

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах ринкової економіки заробітна плата — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби розвитку країни.

Підвищення рівня оплати праці в Україні є однією з найбільш актуальних та дискусійних проблем на сучасному етапі розвитку. І зумовлено значним відставанням за даним показником від розвинених країн та переважної більшості країн з новими ринковими економіками. Це передусім стосується: низького рівня заробітної плати, необґрунтовано високої диференціації в оплаті праці за галузями, посадами, професіями; відсутності нормування праці; існування заборгованості з виплати заробітної плати; виплати заробітної плати працівникам «у конвертах»; недосконалості механізмів формування фондів оплати праці підприємств. В свою чергу, низький рівень оплати праці руйнує економічне зростання і добробут населення, знижує якість робочої сили, звужує внутрішній ринок, обумовлює примітивізацію потреб, руйнує трудовий потенціал, сприяє розвитку тіньових процесів і відтоку кваліфікованих талановитих енергійних молодих людей за кордон.

Нині заробітна плата традиційно належить до основних показників матеріального добробуту, зокрема доходів. У загальних доходах населення України заробітна плата становить найбільшу частку, і саме її динаміка визначає структурні зрушення у сукупних ресурсах домогосподарств.

Загальновідомо, що заробітна плата повинна безпосередньо залежати від результатів праці і, в той же час, впливати на показники трудової діяльності, стимулювати розвиток суспільного виробництва, ефективність роботи, досягнення більш високих кількісних і якісних результатів праці. Однак з певних причин останнім часом заробітна плата в Україні практично втратила ці функції, що не дозволяє ефективно впливати на процеси стримування падіння виробництва і досягнення більш-менш впевненої стабілізації в економіці.

Отже, проблематика оплати праці в Україні характеризується такими негативними тенденціями:

- внаслідок неефективної державної політики щодо регулювання оплати праці, темпи зростання номінальної і реальної заробітної плати характеризуються значною розбалансованістю;
- за допомогою ринкових економічних реформ відбулися суттєві зміни в розмірах диференціації заробітної плати за галузями, видами економічної діяльності та всередині них;
- проблема оцінки збалансованості між купівельною спроможністю заробітної плати та зростанням цін зі зростанням як рівня мінімальної заробітної плати, так і номінальної заробітної плати в країні.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Категоріальне розуміння заробітної плати є широким і ґрунтується на дедуктивному та індуктивному підходах до її формування.

Яскравими прикладами дедуктивних теорій заробітної плати є теорії Р. Оуена, Д. Рікардо, Н. Сеніора, А. Сміта, які поширюють на заробітну плату положення загальних теорій вартості і цін. Індуктивною є теорія Ж.-Б. Сея, який іде від спостереження за відносинами роботодавця і працівника (у тому числі й у сфері оплати праці) до концептуальних узагальнень щодо всього господарства країни. Відповідно розрізняють два принципові підходи у розумінні сутності заробітної плати :

- заробітна плата є результатом розподілу доданої вартості за працею, коли представляє собою грошовий еквівалент частки трудового внеску працівника в кінцевий спільний результат праці;
- заробітна плата є результатом розподілу доданої вартості за вартістю (ціною) робочої сили, коли її величина відповідає ціні продуктів (життєвих засобів), необхідних для відтворення саме цієї робочої сили [1, с. 51].

В Україні останнім часом з'явилась низка публікацій з досліджуваної проблеми, закони України про заробітну плату та її рівень, навчальні посібники та підручники таких авторів як М. Баб'як, Л. Пешенкова, О. Василик, М. Вачевський, М.Савлук, А. Мороз, М. Пуховкіна, Ю. В. Пасічник, де висвітлено загальні аспекти заробітної плати та її кількості за виконану роботу. Дослідженню регіональної диференціації доходів і, зокрема, заробітної плати в Україні присвячені роботи Д. Богині, А. Колота, Е. Лібанової, В. Новикова, М. Романюка, У. Садової, М. Семикіної, Л. Черенько.

Висвітлення невирішених раніше частини загальної проблеми. Порівняльний аналіз показав, що основними джерелами доходів населення України залишаються заробітна плата (40,3%), соціальна допомога та інші одержані поточні трансферти (36,6%), доходи від підприємницької діяльності і самозайнятості (19,5%) та доходи, одержані від власності (3,6%) [2, с.175].

