

УДК 331.108

ВНУТРІШНЬОФІРМОВИЙ РИНОК ПРАЦІ: НЕОБХІДНІСТЬ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН

О. А. Крафт, д.е.н., доц., декан факультету менеджменту, зав. каф. економіки і маркетингу Донецького національного технічного університету

Д. П. Кляус, аспірант каф. зовнішньоекономічної діяльності підприємств Донецького національного технічного університету

Постановка проблеми. У складні роки переходу на ринкові стосунки Україна змогла зберегти високий потенціал промислового виробництва. Реалізація його багато в чому залежить від кадрової складової діяльності підприємств. За останні півтора десятиліття у суспільстві укорінилася думка, що промислові підприємства відчувають гостру потребу у кваліфікованих кадрах. Природна зміна поколінь припускає збереження професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства. Проте, у реальних умовах, не завжди можна повною мірою забезпечити рівноцінну заміну професіоналу, що йде на пенсію. Якщо на внутрішньофірмовому ринку праці (далі - ВФРП) і за його межами роботодавець не може знайти фахівця необхідної професії і кваліфікації, то він вимушений йти на компроміс. Зі свого боку, працівник також погоджується на компроміс, оскільки не в змозі знайти роботу, що відповідає його професійно-кваліфікаційним якостям. Оскільки ця ситуація набула масштабу національного явища у сфері промислового виробництва, то необхідно знаходити і реалізовувати принципи, шляхи і заходи, що дозволяють відновити на новому якісному рівні професійно-кваліфікаційну відповідність (далі - ПКВ) ВФРП. Базисом нововведень у соціально-трудових стосунках є соціальна відповідальність сторін, що припускає взаємні зобов'язання із дотримання ПКВ. Таким чином, обґрунтування необхідності соціальної відповідальності сторін ВФРП для досягнення професійно-кваліфікаційної відповідності є важливим завданням економічної науки і практики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання ефективних стосунків між суб'єктами ВФРП розглядається багатьма дослідниками. Г. Ярошенко та І. Заюков основними джерелами проблеми називають дисбаланс ринків праці та професійних освітніх послуг; невідповідність якості підготовки фахівців потребам роботодавців; масове непрофільне працевлаштування випускників [1, с. 25, 27-28]. В. Таран бачить причини ситуації, що склалася, у малій привабливості робочих місць, переході на платну освіту, застаріванні навчальних програм, послабленні зв'язків підприємств із навчальними закладами, відмові від системи цільового розподілу фахівців, у недооцінці соціальної орієнтації молоді, руйнуванні системи підвищення кваліфікації на виробництві, відсутності державної системи дослідження і прогнозування професійних ринків праці [2, с. 16-17]. І. Гнибіденко так само відмічає розрив зв'язків між сферою освіти та ринком праці. Недостатньо якісну підготовку фахівців він зв'язує із застаріванням матеріально-технічної бази вищих навчальних закладів і відсутністю виробничої практики. Ним виділено низьку інформованість абітурієнтів і випускників шкіл про стан і динаміку ринку праці, політику державного замовлення на підготовку кадрів, обсяги і структура якого не відповідають сучасним потребам у працівниках [3, с. 17-19, 23]. За О. Астаховою, невідповідність попиту і пропозиції на ринку праці так само викликана переміщенням вектора інтересу учнів із технічної сфери у гуманітарну, у зв'язку з чим, через перенасиченість ринку певними професіями, випускники вимушені працювати не за фахом [4, с. 10-12].

Відмічаючи різні аспекти виникнення проблем на ринку праці, усі дослідники

сходяться на думці, що підготовка фахівців здійснюється без урахування потреб у робочій силі. Через це, ринок насичений «іміджевими» фахівцями, а реальну потребу в кадрах підприємства вимушені компенсувати працівниками низької чи невідповідної кваліфікації або перепідготовкою фахівців. По суті, відсутня система взаємодії ринків праці й освіти. Пропонуються різноманітні підходи до розв'язання проблеми. Н. Глевацька, В. Михайлович, С. Лихолат, Л. Прус, І. Пирон говорять про посилення активності держави у висуненні і реалізації програм політики зайнятості населення [5, с. 27-28; 6, с. 278-279; 7, с. 303-305]. І. Гнибіденко бачить рішення у формуванні законодавства, регулюючого відносини між роботодавцем і сферою освіти, укладанні добровільних договорів про співпрацю, створенні системи оцінки якості освіти і сертифікації кваліфікації випускників, у підвищенні привабливості робочих місць у частині покращення якості умов праці [3, с. 25-27]. В. Таран пропонує розробку стандартів за рівнями професійної освіти відповідно до потреб роботодавців, формування і реалізацію цільових програм професійної орієнтації, проведення інформаційно-пропагандистських кампаній із підвищення привабливості низки професій та інформування про стан ринку праці [8, с. 16-17].

