

Юрій В. Гончаров (Київський національний університет
технологій та дизайну, Україна)

Ігор В. Щербина (Київський національний університет
технологій та дизайну, Україна)

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНИХ ПІЛЬГ У КОНТЕКСТІ СТРАТЕГІЇ СТАБІЛІЗАЦІЇ*

У статті розглянуто проблеми та суперечності соціально-економічного розвитку України в контексті стратегії стабілізації. Визначено природу й шляхи подолання конфліктів, актуальних у вітчизняному менеджменті бізнес-стратегій, спрямованих на виживання організацій в умовах економічної кризи, та базових принципів корпоративної соціальної відповідальності, дотримання яких вимагає соціалізації трудових відносин.

Ключові слова: соціалізація праці, ієрархія потреб, інноваційна активність, стратегія стабілізації, корпоративна соціальна відповідальність, монетарні та немонетарні пільги.
Табл. 4. Рис. 2. Літ. 26.

Юрий В. Гончаров (Киевский национальный университет
технологий и дизайна, Украина)

Игорь В. Щербина (Киевский национальный университет
технологий и дизайна, Украина)

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИИ СТАБИЛИЗАЦИИ

В статье рассмотрены проблемы и противоречия социально-экономического развития Украины в контексте стратегии стабилизации. Определены природа и пути преодоления конфликтов, актуальных в отечественном менеджменте бизнес-стратегий, направленных на выживание организаций в условиях экономического кризиса, и базовых принципов корпоративной социальной ответственности, соблюдение которых предусматривает социализацию трудовых отношений.

Ключевые слова: социализация труда, иерархия потребностей, инновационная активность, стратегия стабилизации, корпоративная социальная ответственность, монетарные и немонетарные льготы.

Iurii V. Goncharov (Kyiv National University
of Technologies and Design, Ukraine)

Igor V. Scherbyna (Kyiv National University
of Technologies and Design, Ukraine)

SYSTEM OF SOCIAL BENEFITS IN THE CONTEXT OF STABILIZATION STRATEGY

The paper analyses the problems and imbalances in the socioeconomic development of Ukraine in the context of the stabilizational strategy. The authors define the nature and the ways to resolve the conflicts relevant to the current domestic business strategies management for the survival of organizations under economic crisis, as well as the basic principles of corporate social responsibility involving socialization of labor relations.

Keywords: socialization of labor; hierarchy of needs, innovative activity; stabilization strategy; corporate social responsibility; monetary and non-monetary benefits.

* статтю підготовлено на основі доповіді на XII-му міжнародному науковому семінарі «Сучасні проблеми інформатики в управлінні, економіці, освіті та екології» (1–5 липня 2013 р., оз. Світязь – Київ).

Постановка проблеми. Гармонійний соціальний розвиток є невід'ємною частиною процесів переходу до постіндустріальної економіки інформаційного типу, які спостерігаються нині в Україні. Соціалізація трудових відносин залишається актуальною як в умовах традиційного промислового виробництва III–IV технологічного укладів, більш характерних для вітчизняної національної економіки, так і на інноваційних виробництвах V–VI технологічних укладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зазначені проблеми широко висвітлюються у вітчизняній науковій літературі та розробках (Л.В. Бадя [2], В.Ф. Богачов [3], С.С. Бузановський [4], І.Є. Ворожейкін [6], М.П. Лукашевич [13; 14], І.І. Мигович [14], А.Н. Петров [10], Г.В. Щокін [26] та ін.), знаходять відображення у нормативно-правових актах України (Кодексі законів про працю України [1]), у попередніх наукових дослідженнях авторів [8]. Роль соціального чинника в роботі організацій підтверджують і дослідження провідних зарубіжних науковців. Соціальні потреби знаходяться на середньому рівні в ієрархії потреб А. Маслоу та відносяться ним до потреб вищого порядку [15]. В теорії мотивації Ф. Герцберга значну увагу приділено аналізу дестимулюючих чинників, серед яких більшість стосуються саме соціального забезпечення (питання соціального статусу, відпустки та відпочинку, організації робочого місця, гарантій збереження роботи) [9]. Їх порушення руйнує мотиви, які до цього могли створюватися системами матеріального й нематеріального стимулювання.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість публікацій за темою дослідження, проблемним залишається узгодження стратегій стабілізації, інноваційного зростання, які сьогодні є актуальними у вітчизняному бізнес-середовищі, з процесами соціалізації праці, що повинні супроводжуватися розвитком невиробничої сфери.

