

8. Попов Ю. Н. Социальный аудит в системе регулирования социально-трудовых отношений / Ю. Н. Попов // Социальный аудит: проблема развития : сборник. – М. : Издательский дом «АТИСО», 2008. – 91 с.

9. Шурус А. А. Концепция российской модели социального аудита / А. А. Шурус, Ю. Н. Попов // Народонаселение. – 2007. – № 4. – С. 4–9.

10. Социальный аудит: технологии, стандарты, основные понятия. Словарь-справочник. – М. : Изд-во АТИСО, 2007. – 320 с.

11. Будильник для бизнеса и государства [Электронный ресурс] // Украинский бизнес. – № 15(160) 14 апреля. – Режим доступа : <http://www.expert.Ua/articles/16/0/5391>.

12. Сайт Федерального образовательного портала: Экономика. Социология. Менеджмент

[Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/267627.html>.

13. Сайт Центру соціального аудиту [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://socaudit.com.ua/dovidka-pro-socialnij-audit-3>.

14. Социальный аудит : учебник / под ред. д.э.н., проф. А. А. Шуруса, д.э.н., проф. Ю. Н. Попова. – М. : Издательский дом «АТИСО», 2008. – 524 с.

15. Гришина Т. В. Технология проведения социального аудита / Т.В. Гришина // Социальный аудит: проблемы развития: сборник. – М. : Издательский дом «АТИСО», 2008. – С. 24–32.

16. Воловик О. А. Виды и функции социального аудита / О.А. Воловик // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ecsocman.edu.ru>.

17. Хміль Ф. І. Основи менеджменту / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2007. – 576 с.

## ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

## RESEARCH PRODUCTIVITY IN THE INDUSTRIAL ENTERPRISE

*Стаття присвячена дослідженню продуктивності праці на промисловому підприємстві. Проведене дослідження виявило основні напрямки пошуку резервів підвищення ефективності використання коштів на оплату праці. На аналізованому підприємстві це збільшення питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу, а також подальше скорочення витрат робочого часу й збільшення частки чистого прибутку в загальній її сумі, підвищення рентабельності виробництва.*

**Ключові слова:** аналіз, виробництво, дослідження, заробітна плата, фонд оплати праці, підприємство, персонал, продуктивність праці.

*Статья посвящена исследованию производительности труда на промышленном предприятии. Проведенное исследование выявило основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда. На анализируемом предприятии это увеличение удельного веса рабочих в общей численно-*

*сти персонала, а также дальнейшее сокращение потерь рабочего времени и увеличение доли чистой прибыли в общей ее сумме, повышение рентабельности производства.*  
**Ключевые слова:** анализ, производство, исследования, заработная плата, фонд оплаты труда, предприятие, персонал, производительность труда.

*The article is devoted to the study of productivity in an industrial plant. Each enterprise is characterized by a certain level of productivity, which may rise or decline under the influence of various factors. Indisputable condition for progress and development of production is the growth of labour productivity. The growth of labour productivity is that the share of expenses of a living labour in the product is reduced and the bit cost of the past labor (embodied in means of production) increases, but so that the total amount of labor in each unit of the product decreases.*

**Key words:** analysis, production, research, wages, wage Fund, the company, staff, productivity.

УДК 331.101

**Юсипчук Л.А.**

аспірант

Класичний приватний університет

**Вступ.** Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку — результатів праці та її витрат.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних факторів. Безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва є зростання продуктивності праці. Зростання продуктивності праці полягає в тому, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат минулої праці (втіленої

в засобах виробництва) — збільшується, але так, що загальна сума праці в кожній одиниці продукту зменшується.

Тобто, продуктивність праці — це ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ [1].

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження продуктивності праці на промисловому підприємстві.

**Результати.** Аналіз продуктивності праці робітників ВАТ «Запоріжсталь» представлений в табл. 1. Продуктивність праці на 1 працівника (штатних

працівників) промислово-виробничого персоналу в 2013 році знизилася проти рівня минулого року на 0,35% (1500 грн. на 1 працівника ПВП).

