through social and economic leverages, with the help of scientific and practical guidance development as for detected leverage of labour productivity growth application in the current economic conditions and the socialization of labour. The improvement directions to the usage of social and economic leverages of labour productivity growth are suggested and deepen scientific quest ways to solve the problem of low productivity through improvement assessment of labor, stimulation of employees based on social dialogue, development of social partnership, promotion in meeting the actual needs of employees, managing career growth and professional development. Attention was focused on the formation of value orientations work of employees in the direction of increasing the prestige of labor, understanding of the necessity for professional development, improving the educational and qualification level and the manifestation of social responsibility of social and labor relations.*

**Ключові слова:** *продуктивність праці, соціалізація праці, соціально-економічні важелі, людський капітал, ціннісні орієнтири, мотиви трудової діяльності.*

**Key words:** *labour productivity, socialization of labor, social and economic leverages, human capital, valuable reference points, labour activity motives.*

**Постановка проблеми.** Розвиток економіки України прямо пов'язаний не тільки із зростанням конкурентоспроможності всіх галузей та секторів, але й зростанням ролі соціального чинника розвитку. На сучасному етапі діяльності підприємств актуальним залишається питання, як узгодити особисті інтереси працівників та інтереси підприємств, установ, організацій у цілому з необхідністю підтримання довгострокової ефективності. Не менш важливо звернути увагу на те, що в результаті трансформаційних змін стара система цінностей зникла, а нові мотиваційні цінності ще не закріпились у свідомості працівників. Тому особливо важливе місце займає вдосконалення використання соціально-економічних важелів підвищення продуктивності праці відповідно до логіки формування цінностей трудової діяльності з метою формування ціннісних орієнтирів трудової діяльності в напрямі підвищення престижності високопродуктивної праці, усвідомлення перспективності професійного розвитку та необхідності прояву соціальної відповідальності за результати індивідуальної і колективної трудової діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В Україні проблему підвищення продуктивності праці досліджували різноаспектно. Роль та місце людини у соціально-трудова відносинах з позицій концепції людського розвитку розглядали Д. Богиня [2], О. Грішнова [3] та ін.. Концепцію "трудова потенціалу" розвивали такі науковці як А. Пасека [6], Ю. Петров [7], ін..

А. Колот [4], М. Семикіна [7], З. Смутчак [7] та ін. досліджували посилення тенденції до зростання ролі інтелектуальної праці, соціалізації праці, розвитку різноманітних соціальних підсистем для забезпечення економічного зростання. Водночас подала гостра потреба у вивченні шляхів зростання продуктивності праці, визначенні ролі в цьому соціально-економічних важелів у сучасних умовах господарювання.

**Постановка завдання.** Система соціально-економічних важелів підвищення продуктивності праці в Україні традиційно недооцінюється і все ще залишається вкрай недосконалою. Про це свідчить низька оплата праці на підприємствах, в установах та організаціях, поширеність несприятливих умов праці, деформованість матеріальних стимулів до продуктивної праці, суперечливість соціально-економічних методів стимулювання трудової діяльності, недостатньо розвинута соціальна відповідальність усіх учасників трудових відносин за результати своєї праці. Все це гальмує розвиток та використання продуктивних можливостей найманих працівників, знижує їх зацікавленість у зростанні продуктивності праці. Така ситуація негативно позначається на стані трудової активності, веде до втрат соціального оптимізму, конфліктності, деформації вікових трудових цінностей у зв'язку з неспроможністю працівників створити власний матеріальний добробут легальним трудовим шляхом, завдяки високопродуктивній праці. Назріла необхідність поглиблення наукових пошуків шляхів розв'язання цієї проблеми, перегляду традиційного ставлення до вибору важелів управління продуктивністю праці, подолання поширеної недооцінки значущості соціально-економічних інструментів впливу на трудову поведінку.

**Виклад основного матеріалу.** Система дієвого механізму мотивації праці повинна забезпечувати найбільш повне використання людського капіталу суспільства через максимальну зацікавленість працівників у результатах діяльності. Адже визначення відповідних мотиваційних цінностей забезпечить зростання продуктивності праці, як наслідок – економічне зростання в галузі зокрема та в країні в цілому. На підприємствах використовується для виробничо-промислових працівників переважно відрядна форма оплати праці, для керівників, спеціалістів – погодинна. Перелік надбавок та доплат, які використовуються на підприємствах, достатньо обмежений. Найсуттєвішими серед них є: доплата за роботу у вихідні і святкові дні; доплата за суміщення професій (посад); доплата водіям службових легкових автомобілів за ненормований робочий день.