Аналіз публікацій дозволяє констатувати, що більшість авторів бачать розв'язання проблеми у вдосконаленні системи професійної освіти і встановленні більш тісних зв'язків із підприємствами. У той самий час, проблема професійно-кваліфікаційної відповідності розглядається авторами у масштабах країни, регіону та галузі. Слід звернути увагу, що кількісну та якісну характеристику невідповідності можна оцінити виключно на рівні конкретного суб'єкта господарювання з урахуванням унікальності його внутрішньофірмового ринку праці.

Мета публікації - обґрунтування необхідності використання інструменту соціальної відповідальності на внутрішньофірмовому ринку праці, що дозволяє досягти дотримання роботодавцем інтересів працівників у частині реалізації їх професійно-кваліфікаційних якостей та у задоволенні працівником професійно-кваліфікаційних потреб роботодавця.

Виклад основного матеріалу. В. Таран і Є. Кончаковський, подібно до енциклопедичного трактування, обмежують ВФРП рамками підприємства, фірми або організації [9, с. 20; 10, с. 196-197; 11, с. 249]. Це означає, що ВФРП є базовим рівнем ринку, на якому трудові стосунки мають персоніфікований характер. Та обставина, що внутрішньофірмовий попит на працю задовольняється головним чином внутрішньофірмовою пропозицією [9, с. 20; 10, с. 196-197; 11, с. 249], свідчить про формальне дотримання інтересів сторін. Специфіка попиту, обумовлена характером діяльності, припускає специфіку пропозиції. Так, В. Таран, аналогічно енциклопедичному визначенню, говорить про специфіку робочих місць, пов'язану з характером виконуваної роботи [9, с. 20; 11, с. 249], де вказана специфіка має на увазі відповідну кваліфікацію працівника. В. Дружиніна зв'язує функціонування ВФРП із реалізацією потенціалу трудящих [12, с. 175], де дотримання ПКВ – одна із природних умов. Є. Кончаковський і Т. Збрицька вказують на необхідність специфічних знань і умінь що вимагає робоче місце і що їх набувають у процесі праці [10, с. 197; 13, с. 221], а, отже, на необхідність у відповідній професії і кваліфікації. Н. Маковська у прямій формі говорить про необхідність дотримання ПКВ для суб'єктів ВФРП [14, с. 958]. Таким чином, дотримання професійно-кваліфікаційної відповідності на ринку праці підприємства є насущним завданням роботодавця при підборі кадрів та управлінні ними.

Професійно-кваліфікаційні аспекти трудових стосунків на ВФРП фіксуються у посадових інструкціях працівників, колективному договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, інших документах, що регламентують відносини сторін. Названі документи повинні відповідати таким законам і підзаконним актам: Конституції

України, Господарському кодексу України, Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Загального положення про юридичну службу міністерства, іншого органу виконавчої влади, державного підприємства, установи та організації», Кодексу законів про працю України; Законам України: «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки України, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про недержавне пенсійне забезпечення», «Про охорону навколишнього природного середовища», «Про адвокатуру», «Про нотаріат», «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», «Основи законодавства України про охорону здоров'я»; Конвенціям МОП «Про право на організацію і на ведення колективних переговорів», «Про примусову працю», «Скасування примусової праці», «Про мінімальний вік для прийому на роботу», «Про найгірші форми дитячої праці», «Про рівну винагороду», «Про дискримінацію (в галузі праці і занять)».