Зниження продуктивності праці обумовлене зниженням об'єму товарної продукції (у зіставних цінах на 1.01.2012 р.) на 0,49%. Зменшення чисельності ПВП на 0,14 % (25 чол.) забезпечило незначне зростання продуктивності праці, яка не компенсувала її зниження через товарну продукцію.

Динаміка продуктивності праці по основних підрозділах комбінату приведена в табл. 2.

Продуктивність праці по комбінату в еквіваленті повної зайнятості знизилася у меншій мірі, ніж з розрахунку на 1 штатного працівника, у зв'язку з тим, що чисельність в еквіваленті повної зайнятості зменшилася більшою мірою, ніж чисельність штатних працівників.

З метою подальшого вдосконалення оплати праці, підвищення питомої ваги тарифу в заробітній платі працюючого фактично встановлений мінімальний розмір тарифної ставки 1 розряду на рівні прожиткового мінімуму з 01.04.2010 р. – 785 грн. Підвищення тарифних ставок промислово-виробничого персоналу і непромислового персоналу склало 20%, з передбачуваним зростанням заробітної плати по комбінату в середньому на 10%.

Дані про середньомісячну заробітну плату одного працюючого комбінату за 2012 і 2013 р. приведені в табл. 3.

Фонд оплати праці штатних працівників по комбінату в 2013 р. збільшився в порівнянні з попереднім роком на 17,2% (або 75311,7 тис. грн.), зокрема за рахунок заробітної плати на 17,4% (або 76047,4 тис. грн.) і зниження чисельності робітників комбінату на 0,2% (або 735,7 тис. грн.).

Середньомісячна заробітна плата 1-го працюючого по комбінату в 2013 році виросла на 17,4% (або 314,10 грн.) проти рівня минулого року, зокрема 1-го працюючого ПВП на 17,2% (або 329,98 грн.), і 1-го працюючого НПП на 20,4% (або 192,5 грн.).

Середньомісячна заробітна плата без урахування інших заохочувальних і компенсаційних виплат збільшилася в 2013 році проти відповідного періоду минулого року на 304,59 грн. (17,8%) по комбінату, зокрема працюючого ПВП відповідно – на 319,97 грн. (17,5%). Більш високе зростання даного показника в порівнянні із зростанням середньомісячної заробітної плати обумовлене зниженням питомої ваги інших заохочувальних і компенсаційних виплат в заробітній платні на 5,6% в порівнянні з 2012 роком.

Таблиця 1

**Аналіз продуктивності праці робітників ВАТ «Запоріжсталь»**

Назва показника	Звіт		Зміна	
	2012 р.	2013 р.	абсолютна	відн., %
1.Товарна продукція (у зіставних цінах на 1.01.2012 р.), тис. грн.	7 699 332,1	7 661 832,7	-37499,4	-0,49
2.Средньоспівкова чисельність ПВП, чол.	17 835	17 810	-25	-0,14
2.1 Штатних працівників				
2.2 У еквіваленті повної зайнятості	16 900	16 860	-40	-0,24
3.Продуктивність праці (у зіставних цінах на 1.01.2012 р.), грн.	431 698	430 198	-1500	-0,35
3.1 Штатних працівників				
3.2 У еквіваленті повної зайнятості	455 582	454 438	-1400	-0,25

Таблиця 2

**Динаміка продуктивності праці по основних підрозділах підприємства**

Найменування підрозділу, показника, од. вимірювання	Об'єм виробництва			Чисельність працівників, чол.			Продуктивність праці на 1 чол.		
	2012 р.	2013 р.	%	2012 р.	2013 р.	%	2012 р.	2013 р.	%
АГЛОМЕРАЦІЙНИЙ агломерат, тонн	5 658 876	5 654 074	99,9	442	443	100,2	12 803	12 763	99,7
ДОМЕННИЙ чавун в передільному, тонн	3 541 321	3 537 701	99,9	787	769	97,7	4 500	4 600	102,2
МАРТЕНІВСЬКИЙ сталь (здача), тонн	4 370 403	4 389 592	100,4	1 042	1 050	100,8	4 194	4 181	99,7
ОБЖИМНИЙ прокат по годинному, тонн	3 887 989	3 896 131	100,2	559	564	100,9	6 955	6 908	99,3
ЦГПТЛ +ОГП прокат+відвантаження, тонн	2 158 733	2 208 754	102,3	1 104	1 109	100,5	1 955	1 992	101,9
ЦХП-1 +ОХПЖ відвантаження прокату, тонн	1 376 024	1 340 375	97,4	1 650	1 646	99,8	834	814	97,6
ЦХП-3 відвантаження продукції, тонн	172 839	173 673	100,5	351	351	100,0	492	495	100,5