На думку А. Колота, потребує вдосконалення і всебічного поширення практика встановлення доплат і надбавок за високу професійну майстерність, особисті ділові якості працівників, а залучення нових кваліфікованих працівників, утримання наявних, розвиток їхніх здібностей можливі за умови додаткових стимулів, у тому числі підвищення дієвості доплат і надбавок. Останнє, у свою чергу, потребує розв'язання таких проблем, як вибір критеріїв для встановлення доплат і надбавок та визначення їх розмірів для кожного конкретного працівника [4, с. 189].

Застосовані доплати та надбавки не мають прив'язки до продуктивності праці, що призводить до того, що заробітна плата втрачає свою стимулюючу функцію, тому, на нашу думку, доцільно ввести доплату за підвищення продуктивності праці. Пропонуємо розрахунок проводити за системою Скенлона, яка заснована на розподілі між працівниками і підприємством економії витрат на заробітну плату, отриманої в результаті підвищення продуктивності праці, конкретно – виробітку в розрахунку на одного працівника, що забезпечить відсутність "зрівнялівки" у оплаті праці. Тому аналіз виробітку проводити не тільки загалом по підприємству, але й по кожному окремому працівнику, підрозділу та виду продукції.

Проблема застосування дисциплінарних стягнень актуалізувалася з переходом економіки України на ринкові засади та зміною трудових цінностей працівників. Нами запропоновано приклад порушень та заходів адміністративного і матеріального стягнення з урахуванням частоти повторень та можливості завданої шкоди господарській діяльності, які можна використати при розробці колективного договору. У разі позбавлення або зниження розміру заохочувальних виплат відбувається зменшення розміру заробітної плати, що має на меті забезпечення належного виконання працівниками трудової функції, стимулювання до покращення професійної діяльності. На нашу думку, позбавлення працівників заохочувальних виплат – це один із різновидів соціально-економічних важелів, саме тому варто вводити систему депреміювання як доповнення до запропонованої системи преміювання працівників. Перелік порушень, за які розмір премії працівника може бути зменшено або позбавлено повністю, визначається підприємством та вказує на те, що в його роботі є недоліки, невиконання завдань тощо. Позбавлення працівників заохочувальних виплат не варто ототожнювати із заходами дисциплінарної чи матеріальної відповідальності, оскільки вони пов'язані з припиненням некоректної поведінки, яка знижує рівень продуктивності праці. Необхідно зауважити, що позбавлення заохочувальних виплат є важливим важелем щодо виробничих упущень, які можуть бути результатом як зумисних дій, так і наслідком недостатньої кваліфікації працівника чи невідповідності займаній посаді (табл. 1).

**Таблиця 1.**  
**Умови позбавлення працівників заохочувальних виплат**

Вид порушення	Частота повторень протягом року	Дисциплінарне стягнення	Зменшення премії, %
<b>Легкі порушення</b>			
Недотримання графіків роботи та перерв, у т.ч. запізнення на роботу або відсутність на робочому місці більше ніж 20 хв.	Вперше	Усне попередження	-
	Вдруге	Усне попередження	5
Недотримання вимог до робочого місця, обладнання, зовнішнього вигляду тощо, ухилення від виконання та/або надто повільне виконання вказівок керівника	Вперше	Усне попередження	10
	Вдруге	Усне попередження	15
<b>Середні порушення</b>			
Недотримання вимог техніки безпеки на робочому місці, технологічних інструкцій, у результаті чого могло відбутися псування продукції, аварія обладнання або відхилення від нормального часу роботи	Вперше	Усне попередження	від 30 до 50
	Наступно-го разу	Догана (наказ)	від 70 до 100
Невідповідність облікової і наявності кількості продукції у розмірі понад 1000 грн.	Вперше	Усне попередження	20
	Вдруге	Догана (наказ)	від 30 до 60
	Наступ-ного разу	Догана (наказ)	від 70 до 100
<b>Грубі порушення</b>			
Відсутність на роботі більше 3 годин (прогул), грубість стосовно клієнтів, колег, постачальників	Вперше	Догана або звільнення	від 70 до 100
Надання некоректної інформації згідно із запитом керівництва умисно	Вперше	Догана (наказ)	від 80 до 100
	Вдруге	Звільнення	100
Зумисна невідповідність облікової і наявності кількості продукції у розмірі понад 1000 грн.	Вперше	Догана (наказ)	від 70 до 100
	Вдруге	Звільнення	100
Недотримання вимог техніки безпеки на робочому місці, недотримання інструкцій, у результаті чого відбулося псування продукції, аварія обладнання або відхилення від нормального часу роботи	Вперше	Догана (наказ)	Від 80 до 100
	Вдруге	Звільнення	100 з ком-пенсацією збитків
Перебування в стані алкогольного (токсичного, наркотичного) сп'яніння, вчинення зумисного псування майна	Однора-зово	Звільнення	100 з ком-пенсацією збитків

