

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ТРИПАРТИЗМУ

Розглянуто основні проблеми соціально-трудових відносин на сучасному етапі розвитку економіки.

Запропоновано здійснювати управління персоналом підприємства із врахуванням такої моделі соціального партнерства як трипартизм

Постановка проблеми. Кризовий стан економіки України загострив потребу суспільства досягти соціального балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Зараз наочно видно, що правовими засобами індивідуального трудового права, у якому основними суб'єктами виступають індивідуальний найманий працівник й окремих роботодавець, не вирішити спішних проблем. На перший план виходять суб'єкти інших "вагових категорій" – колективи найманих працівників і колективи роботодавців.

Узгодження соціально-економічних інтересів між зазначеними суб'єктами, а також між ними та державою утворює цілісну систему суспільних відносин, що одержало назву інституту соціального партнерства, що пронизує соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця).

Сучасною проблемою економічного розвитку є ефективне управління персоналом в умовах соціального трипартизму. А воно можливо тільки при забезпеченні максимального зближення очікувань організації й інтересів працівника, пов'язаних із професійною необхідністю організації інтересів і поведінки з метою інтеграції очікувань організації з їхніми інтересами. Контролювати поточну ситуацію, моделювати необхідні реорганізації структур управління, що впливають зі зміни потреб обох сторін у цих умовах підприємства, – все це дозволяє грамотна система управління персоналом, процес вибудовування якої постійно повинен удосконалюватися й у зв'язку із цим актуальність обраної теми дипломного проекту очевидна.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем управління персоналом на сучасному підприємстві займаються такі провідні українські вчені, як Д. Богиня [1], О. Грішнова [2,3], Е. Лібанова [6], А. Чухно [11]. Однак такі проблеми соціально-трудових відносин, як узгодження соціально-економічних інтересів роботодавців, найманих працівників та держави, або соціального партнерства (трипартизму), ще недостатньо висвітлені у дослідженнях сучасних економістів.

Мета дослідження. Дослідження основних аспектів управління персоналом, заснованих на принципах соціального партнерства - трипартизму.

Викладення основного матеріалу дослідження. У сучасний період в Україні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Кризовий стан економіки загострив потребу суспільства щодо досягнення соціального балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Зараз наочно видно, що правовими засобами індивідуального трудового права, в якому основними суб'єктами виступають індивідуальний найманий працівник й окремих роботодавець, не вирішити спішних проблем. Умовно кажучи, на перший план виходять, суб'єкти інших "вагових категорій" – колективи найманих працівників і колективи роботодавців.

Узгодження соціально-економічних інтересів між зазначеними суб'єктами, а також між ними й державою утворюють цілу систему суспільних відносин, що одержало назву інституту соціального партнерства; останній пронизує соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця) [5, с. 7-11].

Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу почався на початку ХХ сторіччя. Україна ратифікувала в різні роки зазначені міжнародно-правові акти, таким чином, вони входять у систему національного законодавства і є обов'язковими до виконання.

У країнах з розвинутою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства глибоко проникнула в соціально-трудові відносини, хоча його моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом.

Відносини соціального партнерства мають колективний характер, у їхній основі лежить колективний інтерес сторін. Колективний характер соціального партнерства виявляється в трьох аспектах: наявності колективного інтересу всіх суб'єктів у сфері застосування роботи за наймом; наявності колективних відносин у цій сфері; колективній структурі сторін соціального партнерства [9, с. 20-27].

Світовий досвід переконливо засвідчує, що проблеми економіки й громадського життя, у тому числі в сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної згоди, узгодження інтересів різних суспільних груп.

Основою соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями й найманими працівниками, що реалізується у формах проведення переговорів, висновків колективних договорів і колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

Предметом соціального партнерства виступають колективні відносини між соціальними партнерами при участі трудових колективів у встановленні умов праці; з участі трудових колективів в управлінні організаціями, на які вони працюють; щодо висновку й виконання колективних договорів і колективних угод на галузевих, регіональних, національному рівнях; щодо діяльності професійних союзів й інших представницьких органів трудового колективу в соціально-трудових відносинах; щодо утворення й діяльності об'єднань роботодавців; з вирішення індивідуальних і колективних трудових суперечок.