Очевидною тенденцією в реальному секторі економіки України за останні роки є лібералізація трудових відносин, яка супроводжується послабленням соціального забезпечення персоналу, максимальним скороченням частки активів невиробничого призначення у майновому комплексі підприємств, що вважається доцільним в умовах антикризового управління та реалізації стратегії стабілізації. Окрім об'єктивних економічних умов, які склались в економіці України, обрання цієї стабілізації на мікрорівні пояснюється мотивом стабільності, що превалює в управлінському середовищі. Перевага віддається стабільності буття і трудової діяльності. Значна частина українців орієнтуються на надійність і стабільність, і це число істотно вище за частку тих, хто віддає перевагу інноваційному високоризиковому підприємництву.

Звуження соціальних гарантій, характерне для стратегії стабілізації, поступово призводить до зниження соціального статусу особистості і таким чином знижує інноваційну ініціативність вітчизняного менеджменту. Пріоритетними стають питання виживання організацій, їх екстенсивного розвитку за рахунок повернення до традиційних видів діяльності.

Актуальним для вітчизняної економіки є завдання соціалізації праці з урахуванням специфіки стратегій стабілізації та інноваційного зростання.

Метою дослідження є пошук шляхів активізації процесів соціального забезпечення в національній економіці України за умов прийняття стратегії стабілізації в організаціях.

Основні результати дослідження. Процеси соціалізації праці є невід’ємною передумовою підвищення інноваційного потенціалу та інноваційної активності в національній економіці. Базові положення стратегії стабілізації суперечать основоположним принципам концепції соціальної відповідальності (КСВ) бізнесу та пріоритетам інноваційного зростання економіки (рис. 1).

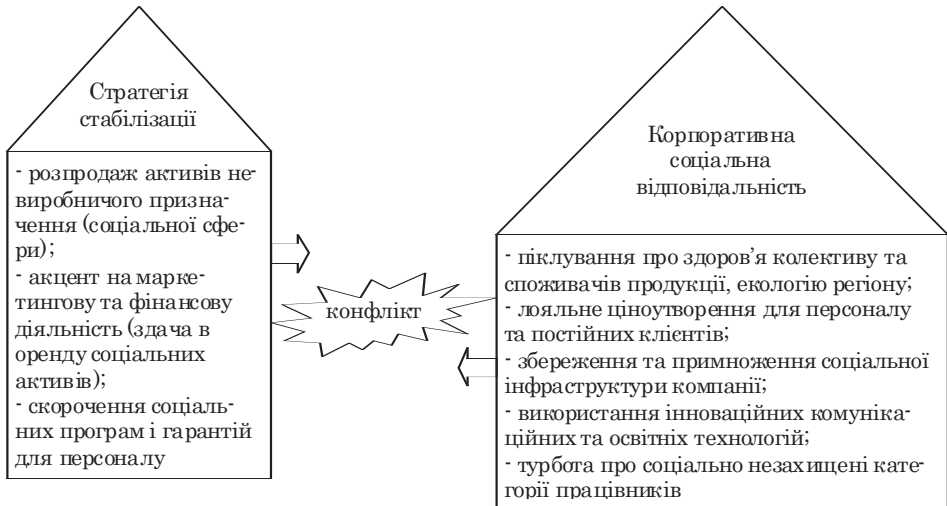


Рис. 1. Конфлікт найбільш поширених бізнес-стратегій вітчизняного підприємництва і базових принципів КСВ, авторська розробка

Згідно з теорією мотивації А. Маслоу [15], вирішення соціальних проблем індивіда, підвищення його соціального статусу є передумовою задоволення потреби індивіда у повазі з боку колективу та суспільства, що в подальшому дозволяє перейти до задоволення потреби до самовираження (через творчу та інноваційну активність).