За ознакою наявності ПКВ нормативно-правові акти умовно розподілено на три групи. До першої увійшли Закони, що регламентують принципи взаємовідносин сторін. Так, відповідно до ст. 43 Конституції України і ст. 5 Кодексу законів про працю України, ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення», державні органи сприяють або гарантують працевлаштування і навчання кадрів відповідно до соціальних потреб. У ст. 43 Конституції України, ст. 5 Кодексу законів про працю України, ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» регламентується право індивіда на вільний вибір діяльності відповідно його здібностям. Роботодавцеві законодавчими актами не заборонено вибирати працівника виходячи з власних інтересів. Відповідно до ст. 20 Закону України «Про зайнятість населення» потрібно лише дотримання законодавств про працю і укладених на його основі договорів та угод. Закон України «Про колективні договори і угоди» забезпечує закріплення стосунків між роботодавцем і працівником із метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних стосунків і узгодження інтересів обох сторін. При всій очевидній важливості колективного договору як основи взаємовідносин сторін учасників, законодавством не передбачаються рекомендації або зобов'язання роботодавця в частині забезпечення працівника роботою, відповідною його професії і кваліфікації.

Другу групу складають закони, що суворо регламентують ПКВ. Так, у ст. 2 Закону України «Про адвокатуру», ст. 3 Закону України «Про нотаріат», ст. 1 Закону України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», у ст. 16 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» і у Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Загального положення про юридичну службу міністерства, іншого органу виконавчої влади, державного підприємства, установи та організації» обумовлено жорсткі кваліфікаційні вимоги до фахівців, які можуть обіймати відповідні посади. Але ці законодавчі обмеження швидше виключення, ніж правило в регулюванні ПКВ. Більшою мірою законодавство носить рекомендаційний характер.

До третьої групи віднесено закони й акти, що регламентують соціальні обов'язки суб'єктів. Так, згідно із Законом України «Про організації роботодавців», цілями цих організацій є збалансування попиту і пропозиції робочої сили, забезпечення раціональної структури зайнятості населення; вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, розширення професійних знань і досвіду. Вони також мають право на участь у розробці і реалізації державної політики у сфері професійної освіти, формуванні кваліфікаційних вимог до випускників навчальних закладів. Єдиним обов'язком, що стосується проблеми, яка вивчається, є сприяння ефективному розвитку вітчизняного ринку праці шляхом його

збалансованості. При цьому членство у цих об'єднаннях і організаціях носить добровільний характер, а, отже, досить обмеженим є число учасників. Єдиний поставлений обов'язок відносно ринку праці має дуже розпливчастий характер, що зрештою призводить до бездіяльності в його виконанні.

У Господарському кодексі України закладено основи соціальної діяльності підприємства у забезпеченні підготовки кваліфікованих працівників і фахівців, їх економічного і професійного навчання як у власних, так і в інших навчальних закладах згідно з відповідними угодами. При цьому немає рекомендацій або законодавчо закріплених зобов'язань, що стосуються забезпечення працівника роботою, яка відповідає його кваліфікації, і проведенню заходів із залученням або попередньою підготовкою кадрів шляхом взаємодії з учасниками ринку праці.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці», одним із регульованих пунктів системи охорони праці є соціально-економічні заходи. Але ця система не має на увазі яку-небудь регуляційну політику підприємства відносно забезпечення працівника роботою, що відповідає його кваліфікації і професії.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і господарської діяльності підприємства. Таким чином, у Законі закладено основну економічну стратегію ефективності соціальної поведінки підприємства, зокрема, отримання вигод від використання професійно-ділових якостей працівника, тобто якщо професія і кваліфікація працівника не відповідає обійманій ним посаді, то це позначиться як на розмірах його заробітної плати, так і на економічному ефекті підприємства. При усій очевидності вказаного твердження в цьому законі ніяк не оговорюється професійно-кваліфікаційна відповідність.

Аналіз законодавства дозволив зробити такі висновки. По-перше, держава законодавчо закріпила умови для реалізації сторонами соціально-трудових відносин своїх інтересів у частині реалізації професійно-кваліфікаційних якостей працівників, з одного боку, і задоволення професійно-кваліфікаційних потреб роботодавця, з іншого. По-друге, відносно частини професій держава на законодавчому рівні жорстко регламентує і контролює професійно-кваліфікаційну відповідність потреб роботодавців і якостей працівників. По-третє, відносно більшості професій держава не регулює професійно-кваліфікаційну відповідність, що припускає наявність інструментів, які знаходяться поза законодавчим полем. До таких інструментів належать морально-етичні і професійні норми і правила взаємодії сторін трудових відносини. Вони трактуються як соціальна відповідальність, що припускає добровільне дотримання інтересів сторін у частині задоволення професійно-кваліфікаційних якостей і потреб.