У сферу соціального партнерства входять:

- досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць, організації оплачуваних суспільних робіт, захисту населення від безробіття;
- застосування найманої роботи з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників у процесі роботи, оплати праці й забезпечення відтворюючої й стимулюючої функцій заробітної плати, прав працівників на своєчасне одержання заробітної плати;
- забезпечення нормального режиму роботи й відпочинку;
- забезпечення права працівників на участь в управлінні роботою на підприємстві, у розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства, у визначенні соціальних стандартів й встановленні їхніх мінімальних границь, у встановленні порядку проведення колективних переговорів, вирішенні колективних трудових суперечок і тощо [7, с. 19-23].

У теоретичному плані є актуальним питання співвідношення соціального партнерства й колективного трудового права.

У широкому розумінні предмет соціального партнерства більш широкий по своєму змісту, ніж предмет колективного трудового права. Останній регулює лише колективні відносини із приводу застосування найманої

праці, а предметом соціального партнерства можуть бути як окреслені нами питання, так і відносини, що перебувають поза їхніми межами, зокрема сфера соціального забезпечення, охорони здоров'я тощо.

Правові рамки соціального партнерства визначаються як комплекс правових норм, які регулюють статус і права профспілок й організацій підприємців, їхнє співробітництво на підприємствах і поза ними; колективні договори, особливо в тій їхній частині, у якій вони сприяють пом'якшенню трудових конфліктів (обов'язок соціального миру в період дії договору); рішення колективних трудових суперечок, насамперед, шляхом переговорів і досягнення взаємоприйнятних компромісів на основі двостороннього й тристороннього співробітництва.

На думку керівника управління Федерації профспілок України з питань захисту економічних інтересів трудящих С. Українця, "об'єктом соціального партнерства є всі питання соціально-економічного й трудового спектру, оскільки неможливо вмістити в одну або кілька статей всі життєві напрямки, з яких укладаються угоди соціальними партнерами; у законодавстві відсутній вичерпний перелік соціально-трудова відносин, окрім індивідуальних трудових відносин, до соціально-трудова також належать відносини в сфері зайнятості, соціального страхування, соціального забезпечення, охорони здоров'я, освіти, забезпечення житлом, регулювання ринку праці, ціноутворення на споживчому ринку" [7, с. 19-23].

В узагальненому розумінні предметом соціального партнерства може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту в суспільному житті, щодо якого соціальні партнери вважають за потрібне досягти згоди. З іншого боку, норми про соціальне партнерство тією своєю частиною, яка регулює сферу застосування найманої праці, становлять інститут колективного трудового права. Тобто соціальне партнерство можна розглядати як принцип діяльності суб'єктів колективних трудових відносин і як правовий інститут. Соціальне партнерство як правовий інститут – це сукупність норм, які регламентують відносини між соціальними партнерами – трудовими колективами найманих працівників й їхніх представників (профспілками й іншими представниками) і роботодавцями і їхніми представниками, а також між об'єднаннями зазначених суб'єктів щодо врегулювання трудових і соціально-економічних відносин у сфері застосування найманої роботи та вирішенні колективних трудових суперечок (конфліктів).

В Україні існували окремі форми соціального партнерства: колективні договори, виробничі наради, ради трудових колективів. Однак ринкові відносини вимагали створення нового правового механізму регулювання колективних відносин у суспільстві. Якщо на рівні підприємства колективне співробітництво між соціальними партнерами було врегульовано певним чином, то на регіональних, галузевих, національному рівнях необхідно було встановлювати цілком нову для нашої держави правову модель. Насамперед, проблема, що виникла – належного представництва, тобто створення повноправних представницьких органів, як від найманих працівників, так і від роботодавців. У цьому напрямку були проведені певні організаційно-правові заходи [10, с. 4].

Кабінет Міністрів України виступає в соціальному партнерстві як орган, що здійснює управління об'єктами державної власності. Держава як суб'єкт соціального партнерства в Україні залишила за собою таку важливу функцію як створення правової бази для регулювання соціально-трудова відносин, встановлення на державному рівні мінімальних гарантій для трудящих у сфері праці. Представниками найманих працівників виступають профспілкові об'єднання України.