Таким чином, перехід до інноваційної стратегії та підвищення інноваційної активності є можливими лише в разі імплементації у стратегію стабілізації економічно доступних елементів соціалізації праці (рис. 2).

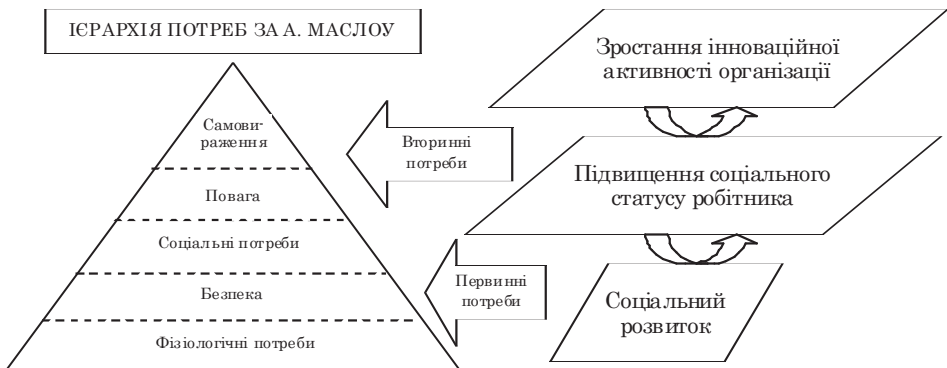


Рис. 2. Концептуальна схема підвищення інноваційної активності економіки в контексті задоволення потреб людини, побудовано на основі [15]

Комплексна реалізація принципів і вимог КСВ у реальному секторі економіки України ускладнюється важким фінансовим станом переважної більшості підприємств (наприклад, у легкій промисловості).

За даними органів статистики України, у 2012 р. (за січень-вересень) 49,4% підприємств у галузі завершили роботу зі збитком, фінансовий результат – -287,3 млн. грн. Загальний фінансовий результат роботи легкої промисловості був негативним – збиток у розмірі 43,6 млн. грн. [24]. За цим показником спостерігається загрозлива тенденція, тому що у 2011 р. частка збиткових підприємств галузі складала лише 33,4%, їхній сукупний збиток становив суму 287,6 млн. грн., загальний фінансовий результат роботи галузі – прибуток у розмірі 171,0 млн. грн. [25]. Рівень оперативної рентабельності в галузі також залишається вкрай низьким – 2,5% у 2010 р.; 4,0% у 2011 р. та 3,1% за січень-вересень 2012 р. [17].

З вищенаведених фінансових результатів випливають і незадовільні трудові показники та рівень соціального розвитку в галузі. Станом на 1 січня 2013 р. заборгованість з виплати заробітної плати на підприємствах галузі становила 18,39 млн. грн. [22, 5]. За 2012 р. рівень заборгованості зріс по виробництву текстилю, одягу та хутра й виробів з них – на 3,2 %, а по шкіряно-взуттєвому виробництву – в 4,2 рази [21, 5].

Рівень середньої заробітної плати в галузі залишається стабільно найнижчим по промисловості – у січні 2013 р. становив лише 1737 грн. (57,9% від середнього рівня оплати праці по економіці) [12, 11]. Її розподіл засвідчує, що найбільшу питому вагу на підприємствах становлять працівники з низьким рівнем оплати праці, а частка високооплачуваних спеціалістів замала для підвищення інноваційного рівня організацій (табл. 1).