Соціальна відповідальність роботодавця є невід'ємною частиною соціальної відповідальності бізнесу (далі - СВБ). Вступаючи у соціально-трудові відносини, підприємець, у рамках закону, бере на себе відповідальність за дотримання норм охорони праці, своєчасності оплати, пенсійного забезпечення, страхування від нещасного випадку. Як було відмічено раніше, дотримання інтересів працівника при реалізації ним своїх професійно-кваліфікаційних якостей не в усіх випадках закріплено законодавчо. Отже, необхідно звернутися до думки фахівців у сфері соціальної відповідальності бізнесу. Термін «соціальна відповідальність бізнесу» з'явився в економічній лексиці порівняно недавно. Є. Воловодова, Є. Прогнімак і А. Іщенко визначають СВБ як зобов'язання, які беруть на себе компанії, підприємства, бізнес-групи для розв'язання суспільно значущих проблем як у рамках самого бізнес-співтовариства, так і за його межами, тобто на муніципальному, регіональному, національному, а іноді і глобальному рівнях [15, с. 236-237]. Є. Кошелева й О. Воробйова трактують його як вплив бізнесу на суспільство, відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, перед тими, на кого прямо або побічно ці рішення

впливають [16, с. 51-52].

І. Малік, В. Мамонова та К. Озерова визначають СВБ як інтеграцію соціальних та екологічних аспектів у щоденну комерційну діяльність підприємств та в їх взаємодію із зацікавленими сторонами на добровільній основі [17, с. 113; 18, с. 120]. Також І. Малік відносить до СВБ відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активну соціальну позицію компанії; вільний вибір корпорації у підвищенні добробуту суспільства через відповідні підходи до ведення бізнесу і надання корпоративних ресурсів [17, с. 113-114]. В. Мамонова та К. Озерова розширюють поняття за рахунок сприяння відповідальній діловій практиці; зобов'язання бізнесу сприяти сталому економічному розвитку, працюючи з робітниками, їх сім'ями, місцевою громадою і суспільством в цілому для поліпшення якості їх життя [18, с. 120-121];

Основні положення соціально відповідального бізнесу, як відмічає Л. Шевченко, зводяться до таких: добровільна участь компанії у розв'язанні соціальних проблем і у підвищенні добробуту суспільства; дотримання етичних принципів у діловій практиці та при прийнятті управлінських рішень; повага до довкілля, людей та співдружності [19, с. 8].

Отже, СВБ включає: участь бізнесу у розв'язанні соціальних проблем як у рамках своєї організації, так і за її межами; захист довкілля; дотримання етичних норм ведення бізнесу; забезпечення належних умов праці і розвитку персоналу. Слід констатувати, що у численних трактуваннях СВБ не розглядається дотримання роботодавцем інтересів працівників у частині реалізації ними професійно-кваліфікаційних якостей. Доречно розширити поняття СВБ на величину ПКВ.

Другою стороною соціально-трудова відносина є працівник, який теж має соціальну відповідальність перед роботодавцем. З одного боку, дії і рішення трудового колективу в цілому і кожного працівника зокрема визначають результати господарсько-комерційної діяльності підприємства, з іншого, формують його культурний і соціальний образ у суспільстві. Соціальна відповідальність працівника (далі - СВП) є частиною соціальної відповідальності особи, яка передбачає поведінку з урахуванням моральних і соціальних норм у суспільстві, а так само, дію поза особистими інтересами і потребами [20, с. 61-62; 21, с. 637-638]. Отже, обов'язки працівника виходять за рамки укладених із роботодавцем трудових угод, оскільки припускають його соціальну поведінку за межами підприємства. Із цих позицій, дотримання виробничої дисципліни, якісне і сумлінне виконання покладених обов'язків, виконання норм виробітку, корпоративна етика, дотримання комерційної таємниці, підтримка іміджу компанії - елементи соціальної відповідальності працівника. Оскільки, на відміну від роботодавця, більшість обов'язків працівника не закріплено законодавчо, дії працівника повинні будуватися на його морально-етичних і професійно-трудова принципах, які б відбивали соціально відповідальну поведінку.