Зростання середньомісячної заробітної плати без урахування інших заохочувальних і компенсаційних виплат обумовлене:

- падінням об'єму виробництва товарної продукції (без урахування впливу зміни цін) в 2013 році в порівнянні з попереднім на 0,5%;
- зростанням індексу інфляції, прийнятого для розрахунку рівня заробітної плати на 11,6% (офіційний індекс інфляції з грудня 2012 р. по листопад 2013 р.);
- введенням з 1.04.2013 р. нових тарифних ставок, доплат і надбавок, із збільшенням заробітної платні на 6,7%.

У середньомісячній зарплаті працюючого по комбінату зросли на 10,9% (або 9,51 грн.) в порівнянні з попереднім роком інші заохочувальні і компенсаційні виплати, що обумовлено:

- збільшенням розмірів виплачуваної допомоги на оздоровлення на 11,00 грн/чол (23,6%) у зв'язку з підвищенням розмірів тарифних ставок;
- зниженням витрат на часткову компенсацію вартості путівок на 0,29грн/чол (1,5%);
- збільшенням розмірів виплачуваної компенсації на здешевлення вартості палива на 0,16 грн./чол. (15,5%).

Таблиця 3

**Аналіз заробітної плати одного працівника комбінату**

Назва	Звіт		Зміна	
	2012 р.	2013 р.	абсолютна	відн.,%
Фонд оплати праці, тис.грн.	-	-	-	-
- по комбінату всього	441760,8	517924,3	76163,5	17,2
- по комбінату штатних працівників	437307,3	512619,0	75311,7	17,2
- по ПВП	410460,1	480408,2	69948,1	17,0
Середньоспискова чисельність, чол.	20210	20176	-34	-0,2
Середньомісячна зарплата, грн.:				
- працюючого по комбінату	1 803,18	2 117,28	314,10	17,4
зокрема без інших заохочувальних і компенсаційних виплат	1 715,81	2 020,40	304,59	17,8
зокрема інші заохочувальні і компенсаційні виплати, грн.:	87,37	96,88	9,51	10,9
- працюючого ПВП, грн.:	1 917,86	2 247,84	329,98	17,2
Зокрема без інших заохочувальних і компенсаційних виплат	1 827,94	2 147,91	319,97	17,5
В тому числі:				
- робочого ПВП, грн.:	1 714,85	2019,15	304,30	17,7
зокрема без інших заохочувальних і компенсаційних виплат	1 639,88	1 934,24	294,36	18,0
-КФС ПВП, грн.:	2 804,08	3 226,67	422,59	15,1
зокрема без інших заохочувальних і компенсаційних виплат	2 648,90	3 062,46	413,56	15,6
Середньомісячна зарплата в еквіваленті повної зайнятості (з урахуванням зменшення чисельності на кількість людино-дня нез'явлень на роботу без збереження зарплати), грн.:	1803,18	2117,28	314,10	17,4
- працюючого по комбінату, грн.:	1 921,37	2 258,64	337,27	17,6
зокрема без інших заохочувальних і компенсаційних виплат	1 828,69	2 156,35	327,66	17,9
- працюючого ПВП	2 027,62	2 379,31	351,69	17,3
зокрема без інших заохочувальних і компенсаційних виплат	1 932,72	2 273,75	341,03	17,6