Таблиця 1. Розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати за грудень 2012 р. і видами промислової діяльності*

	Питома вага працівників, яким нарахована заробітна плата у межах, %				
	до 1500 грн.	1500,01–2500 грн.	2500,01–3500 грн.	3500,01–4500 грн.	більше 4500 грн.
Промисловість	16,2	22,4	20,0	14,7	26,7
Переробна промисловість	22,4	25,1	19,4	13,5	19,6
Текстильне виробництво, виробництво одягу, хутра та виробів з хутра	48,8	30,1	13,2	4,5	3,4
Виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	45,1	31,0	11,4	8,0	4,5

* складено за [18, 4–5].

Низький рівень економічної та соціальної ефективності в галузі призводить до значного рівня плинності кадрів, який перевищує показники по промисловості в цілому та по переробній промисловості (табл. 2). За період 2011–2012 рр. показник плинності кадрів у галузі знаходився на неприпустимо високому рівні (62–73%, нормальним є рівень до 20%). Плинність кадрів є показником, який засвідчує незадовільний стан економічного розвитку в галузі і низьку якість соціального забезпечення.

Таблиця 2. Плинність кадрів за видами промислової діяльності у 2011–2012 роках*

	Плинність кадрів у % до середньооблікової кількості штатних працівників, 2011 р.			Плинність кадрів у % до середньооблікової кількості штатних працівників, 2012 р.		
	Прибуло (1)	Вибуло (2)	Плинність (1) + (2)	Прибуло (1)	Вибуло (2)	Плинність (1) + (2)
Промисловість	26,7	29,6	56,3	23,0	28,2	51,2
Переробна промисловість	30,2	32,7	62,9	25,6	31,7	57,3
Текстильне виробництво, виробництво одягу, хутра та виробів з хутра	29,4	32,6	62,0	25,4	36,8	62,2
Виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	35,9	37,3	73,2	29,7	36,9	66,6

* складено за [19, 5; 20, 6].

З урахуванням вищезазначених проблем економічного розвитку промислових підприємств актуальним є завдання збереження системи соціального стимулювання, створення нових нетрадиційних форм соціального забезпечення, які б заклали основи подальшого інноваційного зростання, що може гарантувати лише потужний середній клас кваліфікованих фахівців.

Традиційні форми реалізації соціального пакета передбачають значне фінансування. Це можливо за умов, коли у собівартості продукції переважну частину витрат становлять саме витрати на утримання персоналу. В Україні, де більша частина витрат – матеріальні та енерговитрати, утримувати систему соціального забезпечення в класичному її розумінні стає фактично неможливо, тому слід розробити альтернативні способи заохочення працюючих.

У табл. 3 наведено традиційну систему соціальних пільг. Її інтерпретація в контексті дотримання стратегії стабілізації та переходу до стратегії інноваційного зростання економіки, наведено нижче.

Надання путівок у санаторії, будинки відпочинку та інші оздоровчі заклади відпочинку. Вплив зазначеної пільги на здоров'я та самопочуття людини є добре відчутним, тобто споживча цінність даного заходу – одна з найвищих, адже відпочинок може суттєво знижувати рівень захворюваності (органів дихання – до 40%, нервів і кістково-м'язової системи – майже на 30%, органів травлення – більш як на 20%) [23]. З цих причин певна кількість безкоштовних путівок повинна бути розповсюджена серед працівників на конкурсній основі, критеріями відбору можуть бути інноваційна активність та ініціативність, продуктивність праці, інтенсивність робочого навантаження.

Доставка до місця роботи й додому. За можливості вільного вибору місця розташування виробничих та адміністративних площ (якщо немає технологічних, маркетингових та інших обмежень) доцільним є використання нових офісних центрів, розміщених у спальних районах міст, де мешкає як більшість працівників компанії, так насправді і більшість клієнтів.

Запізнення на робоче місце, крім прямих економічних втрат, призводить до виникнення стресових ситуацій, погіршення здоров'я й самопочуття пра-

цівників. Орієнтація офіс-центрів на спальні райони може вирішити зазначені вище проблеми, перерозподіляючи пасажиропотік, а також знижує вартість доїзду або доставки на роботу (менші відстані перевезення, які долаються менш завантаженими шляхами). Якщо проаналізувати ситуацію із розміщенням бізнес-центрів у м. Києві, то варто відзначити, що зі 101 найбільшого офісного центру за межами умовного центру міста розміщені близько 30–35% (за даними інтернет-сервісу «Яндекс-карти»).