Проте, формально, на відмінну від СВБ, поняття «соціальна відповідальність працівника» в економіці не закріплено термінологічно. У той самий час, існує розуміння того, що повинно до нього відноситися. СВП - поведінка працівника відповідно до соціальних та етичних норм, його відповідальність за свої дії, діяльність не лише у своїх інтересах, але і в інтересах суспільства. Разом із цим, дотримання працівниками інтересів роботодавців у частині реалізації професійно-кваліфікаційних потреб також повинно розглядатися як один із аспектів СВП. Отже, поняття соціальної відповідальності працівника необхідно розширити на величину ПКВ. На рис. 1 представлено схему регулювання професійно-кваліфікаційної відповідності ВФРП.

Висновки. Викладене дозволяє зробити такі висновки. По-перше, загальноприйнято розв'язувати проблему забезпечення кваліфікованими кадрами на рівні зовнішніх ринків праці. У той самий час, тільки на рівні ВФРП можна отримати

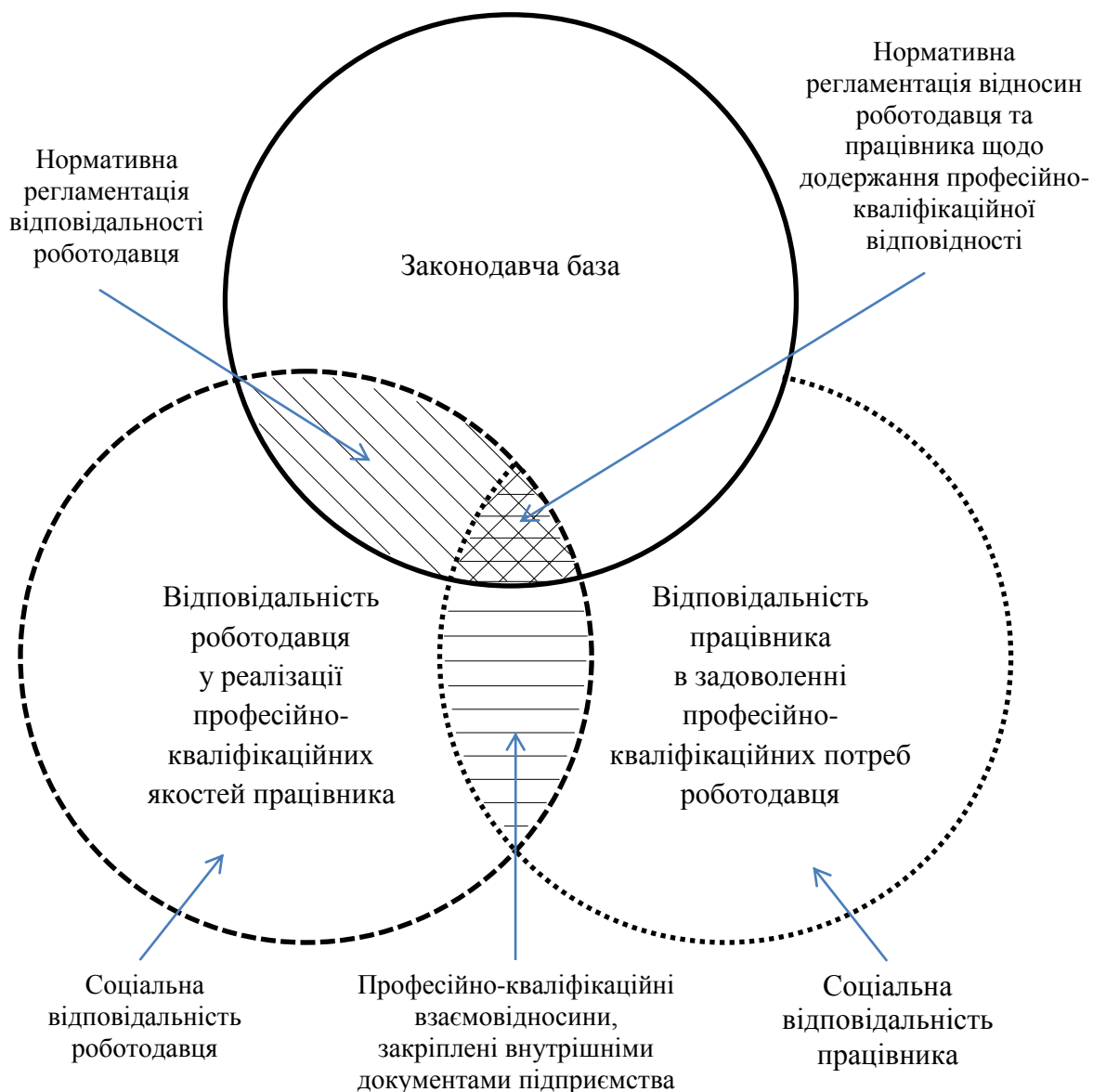


Рис. 1. Схема регулювання професійно-кваліфікаційної відповідності ВФРП

якісну і кількісну оцінку цієї проблеми. Вивчення ПКВ можливо лише на рівні ринку праці підприємства. По-друге, за деяким винятком, законодавчо не регламентується реалізація професійно-кваліфікаційних навичок і задоволення потреб на ВФРП. Отже, ПКВ є частиною соціальної відповідальності сторін трудових відносин. По-третє, поняття «соціальна відповідальність роботодавця», як частина СВБ, хоч і має широкі межі у визначенні соціальних обов'язків бізнесу, не передбачає задоволення роботодавцем професійно-кваліфікаційних якостей працівника. Таким чином, СВБ має бути розширена на величину ПКВ. По-четверте, соціальна відповідальність працівника припускає його відповідальну поведінку з дотриманням моральних і соціальних норм по відношенню як до суспільства, так і до роботодавця. кваліфікаційних потреб роботодавця не розглядається у рамках цього поняття. Отже, необхідно розширити соціальну відповідальність працівника на величину ПКВ. По-п'яте, реалізація професійно-кваліфікаційних якостей і задоволення потреб для досягнення ПКВ на ВФРП є результатом цілеспрямованих дій роботодавця і працівника, які припускають виконання зобов'язань, не закріплених законами і трудовими угодами. Отже, соціально відповідальна поведінка сторін є базисом у взаємодії суб'єктів трудових відносин.