В Україні створені спеціальні органи, які здійснюють повноваження в сфері соціального партнерства – Національна рада соціального партнерства, Національна служба посередництва й примирення.

Україна переживає глибоку системну кризу. У зв'язку з цим, українська модель соціального партнерства повинна враховувати як специфіку перехідного періоду, так і

соціокультурні детермінанти, національний менталітет й ін. Отже, в умовах загострення кризових ситуацій необхідна активізація діяльності держави в регулюванні соціально-трудова відносин. Участь держави в системі соціального партнерства припускає розширення його регулятивних функцій. Самоусунення держави від виконання регулятивних функцій є недоцільним. В умовах нерівності, що підсилюється, необхідний пошук ефективних форм координації дій владних структур, суспільних об'єднань трудящих і роботодавців. Це припускає оптимізацію правового забезпечення функціонування системи соціального партнерства.

Варто виділити такі правові принципи соціального партнерства як:

- рівноправність сторін і довіра у відносинах;
- повага й врахування інтересів учасників переговорів;
- дотримання норм законодавства;
- добровільність прийняття зобов'язань;
- повна відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань;
- сприяння держави зміцненню й розвитку системи соціального партнерства;
- вповноваженість соціальних партнерів та їхніх представників і повнота представництва;
- невтручання в справу один одного;
- свобода вибору й обговорення питань, що входять у сферу соціального партнерства.

Таким чином, трипартизм – це три сторони діалогу: влада, бізнес (тобто роботодавці) і профспілки (представники найманога робітника). Вони дозволяють ефективно функціонувати системі соціального партнерства, забезпечують оптимальний розвиток цієї системи й дозволяють вирішити численні проблеми всередині останньої.

Політичною основою відносин між працівниками й роботодавцями в Україні повинне бути соціальне партнерство - трипартизм.

Протягом багатьох років наше суспільство виходило із принципу непримиренності протиріч між працею й капіталом, з революційного шляху перетворення суспільства, оскільки мирним шляхом зазвичай влада не віддається. Однак значна більшість країн, у тому числі промислово розвинених, передових, орієнтуються не на класову боротьбу, а на визнання соціального партнерства в суспільстві між трудящими й роботодавцями. Це не означає віру в гармонічну соціальну утопію, але визнання різних інтересів у цих груп людей не повинне скасовувати прагнення до соціальної рівноваги. Соціальне партнерство повинне будуватися на двосторонній зацікавленості в розвитку виробництва, економічному прогресі.

Як показує закордонний досвід, багато питань громадського життя вирішуються легше, якщо країни з самого початку орієнтуються на співробітництво, а не на конфронтацію. Відмова від взаємних поступок позбавляє суспільство перспективи позитивних змін, і іншого способу дійти згоди й економічного відродження суспільства немає. Тому й не варто зневажати досвід промислово розвинених країн. Це підтверджено й Конвенцією МОП № 154 про сприяння колективним переговорам, яка була прийнята в 1981 р. Її визнання нашою країною спричинило прийняття відповідних нормативних актів, основним з яких є Закон "Про Колективні договори". В умовах адміністративно-командної системи закон носив своєрідний характер – колективні договори містили в основному не нормативні умови, а конкретні зобов'язання сторін, і головним чином, підприємства, тобто в точному значенні слова джерелами права вони не були.

Зміст колективних договорів у сучасних умовах повинне бути породжене не законодавцем, а шляхом прийняття угоди зацікавленими в рішенні різного роду професійних, виробничих і соціально-економічних питань сторонами, що додасть цьому джерелу більшу гнучкість, можливість врахування конкретних обставин і своєчасного внесення відповідних змін. При цьому важливо відзначити, що чинність Закону "Про колективні договори" повинна поширюватися на підприємствах (установах)

незалежно від форми власності, відомчій приналежності й чисельності працівників. Таким чином, він вийде за рамки діючого трудового законодавства.

Система соціального партнерства повинна проявлятися у заключенні не тільки колективних договорів, але й угод – це правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини між працівниками й роботодавцями й суб'єктами, що укладають його на рівні української держави, території, галузі, професії.

Залежно від сфери соціально-трудових відносин, що регулюються, можуть укладатися угоди: генеральна, регіональна, галузева (міжгалузева) тарифна, професійно-тарифна, територіальна.