Таблиця 3. Система соціальних пільг в організації в контексті стратегії стабілізації, авторська розробка

Традиційна форма соціальної пільги	Реалізація пільги в контексті стратегії стабілізації
Надання путівок у рекреаційно-оздоровчі заклади	Проводити на конкурсній основі за результатами роботи або інноваційної активності
Доставка до місця роботи й додому	Використовувати офісні центрів у спальних районах міста
Знижки та пільги на купівлю товарів, що виробляються підприємством	Зберегти систему знижок на товари з малим попитом або за умов великої чисельності персоналу, який впливає на формування попиту
Безкоштовне користування спортивними спорудами, майданчиками, інвентарем тощо	Можливе за одночасного платного доступу до нього сторонніх клієнтів
Безкоштовне користування засобами зв'язку	а) не користуватися корпоративними засобами зв'язку в неробочий час б) в використовувати засоби зв'язку з можливістю підключення до Інтернет (електронну пошту, відеоконференції, чати)
Доплати до пенсій	Зберегти для представників творчих професій, науковців
Сплата проїзду до місця роботи	Переведення частини працівників на дистанційну форму роботи
Додаткові стипендії тим, хто навчається	Зберегти для тих, хто навчається за пріоритетним напрямком, викладеним у програмних документах підприємства

Службам персоналу організації доцільно до критеріїв підбору персоналу додати також і такий параметр, як місце проживання, зокрема, доцільно уникати значних його переміщень, орієнтуватися на претендентів, що мешкають у відносній близькості до офісного центру.

Знижки, товарні кредити та пільги на купівлю товарів, що виробляються підприємством. Значима соціальна пільга, економічний ефект від якої може бути досить легко виміряний працівником і порівняний зі своїми трудовозатратами й очікуваннями. За умов дотримання стратегії стабілізації компанія має орієнтуватися на максимальне збільшення доходу, тому подібні пільги можуть стосуватися лише незначної частини асортименту або товарів з малим попитом на ринку, за якими діють маркетингові програми зі стимулювання збуту.

Також подібна пільга можлива у випадку, якщо працівники підприємства формують значний попит на його продукцію, як це, наприклад, мало місце на поч. ХХ ст. на підприємствах корпорації "Ford Motor Company", де було введено найвищу на той час у США ставку поденної оплати праці – 5 дол. США в день (вдвічі вищу за середню по країні), також були розроблені програми участі працівників у розподілі прибутку (у 1914 р. на матеріальне стимулювання

були перерозподілені 10 млн. дол. США прибутку) [7]. Така модель бізнесу сформувала в країнах заходу середній клас у сучасному його розумінні, коли працівники, які виготовляли товари тривалого споживання, були здатні їх купити, тобто сформувати основу платоспроможного попиту.

Безкоштовне користування спортивними спорудами, майданчиками, інвентарем тощо. Зберегти у разі створення маркетингової програми розвитку таких складових соціальної інфраструктури. Слід розробити програму їх комерційного функціонування.

Безкоштовне користування засобами зв'язку. До цієї соціальної пільги найчастіше застосовуються два підходи:

1) «мовчання» в неробочий час, яке супроводжується вимкненням корпоративних засобів зв'язку, стає розповсюдженою практикою в постіндустріальних економіках з огляду на значний рівень скорочення особистої свободи працівника в неробочий час. Є потреба знизити інформаційне перенасичення й уникнути незаконного понаднормового навантаження працівників, що також позитивно відобразиться на рівні витрат компанії (поступово стає одним із критеріїв КСВ). Зазначений підхід нині використовується концерном "VW" (з 2011 р. щодоби з 18:15 до 7:00 відключається корпоративний електронний поштовий сервер); французька компанія "Atos" блокує використання корпоративної електронної пошти поза робочим місцем. Крім економії коштів на утримання робочих серверів, послуги зв'язку, досягається значний соціальний ефект, за якого співробітники отримують відчуття свободи й убезпечення від понаднормової праці [5].