Таблиця 4

**Аналіз складу і структури фонду оплати праці робітників ВАТ «Запоріжсталь»**

Назва показника	2012 рік	2013 рік	Зміна	
	тис.грн.	тис.грн.	абсолютна	відносна,%
1. Фонд основної заробітної плати, всього	213869,4	258476,5	44607,1	20,9
2. Фонд додаткової заробітної плати, всього:	206584,1	235815,3	29231,2	14,1
– премії та винагороди, що носять систематичний характер	21307,3	23632,5	2632,5	10,9
3. Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього	11312,4	13955,6	2643,2	23,4
– соціальні пільги, що носять індивідуальний характер	4891,3	4812,1	-79,2	-1,6
Фонд оплати праці	457964,5	536692	78727,5	17,2

Фонд оплати праці – основний економічний показник з оплати праці, що широко використовується у господарській практиці, статистичній звітності, аналізі. Він включає в себе основну і додаткову заробітну плату персоналу підприємства, інші заохочувальні та компенсаційні виплати (крім тих, які у законодавчо встановленому порядку до фонду оплати праці не входять, наприклад допомога з тимчасової непрацездатності, вихідна допомога та деякі інші) [2].

Нам потрібно проаналізувати склад і структуру фонду оплати праці ВАТ «Запоріжсталь» (табл. 4). Цей аналіз полягає у визначенні питомої ваги кожного виду доплат у загальному фонді оплати праці.

Таким чином, аналіз складу і структури фонду оплати праці робітників ВАТ «Запоріжсталь» показав, що питома вага фонду основної заробітної плати в 2013 році збільшилась до 20,9%. В той час, фонд додаткової заробітної плати збільшився до 25%. Також значно збільшились заохочувальні і компенсаційні виплати до 21,8% в 2013 році. Загальний фонд оплати праці в 2013 році збільшився на 235,9 тис. грн.

Розпочинаючи аналіз використання фонду оплати праці, в першу чергу, потрібно розрахувати абсолютне та відносне відхилення фактичної його величини від планової (табл. 5).

Розрахуємо відсоток виконання плану по виробництву продукції. Він складає:

$$\text{Квп} = 7403675 / 7193870 = 1,029$$

Розрахуємо відносне відхилення по фонду оплати праці:

$$\Delta\text{ФЗПвід} = 536692 - (206584 \times 1,029 + 213869,4) = 536692,0 - 426444,44 = +110247,56 \text{ тис.грн.}$$

Результати свідчать про те, що на ВАТ «Запоріжсталь» є наявна перевитрата у використанні ФОП у розмірі 110247,56 тис.грн.

На зміну фонду оплати праці кожної категорії виробничого персоналу впливає зміна чисельності й середньої заробітної плати працюючих. Окрім того, на зміну фонду оплати праці в цілому впливає також зміна питомої ваги окремих категорій працівників у загальному складі виробничого персоналу.

При аналізі використання фонду оплати праці встановлюють дотримання співвідношення між темпами росту продуктивності праці й середньої заробітної плати виробничого персоналу [4].

Ступінь випередження темпів росту продуктивності праці в порівнянні з ростом середньої заробітної плати визначають шляхом їх зіставлення. Таке зіставлення характеризує величину випередження або відставання росту продуктивності праці від середньої заробітної плати в порівнянні з аналогічними даними попереднього періоду (табл. 6).

Бачимо, що спостерігається випереджальне зростання фонду оплат праці в порівнянні з ростом продуктивності праці, що негативно характеризує ситуацію.

Показники співвідношення між темпами росту продуктивності праці й середньою заробітною платою використовують для визначення відносної економії або перевитрати фонду оплати праці.

Розрахунок здійснюють шляхом вирахування з темпу росту середньої заробітної плати темпу росту продуктивності праці. Отриману різницю ділять на темп росту продуктивності праці й множать на 100.