За домовленістю сторін, що беруть участь у переговорах, угоди можуть бути двосторонні й тресторонні.

Принципово новим у правовому регулюванні трудових і соціально-трудових відносин повинна бути легалізація трестороннього діалогу, де кожній з основних сил суспільства, суб'єктам соціального партнерства відведена своя роль.

Держава, уряд повинні забезпечити прийняття законодавчих актів про мінімальні правові гарантії в трудових і соціальних відносинах (умови праці й відпочинку, оплати, соціального забезпечення й т.д.).

Підприємці будуть одночасно захищати свої інтереси, і нести основну частку відповідальності за розвиток виробництва.

Працівники, інтереси яких будуть представляти профспілки, повинні відстоювати свої професійні й соціальні права. З урахуванням конкретних обставин профспілки повинні впливати на підприємства з метою підвищення встановленого державою мінімуму цих прав.

Такою повинна бути оптимальна схема системи соціального трипартизму (принципу участі в переговорах трьох сторін). Вона, звичайно, зовсім не відповідає тій системі, учасниками якої ми були зовсім недавно й у якій уряд виступав одночасно в трьох особах – як виразник інтересів держави, трудящих, підприємців.

Правда, механізм впровадження трипартизму ще не відпрацьований, і тому держава іноді вирішує питання, які цілком могли б зважуватися на рівні підприємств або галузі. Підприємці, у свою чергу, не почувають себе зобов'язаними задовольняти інтереси працюючих, особливо тих, хто трудиться в організаціях з державною або муніципальною формою власності й не має тому до них ніякого відношення. Працюючі ж, не почуваючи реального захисту, віддають перевагу звертатися до уряду, або страйкувати, не одержуючи задоволення своїх вимог.

Зміст всіх зазначених угод повинен визначатися сторонами. Він може включати наступні положення:

- про оплату, умови й охорону праці, режимі праці й відпочинку;
- про механізм регулювання оплати праці з урахуванням росту цін і рівня інфляції;
- про доплати компенсаційного характеру, мінімальний розмір яких передбачений законодавством;
- про сприяння зайнятості;
- про забезпечення екологічної безпеки й охорони здоров'я працівників на виробництві.

В угодах можуть міститися положення й по інші трудові і соціально-економічні питаннях, що не суперечать законодавству.

Угоди повинні набувати чинності з моменту підписання або дня, встановленого в угоді. Термін дії угод не може, перевищувати трьох років. Дія угод повинна поширюватися на працівників, роботодавців, орган виконавчої влади, які вповноважили учасників угоди розробити й укласти його від їхнього імені.

Зміна й доповнення угоди може провадитися за згодою сторін у порядку, певному в угоді, а якщо він не визначений – у порядку, встановленому законом.

Колективний договір повинен установлювати процедуру ведення колективних переговорів при висновку колективних договорів й угод. Вона може полягати в наступному. Ініціатором переговорів може виступати кожна зі сторін договору або угоди. Сторона, що

одержала письмове повідомлення про початок переговорів від іншої сторони, зобов'язана в семиденний строк почати переговори [8, с. 27].

Якщо в регіоні, галузі, на підприємстві вже діє угода або колективний договір, то кожна зі сторін вправі протягом трьох місяців до закінчення строку його дії або в строки, обумовлені цим документом, направити іншій стороні письмове повідомлення про початок переговорів за висновком нового колективного договору або угоди.

Для ведення колективних переговорів і підготовки проекту колективного договору або угоди сторін на рівноправній основі повинні утворювати комісію з наділених необхідними повноваженнями представників. Якщо в ході переговорів сторони можливо не зможуть дійти до згоди по не залежним від них причинам, повинен складатися протокол розбіжностей, у який можуть бути внесені остаточно сформульовані пропозиції сторін. Складання протоколу розбіжностей (або момент підписання колективного договору або угоди) є моментом закінчення колективних переговорів.

Урегулювання розбіжностей у ході колективних переговорів провадиться відповідно до закону України "Про порядок вирішення колективних трудових суперечок". При цьому потрібно мати на увазі, що якщо між сторонами досягнута домовленість по основним або більшості питань, то не слід відкладати прийняття колективного договору, угоди до врегулювання всіх питань, а укласти їх по тим і, по яких сторони дійшли згоди.