2) другий підхід полягає у використанні таких корпоративних засобів зв'язку, які підтримують сучасні Інтернет-технології (електронну пошту, відео-конференції, чати тощо), уникаючи телефонних переговорів, користування традиційною поштою, телеграфом, факсимільним зв'язком тощо, які сьогодні є більш витратними й менш ефективними (табл. 4).

Таблиця 4. Вартість послуг зв'язку та їх ефективність для організацій позабюджетної сфери, що надаються ПАТ «Укртелеком» (фрагмент)*

Послуги	Телефонний зв'язок	Швидкісний Інтернет
Місячна абонентна плата, грн.	45,36	130
Ліміт часу на телефонні розмови на місяць, хв.	600	Безлімітний доступ
Вартість 1 хв. телефонної розмови (у межах міста) понад ліміт, грн.	0,054	–
Підключення абонента, грн.	120	61
Швидкість Інтернет-трафіку, МБіт/с	–	- 20 (вхідний трафік) - 3 (вихідний трафік)
Вартість 1 хв. міжнародного телефонного зв'язку, дол. США за країнами: - Північна Америка - країни СНД - країни Східної Європи	0,36 0,34–0,48 0,52	–
Додаткові безкоштовні послуги	–	Телефон, Wi-Fi, локальна мережа, електронна пошта

* складено за [16].

Доплати до пенсій з ініціативи організації необхідно зберегти для представників творчих професій, науковців, досвідчених експертів, які володіють унікальними знаннями та досвідом, коли їх залучення значним чином підвищує конкурентоспроможність організації.

Сплата проїзду до місця роботи. За можливості частина персоналу має бути переведена на дистанційну форму роботи. Так, у Європі нею зайняті близько 80 млн. працівників або близько 10% всього працюючого населення. В США у віддаленому режимі працюють близько 17 млн. осіб або більше 6% всіх зайнятих, середньорічний дохід працюючого становить 50 тис. дол. США. В сучасній Україні частка зайнятих віддалено складає 1,4%, здебільшого це: юристи, журналісти, веб-майстри, дизайнери, редактори, перекладачі, художники, програмісти, телефонні оператори, радники [11].

Додаткові стипендії мають виплачуватися лише тим працівникам, які навчаються за пріоритетним напрямком, викладеним у програмних документах підприємства, стратегії, бізнес-плані тощо.

На підставі проведених досліджень можна зробити такі **висновки**:

1. Гармонійний соціальний розвиток в установах реального сектору економіки України сприяє підвищенню соціального статусу індивіда, створює позитивний психологічний клімат, є передумовою переорієнтації суб'єктів економіки на інноваційний розвиток та формування в Україні потужного середнього класу висококваліфікованих фахівців.

2. З'ясовано, що в економіці України наявний системний конфлікт між положеннями базових принципів КСВ та стратегією стабілізації, що є розповсюдженою у вітчизняному бізнес-середовищі. Реалізація заходів щодо активізації соціального забезпечення на мікро- та макrorівнях гальмується системними кризовими явищами в економіці та незадовільними фінансовими результатами роботи значної частини промислових підприємств.

3. Запропоновано концептуальну схему підвищення інноваційної активності економіки в контексті задоволення потреб людини, яка передбачає формування та реалізації системи соціальних пільг в організаціях у контексті стратегії стабілізації за такими елементами: проблема інформаційного перевантаження; транспортні проблеми; користування соціальною інфраструктурою підприємств; доплати та наукові стипендії; знижки на придбання товарів; відпочинок і оздоровлення.

Реалізація зазначених заходів сприятиме переорієнтації персоналу на проблеми інноваційного й творчого розвитку; побудові в Україні потужного середнього класу та переходу до постіндустріальної економіки.