РЕЗЮМЕ

Висвітлено проблему професійно-кваліфікаційної відповідності на внутрішньофірмовому ринку праці. Аналіз законодавства, що регулює трудові стосунки, встановив незначну регламентацію професійно-кваліфікаційної відповідності. Доведено необхідність соціально відповідальної поведінки сторін трудових стосунків у частині реалізації роботодавцем професійно-кваліфікаційних навичок працівника та у задоволенні працівником професійно-кваліфікаційних потреб роботодавця.

Ключові слова: персонал підприємства, внутрішньофірмовий ринок праці, соціальна відповідальність роботодавця, соціальна відповідальність працівника, професійно-кваліфікаційна відповідність

РЕЗЮМЕ

Освещена проблема профессионально-квалификационного соответствия на внутрифирменном рынке труда. Анализ законодательства, регулирующего трудовые отношения, установил незначительную регламентацию профессионально-квалификационного соответствия. Доказана необходимость социально ответственного поведения сторон трудовых отношений в части реализации работодателем профессионально-квалификационных навыков работника и удовлетворении работником профессионально-квалификационных потребностей работодателя.

Ключевые слова: персонал предприятия, внутрифирменный рынок труда, социальная ответственность работодателя, социальная ответственность работника, профессионально-квалификационное соответствие

SUMMARY

The problem of a professional qualification compliance on intra-firm labour market was elucidated. The analysis of the law regulating labor relations, set ascertain minor regulation of professional qualification compliance. The necessity of socially responsible behavior of the parties of the labor relations in realization by an employer of professional qualification skills of an employee and satisfaction by an employee of vocational needs of an employer was proved.