Особи, що беруть участь у переговорах як представники сторін, а також фахівці, запрошені для участі в роботі комісії, на час переговорів повинні звільнятися від основної роботи зі збереженням середнього заробітку на строк не більше трьох місяців протягом року й включенням часу участі в переговорах у виробничий стаж.

Всі витрати, пов'язані з участю в переговорах, повинні компенсуватися в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективною договором, угодою.

Представники профспілкових організацій і працівників, що беруть участь у колективних переговорах, у період їхнього проведення не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню, переведені на іншу роботу, переміщені або звільнені з ініціативи адміністрації без попередньої згоди органа, що вповноважив їх на представництво.

Підписані сторонами колективні договори й угоди в семиденний строк направляються у відповідний орган дляповідомної реєстрації.

Контроль за виконанням колективних договорів й угод повинен здійснюватися сторонами або уповноваженими ними представниками, а також відповідними органами праці України. При здійсненні контролю сторони зобов'язані надавати всю необхідну для цього наявну в них інформацію.

Закон про колективні договори встановлює відповідальність як за відхилення від участі в переговорах, так і за невиконання зобов'язань за колективним договором й угодою.

Особи, що представляють роботодавця, які ухиляються від участі в переговорах за висновком, зміні колективного договору, угоди або строки, що порушили, установлені для процедури проведення переговорів, а також що не забезпечили роботу відповідної комісії сторонами в певний термін, повинні піддаватися штрафу в розмірі до п'ятдесяти мінімальних розмірів оплати праці, що накладає в судовому порядку. У випадку порушення або невиконання зобов'язань за колективним договором ці ж особи при наявності їхньої провини несуть таку ж відповідальність.

Як видно, договірний характер відносин може не завжди закінчується угодою сторін і виконанням прийнятих зобов'язань, тому з метою здійснення політики соціального партнерства в суспільстві варто встановити й адміністративні санкції.

Повинна бути укладена Генеральна угода між загальноукраїнськими об'єднаннями профспілок, загальноукраїнськими об'єднаннями роботодавців й Урядом

України. Одночасно із цим повинен бути підписаний і протокол розбіжностей. Основні з них можуть стосуватися визначення розміру резервного фонду для своєчасної видачі заробітної плати працівникам.

Уряд повинен видати інструкцію, відповідно до якої резервування частини доходу на заробітну плату буде відбуватися одночасно з виплатою податків (торік черговість відрахувань із доходів організації на заробітну плату була відсунута із третього на п'яте місце). Розмір резерву повинен бути визначений у сумі п'ятикратної мінімальної заробітної плати для кожного працівника. Профспілкам варто наполягати на тому, щоб ця сума була б не менше прожиткового мінімуму.

Для вироблення єдиної позиції по цьому питанню повинна бути створена спеціальна робоча група, у яку повинні ввійти представники всіх трьох сторін.

У майже 90 % країн-членів МОП нині відбувається повернення до діалогу між владою, профспілками й роботодавцями щодо встановлення цього важливого соціального стандарту [4, с. 7-8].

В Україні, в умовах світової кризи надзвичайно росте роль мінімальної зарплати. Мінімальна зарплата є також коштами зм'якшення нерівності в зарплаті. У цілому у світі мінімальна зарплата становить 37 % середньої заробітної плати. Тим часом, у країнах ЄС цей відсоток уже підвищився. Переслідуються й інша мета встановлення "міні малки" у ЄС – попередити демпінг заробітків працюючих мігрантів. Тому нині в багатьох країнах відбувається внутрішня мобільність працівників і відтік іноземної робочої сили. "Тому що вигідніше наймати своїх, ніж офіційно платити мігрантам високу зарплату. І це в певній мірі є стимулюючим захистом від припливу небажаної трудової міграції. Польща встановила цей соціальний стандарт, і майже 44 тис. польських мігрантів, які традиційно перебували на заробітках у Великобританії й Ірландії, де немає "міні малки", повернулися на батьківщину або відправилися в Норвегію, що також ввела цей стандарт.