*Джерело: розроблено автором О. О. Петрацак*

Використання системи оплати праці, в основі якої лежать показники продуктивності, забезпечить матеріальну зацікавленість працівників у результатах праці та створить суттєві передумови для підвищення продуктивності праці. Але при використанні такої системи необхідно забезпечити умови отримання об'єктивної інформації та доведення умов преміювання і депреміювання до працівників.

Важливим доповненням до матеріальної системи мотивації є використання нематеріальних мотивів, оскільки вони потребують мінімальних фінансових витрат і, при правильній побудові, доповнюють існуючу систему матеріального стимулювання, спонукаючи до появи синергетичного ефекту від їх використання. Звичайно, що зважаючи на невисоку якість життя населення України, слабкий соціальний захист людей, надмірну експлуатацію праці, досягти високого рівня соціальної етики

складно. Для виходу із цієї ситуації керівникам підприємств варто поєднувати матеріальні і нематеріальні мотиви до активізації зусиль працівників щодо підвищення продуктивності праці, а правильний вибір співвідношення важелів соціально-економічного заохочення є необхідною умовою для формування ціннісних орієнтирів до праці.

Потенціал соціального партнерства залишається практично незадіяним у вирішенні цих проблем та підвищенні відповідальності за результати спільної праці. Науково-технічні, технологічні і особливо соціально-економічні передумови зростання продуктивності праці вкрай рідко стають предметом обговорення соціальних партнерів на різних економічних рівнях, недостатньо враховуються в колективних трудових угодах, хоча правові засади для такого регулювання вже існують. У зв'язку з цим запропоновано в колективних договорах та угодах запровадити розділ "Продуктивність праці та важелі соціально-економічного впливу на її підвищення", що дозволить використати наявні можливості із підвищення продуктивності праці, наблизити її рівень до рівня заробітної плати, підвищити персональну відповідальність керівників підприємств, установ та організацій, голів профспілкових комітетів за виконання положень угод і договорів.

Ще один важелем підвищення продуктивності праці є управління плинністю працівників. На основі проведеного аналізу фінансової звітності підприємств Чернівецької області та наукових поглядів М. Лукашевича встановлено взаємозв'язок між плинністю працівників та продуктивністю праці (табл. 2).

**Таблиця 2.**  
**Вплив плинності працівників на продуктивність праці**

Вид плинності працівників	Критерій оцінки	Вплив на продуктивність праці	Вплив на трудову діяльність колективу*
Знижена	$\geq 0,05$	Стимулює оновлення персонального складу працівників, знижує трудову та соціальну активність працівників, послаблює мотивацію молоді до роботи на підприємстві; обмежене застосування нових форм та методів роботи, гальмування розвитку творчих здібностей працівників, що призводить до зниження рівня продуктивності праці окремих працівників	Ознаки небезпеки зниження ефективності трудової діяльності колективу
Нормальна	0,06–0,11	Створює передумови до гнучкого оновлення персонального складу, стабільного розвитку працівників та більш ефективного використання людського капіталу, сприяє зростанню продуктивності праці.	Ознаки стабільно ефективної трудової діяльності
Надлишкова	$\leq 0,12$	Призводить до надлишкових витрат в управлінні рухом працівників, їх професійній підготовці та перепідготовці, несе небезпеку зниження якості продукції та наданих послуг, травматизму на робочих місцях, погіршення трудової дисципліни, морально-психологічного клімату, що загалом зумовлює зниження продуктивності праці.	Деструктивні ознаки, ефективність трудової діяльності колективу знижується