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 // zakon.rada.gov.ua.
2. *Бадя Л.В.* Отечественный опыт преодоления бедности методами трудовой помощи – XVIII начало XX века. – М.: АНОСПОСОТИС, 2008. – 218 с.
3. *Богачев В., Кабаков В., Ходачек А.* Стратегия малого предпринимательства. – СПб: Корвус, 1995. – 224 с.
4. *Бузановский С.С., Горелов Н.А., Тутков А.С.* Антикризисное управление: Реструктуризация и реинжиниринг персонала: Учеб. пособие. – СПб.: Корвус, 1999. – 256 с.
5. *Быковский А.* Компания Volkswagen отказалась от электронной переписки в нерабочее время, 25.12.2011 // www.oszone.net.
6. *Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К.* Конфликтология: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 240 с.

7. Генри Форд и первый автомобиль для миллионов – репортаж «Радио Свобода» // archive.svoboda.org.
8. Гончаров Ю.В., Щербина І.В. Підвищення питомої ваги та ролі середнього класу в структурі населення України: передумови, проблеми, перспективи: Препр. наук. доповіді. – К.: Дорадо-Друк, 2010. – 66 с.
9. Государственное управление: Словарь-справочник (по материалам "International Encyclopedia of Public Politic and Administration"). – СПб.: Петрополис, 2000. – 632 с.
10. Индикативное планирование: теория и пути совершенствования / А.Н. Петров, Л.Г. Демидова, С.М. Климов, Г.З. Щербаковский, Н.Г. Ананов. – СПб.: Знание, 2000. – 96 с.
11. *Казачонок М.* Freelance по-украински // www.pro-robotu.com.ua.
12. Кількість, робочий час та оплата праці найманих працівників у січні 2013 року: Експрес-випуск Державної служби статистики України №09.3-29/73 від 26.02.2013. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 25 с.
13. *Лукашевич М.П.* Соціологія праці: підручник. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
14. *Лукашевич М.П., Мигович І.І.* Теорія і методи соціальної роботи. – К.: МАУП, 2003. – 168 с.
15. *Маслоу А.* Мотивация и личность / Пер. с англ. А. Татлыбаевой; Термин. правка В. Данченка. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 350 с.
16. Послуги для підприємств та організацій // ПАТ «Укртелеком» // www.ukrtelecom.ua.
17. Рентабельність операційної діяльності підприємств за видами промислової діяльності // Державна служба статистики України // www.ukrstat.gov.ua.
18. Розподіл кількості працівників за розмірами заробітної плати, нарахованої за грудень 2012 року: Експрес-випуск Державної служби статистики України №09.3-29/48 від 14.02.2013. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 10 с.
19. Рух кадрів та використання робочого часу найманих працівників у 2011 році: Експрес-випуск Державної служби статистики України №09/4-32/56 від 20.02.2012. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 10 с.
20. Рух кадрів та використання робочого часу найманих працівників у 2012 році: Експрес-випуск Державної служби статистики України №09.4-32/62 від 18.02.2013. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 13 с.
21. Стан виплати заробітної плати на 1 січня 2012 року: Експрес-випуск Державної служби статистики України №18 від 25.01.2012. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 22 с.
22. Стан виплати заробітної плати на 1 січня 2013 року: Експрес-випуск Державної служби статистики України №09.4-32/21 від 25.01.2013. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 22 с.
23. *Фоменко Н.В.* Рекреационні ресурси та курортологія: Підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 312 с.
24. Чистий прибуток (збиток) великих та середніх підприємств за видами промислової діяльності за січень-вересень 2012 року // Державна служба статистики України // www.ukrstat.gov.ua.
25. Чистий прибуток (збиток) підприємств за видами промислової діяльності у 2011 році // Державна служба статистики України // www.ukrstat.gov.ua.
26. *Шёкин Г.В.* Теория социального управления: Монография. – К.: МАУП, 1996. – 408 с.

Стаття надійшла до редакції 22.07.2013.