В 18 країнах ЄС мінімальна зарплата завдяки соціальному діалогу й колективним угодам є національно встановленою величиною. Правда, охоплення профспілками в державах Західної Європи досягає від 8 до 20 %. Тому в Україні повинна підсилюватися роль колективних переговорів. І роботодавці, і профспілки повинні вести переговори, щоб дійти згоди в питаннях розміру мінімальної зарплати.

Існує таке поняття, як еластичність заробітної плати. Воно визначає співвідношення росту зарплат до збільшення ВВП. Цей показник у ЄС протягом останнього року упав з 0,8 до 0,72. А коли зменшується ВВП, то маємо зворотний процес. При наявності 1 % падіння ВВП зарплата скорочується на 1,55 %. Якщо при росту ВВП заробітна плата є менш уразливою, то при рецесії економіки моментально відбуваються негативні зміни в оплаті праці. І це варто особливо враховувати в реаліях України. Уже зараз, ще до настання кризи, ріст зарплат в Україні у вересні до жовтня склав тільки 1,1 %. Саме тому МОП радить уряду нашої держави проводити консультації із профспілками й роботодавцями не тільки з питань зайнятості, але й щодо закону про держбюджет, макропоказників, рівня ВВП і мінімальної заробітної плати.

Багато в чому зняти соціальну напругу на вітчизняному ринку праці, на думку експертів, могло би повернення до виплат допомоги при частковому безробітті. Як приклад можна привести зовсім свіже рішення в Німеччині.

Таким чином, влада може зберегти робочі місця й допомогти працівникам і роботодавцям у цей важкий період.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, трипартизм – це три сторони діалогу: влада, бізнес (тобто роботодавець) і профспілки

(представники найманого робітника). Вони дозволяють ефективно функціонувати системі соціального партнерства, забезпечують оптимальний розвиток цієї системи й дозволяють вирішити численні проблеми всередині останньої.

Які б прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови не існували, без добре підготовленого персоналу високої активності домогтися неможливо. Саме люди роблять роботу, подають ідеї й дозволяють підприємству існувати. Без людей не може бути організації, без кваліфікованих кадрів жодна організація не зможе досягти своїх цілей.

Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції й підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їхнього використання залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів.

Отже, принципово новим у правовому регулюванні соціально-трудова відносин повинна бути легалізація тристороннього діалогу, де кожному суб'єкту соціального партнерства відведена своя роль.

Список використаної літератури:

1. *Богиня Д.П.* Основи економіки праці: [Навчальний посібник] / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 2-ге вид. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
2. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, КОО, 2001. – 254 с.
3. *Грішнова О.А.* Людський розвиток: [Навчальний посібник]. – К.:КНЕУ, 2006. – 308 с.
4. *Гришнова В.Н.* Современные проблемы к системе управления персоналом предприятия // *Економіка розвитку*. – Харків: ХДРЕУ, 2002. – № 2 (22). – с. 6-10.
5. *Задорожний Г.В., Коврига О.В., Смоловик В.В.* Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства. – Х.: ХІБМ, 2000. – С. 7-11.
6. *Лібанова Е.М.* Ринок праці: [Навчальний посібник] / Е.М. Лібанова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
7. *Ляшенко Т.* Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави // *Юридичний вісник*. – 1999. – № 18. – 6-12 травня, с. 19-23.
8. *Переверзєва А.В.* Индекс людського щастя – показник рівня реалізації людського потенціалу. // *Актуальні проблеми економіки*. – № 7 (97). – 2009. – с. 21-28.
9. *Семигин Г.Ю.* Социальное партнерство в современном мире. – М., 1996; *Соціальне партнерство: яким йому бути?* // *Голос України*. – 1996. – с. 20-27.
10. *Щекин Г.* Управление человеческими ресурсами в Украине // *Персонал*. – 2005.- № 1. – с. 4-10.
11. *Чухно А.* Зміна характеру та структури зайнятості в умовах постіндустріального суспільства / А. Чухно // *Економічний часопис XXI*. – 2002. – № 1. – С. 42-45.

НЕСТЕРЕНКО Оксана Михайлівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та військового господарства Академії внутрішніх військ МВС України

Наукові інтереси:
– структурні зрушення зайнятості населення, проблеми ринку праці

ЧИРВА Юлія Євгенівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та військового господарства Академії внутрішніх військ МВС України

Наукові інтереси:
– проблеми фінансової кризи та банкрутства підприємств