*Примітка: \* – запропоновано автором.*

*Джерело: розроблено автором О. О. Петрацак на основі розвитку наукових підходів М.П. Лукашевича [5].*

Нормальна плинність працівників сприяє забезпеченню стабільно ефективної трудової діяльності, формуванню сприятливого морально-психологічного клімату та підвищенню продуктивності праці. Знижена плинність працівників призводить до зниження ефективності трудової діяльності колективу через індивідуально-цільову поведінку, спрямовану на реалізацію особистих інтересів на шкоду колективним. Надлишкова плинність працівників веде до дисфункціональної поведінки, має деструктивні ознаки, і спричиняє зниження ефективності трудової діяльності колективу.

З метою досягнення нормального рівня продуктивності праці, варто проводити систематичну роботу на підприємствах щодо аналізу та оцінки плинності працівників, яка може включати наступні етапи:

Етап 1. Визначення рівня плинності працівників. Для управління процесами плинності працівників величезне значення має збір і аналіз інформації про них. Вважається доцільним, у першу чергу, збирати відомості про: загальну кількість працівників, що звільнилися; жінок, що звільнилися; осіб у вікових категоріях до 18 років, 19-30 років, старше 50 років; про працівників з низькою і високою кваліфікацією; зі стажем роботи менше 3 і більше 10 років; із професійною, вищою і середньою фаховою освітою. Дослідженнями, наприклад, встановлено, що прагнення перейти з одного підприємства на інше обернено пропорційне віку. Пік переходів закінчується в 24-25 років. Частіше змінюють роботу працівники нижчої кваліфікації, що не мають перспектив, родини, що менше заробляють, що живуть далеко від місця роботи [1, с. 215].

Етап 2. Визначення причин плинності працівників. На нашу думку, варто досліджувати причини плинності працівників на кожному окремому підприємстві за допомогою анкет. До такої анкети необхідно включити наступні питання: причини звільнення (заробітна плата, навантаження, несправедливість, відносини в колективі, ставлення керівництва, графік роботи, напруження, сімейні обставини, часті відрядження, неможливість кар'єрного росту тощо); визначення можливості переведення працівника в інший підрозділ, відділ. Крім того, при аналізі плинності працівників особливу увагу необхідно звертати на плинність працівників по відділах, бригадах, підрозділах, щоб запобігти, у разі потреби, неефективній управлінській політиці лінійних та функціональних керівників. При чому, кількісну оцінку варто проводити щомісяця, а більш детальний аналіз – раз у півроку, що дозволить вчасно прийняти заходи щодо стабілізації плинності.

Етап 3. Визначення системи заходів, спрямованих на зниження плинності працівників. Доцільно запланувати наступні заходи щодо скорочення плинності працівників на підприємствах: удосконалення систем матеріального та нематеріального стимулювання, удосконалення процедур прийому і звільнення працівників, формування у працівників відповідального ставлення до праці, свідомої дисципліни, культури поведінки, удосконалення взаємин у колективі.

З метою зниження плинності працівників доцільно використовувати адресні соціальні пакети з диференціацією віку (для працівників віком до 25 р. – заохочення підвищення продуктивності праці через надання сертифікатів у спортивно-розважальні центри, віком 25–50 р. – часткове відшкодування вартості сімейного відпочинку, віком від 50 р. – часткове відшкодування вартості санаторно-курортного лікування), статі (для жінок – гнучкий графік роботи, для чоловіків – забезпечення засобами зв'язку, корпоративний транспорт для виконання роботи), освіти та кваліфікації (для працівників з низькою кваліфікацією – поліпшення умов праці, з високою кваліфікацією – надання цікавої, творчої роботи), стажу (стаж до 5 р. – оголошення подяки, нагородження почесною відзнакою, грамотою, вручення пам'ятних подарунків, стаж 5–10 р. – впровадження конкурсів "Кращий працівник року", "Кращий підрозділ", стаж більше 10 р. – запровадження привабливих назв посад).

Етап 4. Визначення ефекту від здійснення заходів. Варто визначити рівень витрат на реалізацію заходів та досягнутого рівня плинності працівників.