Таблиця 5

**Вихідні показники для аналізу фонду оплати праці підприємства**

Назва показника	2012 рік	2013 рік	Зміна	
			абсолютна	відносна, %
Фонд оплати праці, тис.грн.	457964,5	536692	+78727,5	+17,2
У тому числі:				
—змінна частина	206584	235815,3	+29231,2	+14,1
—постійна частина	213869,4	258476,5	+44607,1	+20,9
Обсяг виробництва продукції, тис.грн.	7193870	7403675	+209805	+2,9

Таблиця 6

**Співвідношення темпів росту продуктивності праці й середньої заробітної плати**

Назва показника	2012 р.	2013 р.	Темп росту, %
Середньорічна продуктивність одного працюючого, грн.	455582	454438	99,7
Середньорічна заробітна плата одного працюючого, грн.	1803,18	2117,28	117,4

Таблиця 7

**Показники ефективності використання фонду оплати праці, грн.**

Назва показника	2012 р.	2013 р.	Зміна	
			абс.	Відн.,%
Валовий прибуток на 1 грн. зарплати	4421,6	3726,4	-695,2	-15,7
Чистий прибуток на 1 грн. зарплати	423,5	345,3	-78,2	-18,4

На аналізованому підприємстві випереджальний темп росту середньої заробітної плати в порівнянні з темпом росту продуктивності праці забезпечив відносну перевитрату фонду заробітної плати на 17,8% від фонду оплати праці виробничого персоналу. Це впливає з наступного розрахунку:

$$\Delta ЗП = \frac{117,4 - 99,7}{99,7} \cdot 100 = 17,8\%$$

Причиною перевитрати є збільшення чисельності виробничого персоналу при непропорційному збільшенні фонду оплати праці.

Для оцінки ефективності використання коштів на оплату праці необхідно застосовувати такі показники, як обсяг виробництва продукції в діючих цінах, виторг, сума валового, чистого прибутку на гривню зарплати й ін. У процесі аналізу варто вивчити динаміку цих показників. Показники наведено в табл. 7.

З даних табл. 7 бачимо, що на аналізованому підприємстві на 1 грн. отримано менше валового прибутку в порівнянні з 2012 роком.

Після цього встановимо фактори зміни кожного показника, що характеризує ефективність використання фонду оплати праці.

Використовуючи дані табл. 8 довідаємося за рахунок яких факторів змінився чистий прибуток на 1 грн. заробітної плати.

Для розрахунку впливу факторів використаємо спосіб ланцюгової підстановки [3]. Використовуючи дані табл. 8 довідаємося, за рахунок яких факторів змінився чистий прибуток на гривню зарплати:

$$(ЧП/ФОП) пл = Дчплл \times Робпл \times ГВпл \times Тпл \times Дпл \times Питпл/РЗПпл = 0,10 \times 0,163 \times 49,53 \times 8,27 \times 207,7 \times 0,27/1917,86 = 0,195 \text{ грн.}$$

$$(ЧП/ФОП) умов1 = Дчплл \times Робпл \times ГВпл \times Тпл \times Дпл \times Питпл/РЗПф = 0,10 \times 0,163 \times 49,53 \times 8,27 \times 207,7 \times 0,27/3430,1 = 0,109 \text{ грн.}$$

$$(ЧП/ФОП) умов2 = Дчплл \times Робпл \times ГВпл \times Тпл \times Дпл \times Питф/РЗПф = 0,85 \times 0,104 \times 49,53 \times 8,27 \times 207,7 \times 0,26/3430,1 = 0,57 \text{ грн.}$$

$$(ЧП/ФОП) умов3 = Дчплл \times Робпл \times ГВпл \times Тпл \times Дф \times Питф/РЗПф = 0,85 \times 0,104 \times 49,53 \times 8,27 \times 208,3 \times 0,26/3430,1 = 0,57 \text{ грн.}$$

$$(ЧП/ФОП) умов4 = Дчплл \times Робпл \times ГВпл \times Тф \times Дф \times Питф/РЗПф = 0,85 \times 0,104 \times 49,53 \times 8,33 \times 208,3 \times 0,26/3430,1 = 0,58 \text{ грн.}$$

$$(ЧП/ФОП) умов5 = Дчплл \times Робпл \times ГВф \times Тф \times Дф \times Питф/РЗПф = 0,85 \times 0,104 \times 57,84 \times 8,33 \times 208,3 \times 0,26/3430,4 = 0,67 \text{ грн.}$$