Keywords: enterprise personnel, intra-firm labour market, social responsibility of employer, social responsibility of employee, professional qualification compliance

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Ярошенко Г. Развитие механизма взаимодействия рынка труда и профессиональной освіти Украины / Г. Ярошенко, І. Заюков // Україна : аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 25-29.
2. Таран В. А. Рынок труда, особенности его формирования и перспективы развития в России / В. А. Таран // Машиностроитель. – 2010. – № 4. – С. 2-19.
3. Гнибіденко І. Ф. Ринок освітніх послуг і ринок праці : взаємодія і вплив на професійне навчання та профорієнтацію населення / І. Ф. Гнибіденко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2008. – № 3. – С. 12-28.
4. Астахова О. Перспективи розвитку професійної освіти в Україні / О. Астахова // Україна : аспекти праці. – 2010. – № 4. – С. 9-12.
5. Глевацька Н. М. Зайнятість населення України в умовах нестабільної економічної ситуації : основні проблеми і напрями їх вирішення / Н. М. Глевацька, В. А. Михайлович // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. - № 17. – С. 183-191.
6. Лихолат С. М. Зайнятість населення як основний показник економічного розвитку країни / С. М. Лихолат, Л. П. Прус // Науковий вісник НЛТУ України. – 2007. – № 17.8. – С. 275-279.

7. Пірон І. В. Сучасна державна політика зайнятості населення в Україні / І. В. Пірон // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 300-306.
8. Таран В. А. Рынок труда, особенности его формирования и перспективы развития в России / В. А. Таран // Машиностроитель. – 2010. – № 5. – С. 6-23.
9. Таран В. А. Рынок труда, особенности его формирования и перспективы развития в России / В. А. Таран // Машиностроитель. – 2010. – № 3. – С. 13-25.
10. Кончаковський Є. О. Сучасні моделі ринку праці: стан та шляхи розвитку / Кончаковський Є. О. // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Вип. 3. – Т. 2. Економічні науки. – Полтава : ПДАА, 2011. – С. 195-198.
11. Економічна енциклопедія : У 3 т. – Т. 3 / Редкол. : ... С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. . – К. : Академія, 2002. – 952 с.
12. Дружинина В. В. Оценка использования персонала на внутрифирменном рынке труда / В. В. Дружинина // Вісник КрНУ ім. Михайла Остроградського. – 2011. – № 5. – С. 174-177.
13. Збрицька Т. П. Роль мотивації праці у менеджменті персоналу в сучасних умовах / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко // Вісник Хмельницького національного ун-ту. – 2011. – № 2. – Т 3. – С. 220-224.
14. Маковская Н. В. Методология инвестирования человеческого капитала на внутреннем рынке труда организации / Н. В. Маковская // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций : региональный аспект: сб. научн. трудов. – Донецк : ДонНУ, 2007. – С. 955-961.
15. Воловодова Е. В. Социальная ответственность бизнеса как фактор стабильности общества / Е. В. Воловодова, Е. Д. Прогнимак, А. В. Ищенко // Економіка промисловості. – 2006. – № 3. – С. 235-242.
16. Кошелева Е. Социальная ответственность бизнеса : опыт внедрения, характерные черты и особенности / Е. Кошелева, О. Воробьева // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1. – С. 51-56.
17. Малик И. П. Развитие социальной ответственности бизнеса в Украине / И. П. Малик // Економічний простір: зб. наук. праць. – 2008. – № 13. – С. 112-123.
18. Мамонова В. Механізми вдосконалення соціальної відповідальності бізнесу в Україні / В. Мамонова, К. Озерова // Публічне управління : теорія та практика. – 2010. – № 2. – С. 120-124.
19. Шевченко Л. С. Социальная ответственность бизнеса как концепция и реальность / Л. С. Шевченко // Бизнес Информ. – 2009. – № 9. – С. 8-13.
20. Ганжа О. Виховання соціальної відповідальності особистості / Олена Ганжа // Наукові записки. Серія : Педагогічні науки: зб. наук. праць. – 2010. – № 88. – С. 61-66.
21. Крюкова О.В. Соціальна рефлексія як складова соціального розвитку особистості / О. В. Крюкова // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені Івана Огієнка; Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2012. – № 16. – С. 636-647.

Кратт О. А., Кляус Д. П. Внутрішньофірмовий ринок праці: необхідність відповідальності сторін

Кратт О. А., Кляус Д. П. Внутрифирменный рынок труда: необходимость ответственности сторон

Kratt O.A., Klyaus D.P. Intra-firm labour market: necessity of responsibility of the parties