Збільшення ефективного використання людського капіталу може бути досягнуто шляхом створення соціально-економічних важелів для заохочення працівників щодо підвищення свого професійного рівня та підвищення ефективності реалізації своєї здатності до висококваліфікованої праці. Запропоновані соціально-економічні важелі підвищення продуктивності праці є загальними для підприємств із різним рівнем продуктивності праці, проте варто окреслити

наступні відмінності (рис. 1).

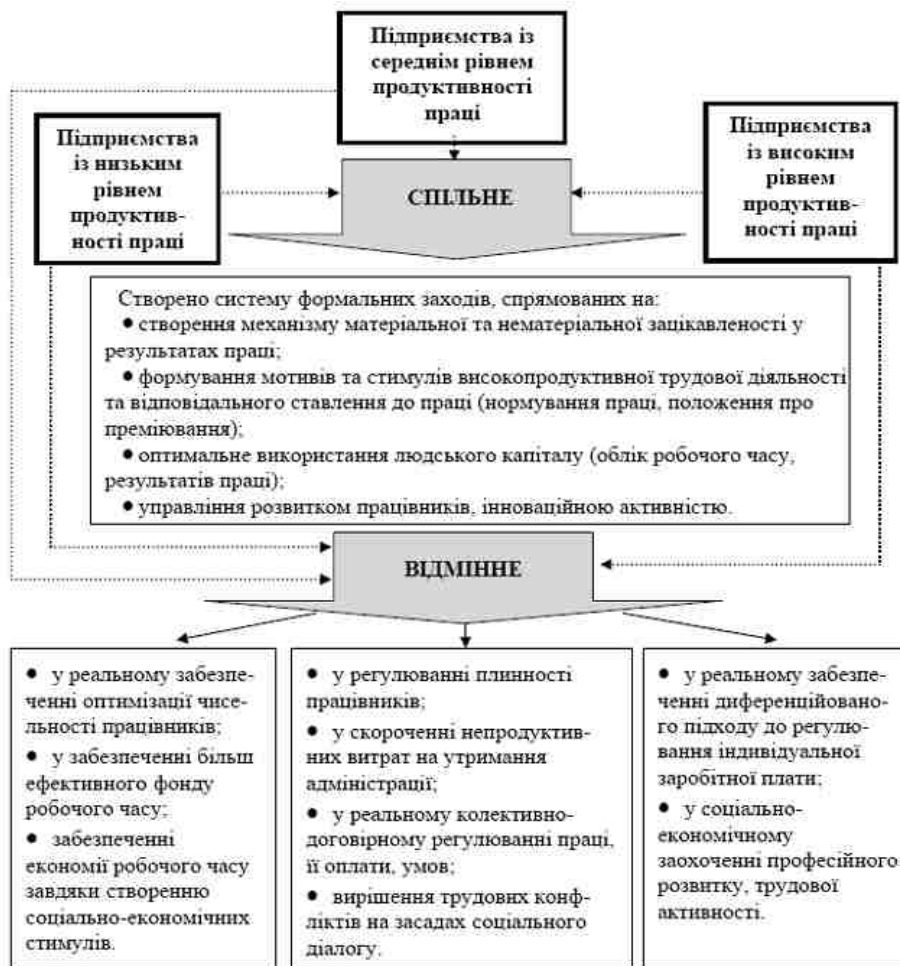


Рис. 1. Особливості використання соціально-економічних важелів підвищення продуктивності праці на підприємствах різних груп

Джерело: розроблено автором О.О. Петрацак.

Спільними важелями для всіх груп підприємств є: створення механізму матеріальної та нематеріальної зацікавленості у результатах праці, формування мотивів та стимулів високопродуктивної трудової діяльності та відповідального ставлення до праці, оптимальне використання людського капіталу, управління розвитком працівників.

Відмінними пріоритетними соціально-економічними важелями підвищення продуктивності праці є наступні: для підприємств із низьким рівнем продуктивності праці особливу увагу доцільно звернути на оптимізацію чисельності працівників, збільшення ефективного фонду робочого часу, економію робочого часу; для підприємств із середнім рівнем продуктивності праці необхідно зосередити зусилля на управлінні адміністративними витратами, плинністю працівників, колективно-договірному регулюванні праці та її оплати; для підприємств із високим рівнем продуктивності праці варто звернути увагу на диференційований підхід до регулювання заробітної плати, професійний розвиток, трудову та інноваційну активність.

**Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** В загальному, для подолання деформацій ціннісних орієнтацій найманих працівників у сфері праці та забезпечення позитивної динаміки продуктивності праці потребує залучення соціально-економічних важелів впливу на трудову поведінку працівників за такими напрямками:

- удосконалення оцінки праці, її соціально-економічного стимулювання на засадах соціального діалогу; підвищення відповідальності за індивідуальні та колективні результати праці через впровадження систем преміювання та депреміювання; розширення переліку надбавок і доплат у сфері праці залежно від рівня кваліфікації, продуктивності та майстерності у праці;
- управління кар'єрним зростанням та професійним розвитком; ефективне використання наявного людського капіталу та робочого часу через запровадження гнучких форм зайнятості; інвестування в покращання умов праці;
- сприяння задоволенню актуальних потреб працівників через розширення адресних соціальних пакетів з урахуванням освіти, кваліфікації, трудового стажу, віку, статі, сімейного стану, прояву трудової та інноваційної активності; створення сприятливого психологічного клімату на засадах формування позитивної корпоративної культури.

Отже, використання запропонованих соціально-економічних важелів підвищення продуктивності праці у практичній діяльності підприємств забезпечить не тільки зростання рівня продуктивності праці, але й сприятиме формуванню сталих, соціально-правильних ціннісних орієнтирів трудової діяльності у напрямі підвищення престижності високопродуктивної праці, пріоритетності кваліфікаційного та професійного розвитку та соціальної відповідальності працівника. Подальші дослідження у цьому напрямі повинні бути спрямовані на вивчення та оцінку інтелектуальної праці, формування дієвих механізмів для посилення соціального діалогу та вдосконалення соціального партнерства.

#### Список використаних джерел.

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — К. : ВД "Професіонал", 2006. — 512 с.
2. Богиня Д. П. Мотиваційні аспекти інноваційної політики в умовах структурних перетворень в Україні / Д. П. Богиня // Економіка розвитку. — 2006. — №1. — С.14—16.
3. Грішнова О. А. Динаміка змін соціально-трудових відносин під впливом глобалізаційних тенденцій / О. А. Грішнова, А. С. Пасєка // Регіональна економіка. — 2010. — № 1. — С. 7—14.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. — Вид. 2-ге, без змін. — К. : КНЕУ, 2006. — 340 с.
5. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник / М. П. Лукашевич. — К. : Либідь, 2004. — 440 с. — С. 293.
6. Пасєка А. С. Продуктивність праці в Україні: стан та організаційно-економічний механізм підвищення : автореф. дис... канд. екон. наук : спец. 08.00.07. / Пасєка Анна Сергіївна ; Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". — К., 2010. — 20 с.
7. Семикіна М. В. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: колективна монографія / М. В. Семикіна, З. В. Смутчак, С. Р. Пасєка, Ю. Д. Петров. — Кіровоград: КНТУ, "КОД", 2012. — 300 с.

**References.**

1. Balabanova, L. V. and Sardak, O. V. (2006), *Upravlinnia personalom* [HR Management], Professional, Kyiv, Ukraine.
2. Bohynia, D. P. (2006), "Motivational aspects of the innovation policy in terms of structural reforms in Ukraine", *Ekonomika rozvytku*, vol.1, pp. 14-16.
3. Hrishnova, O. A. and Pasiaka, A. S. (2010), "Dynamics of changes social and labor relations under the influence of globalization trends", *Rehional'na ekonomika*, vol.1, pp. 7-14.
4. Kolot, A. M. (2006), *Motyvatsiia personalu* [Motivation of personnel], 2nd ed , KNEU, Kyiv, Ukraine.
5. Lukashevych M. P. (2004), *Sotsiologhiia pratsi* [Sociology of Labor], Lybid, Kyiv, Ukraine.
6. Pasiaka, A. S. (2010), "Labour productivity in Ukraine: state, organizational and economic mechanism to increase" PhD in Economic sciences, Demography, labour economics, social economy and policy, Vadym Hetman Kyiv National Economic University, Kyiv, Ukraine.
7. Semykina, M. V. Smutchak, Z. V. Pasiaka, S. R. and Petrov, Yu. D. (2012), *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: problemy harmonizatsii* [Social and labor relations: problems of harmonization], KNTU, "KOD", Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 16.05.2014 р.