$$(ЧП/ФОП) умов6 = Дчплл \times Робф \times ГВф \times Тф \times Дф \times Питф/РЗПф = 0,85 \times 0,130 \times 57,84 \times 8,33 \times 208,3 \times 0,26/3430,1 = 0,84 \text{ грн.}$$

$$(ЧП/ФОП) ф = Дчф \times Робф \times ГВф \times Тф \times Дф \times Питф/РЗПф = 0,90 \times 0,13 \times 57,84 \times 8,33 \times 208,3 \times 0,26/3430,1 = 0,89 \text{ грн.}$$

Зміна чистого прибутку на 1 грн. заробітної плати:  
3,88 – 2,74 = 1,1 грн.,

у тому числі за рахунок зміни:

- середньорічного заробітку одного працівника підприємства:

$$0,60 - 0,195 = 0,41 \text{ грн.};$$

- питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу:

$$0,57 - 0,109 = 0,46 \text{ грн.};$$

- кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік:

$$0,58 - 0,57 = 0,01 \text{ грн.};$$

- середньої тривалості робочого дня:

$$0,59 - 0,57 = 0,02 \text{ грн.};$$

- середньогодинної продуктивності робітників:

$$0,68 - 0,58 = 0,10 \text{ грн.};$$

- рівня рентабельності продажів:

$$0,85 - 0,67 = 0,18 \text{ грн.};$$

- частки чистого прибутку в загальній сумі прибутку:

Таблиця 8

Дані для факторного аналізу прибутку на 1 грн. зарплати

Назва	Рік		Зміна	
	2012	2013	абсолютна	відносна, %
Прибуток від реалізації продукції, тис.грн	7973067	7889940	-83127	99,0
Чистий прибуток, тис.грн	763777	731201	-32576	95,7
Рентабельність реалізованої товарної продукції, %	16,3	16,0	-0,3	98,2
Частка чистого прибутку в загальній сумі прибутку, од.	0,10	0,09	-0,01	-10
Фонд оплати праці, тис.грн	441760,8	517924,3	76163,5	17,2
Середньорічна зарплата ВП, грн.	1917,86	2247,84	329,98	17,2
Прибуток на гривню зарплати, грн.	3,1	4,31	1,14	35,5
Чистий прибуток на гривню зарплати, грн.	2,7	3,8	1,1	40,7
Питома вага робітників у загальній чисельності ВП, %	0,27	0,26	-0,01	-3,7
Відпрацьовано днів одним робітником за рік	207,7	208,3	0,6	0,28
Середня тривалість робочого дня, год.	8,27	8,33	0,06	0,73
Середньогодинна продуктивність робітника, грн.	49,53	57,84	8,31	16,8

0,89-0,84 = 0,05 грн.

Проведене дослідження виявило основні напрямки пошуку резервів підвищення ефективності використання коштів на оплату праці. На аналізованому підприємстві це збільшення питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу, а також подальше скорочення втрат робочого часу й збільшення частки чистого прибутку в загальній її сумі, підвищення рентабельності виробництва.

**Висновки.** В результаті проведеного дослідження розглянуто випереджальне зростання фонду оплат праці на підприємстві в порівнянні з ростом продуктивності праці, що негативно характеризує ситуацію.

Необхідно зосередити увагу всій компанії на підвищення продуктивності праці. Для цього потрібно визначити вимоги до організації виробництва: всі програми повинні виконуватися в строк або достроково; всі роботи необхідне виконувати з

найменшими витратами; потрібно також, використовувати найдосконаліші технології, інструменти і обладнання.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2003. – 312 с.
2. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А.М. Колот. – К.: «Праця», 1997. – 192 с.
3. Павлова В.А. Конкурентоспроможність підприємства: управління, оцінка, стратегія: монографія / [В.А. Павлова, О.В. Кузьменко, В.М. Орлова, Г.А. Рижкова]. – Дніпропетровськ: Вид-во ДУЕП імені Альфреда Нобеля, 2011. – 352 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / За заг. ред. проф. Качана Є.П. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.