Вагомою складовою доходів населення України та одночасно основним чинником формування соціальних трансфертів і платоспроможного попиту населення є заробітна плата. Незважаючи на її значне підвищення у 2004-2009 рр., відставання України від сусідніх країн не тільки не зменшилося, а й у більшості випадків зросло. Зайнятість в Україні закономірно не є гарантією від бідності.

Таким чином, на сьогодні залишаються невирішеними проблеми диференціації заробітної плати, що в свою чергу є основою політики доходів населення й потребує виявлення та оцінки чинників, що її формують, та пошуку важелів регулювання.

Постановка завдання. Вивчення й аналіз закономірностей організації заробітної плати та можливостей її цілеспрямованого регулювання реалізують найважливіші аспекти розширеного відтворення в системі економіки країни, крім того, правильно організована система оплати стимулює підвищення ефективності самої праці та є значним резервом збільшення доходів населення країни. При цьому спостерігається значна диференціація заробітної плати як між окремими регіонами, так і в межах областей та районів. Деякі наближаються до середнього рівня заробітної плати, що склався в галузях економіки, інші, навпаки, не забезпечують мінімального її рівня. Виявлення причин такого стану та пошук шляхів підвищення рівня заробітної плати вимагає глибокого системного аналізу як загальних по Україні, так і регіональних даних.

Основні завдання дослідження:

- визначити теоретико-методологічні основи заробітної плати та висвітлити сучасний стан та тенденції її динаміки;
- проаналізувати причини низького рівня оплати праці та можливі методи й перспективи підвищення і вдосконалення основного чинника формування доходів населення в умовах ринкової економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як наслідок, в Україні у порівнянні з індустріально розвинутими країнами, незважаючи на значне зростання основного економічного показника (ВВП), середньої заробітної плати та мінімальної заробітної плати, спостерігається значна розбалансованість темпів приросту продуктивності виробництва та праці, що призвело до зростання індексу споживчих цін, матеріальних витрат у собівартості, «деградації» всіх функцій заробітної плати. При цьому, якщо частка оплати праці у ВВП складала в Україні 42,3% у 2000 р.

та лише 49,8% у 2008 р., то в індустріально розвинутих країнах вона значно вища (наприклад, 59,8% у США, 58,5% у Швеції, 56,5% в Японії, 54,4% у Великій Британії, 52,7% у Німеччині, 51,9% у Франції). Розмір середньої заробітної плати в Україні у 20-25 разів нижчий, ніж у цих країнах та в 1,8 рази нижчий, ніж у Китаї, де майже в 40 разів більше робочої сили, у 2,49 рази – на Філіппінах, у 1,4 рази – в Індії, у 2,06 рази – в Росії (тобто в тих країнах, які належать до однієї з Україною групи за рівнем ВВП на душу населення від 3126 до 9655 \$ на рік) [3, с.174-175].

Аналіз прожиткового мінімуму свідчить, що відповідно до Закону України «Про прожитковий мінімум» набори продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг для основних соціальних і демографічних груп населення мають переглядатися не рідше одного разу на п'ять років, однак вони не переглядалися з 2000 року. Дана структура прожиткового мінімуму свідчить, що норми, закладені в прожитковому мінімумі громадян України, суттєво нижчі за фізіологічні, а набір непродовольчих товарів взагалі не забезпечує багатьох потреб сучасної людини. Тому актуалізується проблема щодо включення до складу прожиткового мінімуму мінімальних витрат на послуги охорони здоров'я, освіти, житлово-комунальних послуг, транспорту, зв'язку, які постійно дорожчають. Нинішній розмір прожиткового мінімуму не враховує низки життєво необхідних витрат громадян: на будівництво чи купівлю житла, його оренду, оздоровлення й утримання дітей у дошкільних закладах, навчання у професійних закладах тощо. Разом з тим, через недосконалість методики формування прожиткового мінімуму не враховуються регіональні відмінності в цінах на продовольчі та непродовольчі товари, послуги, тобто реальний прожитковий мінімум для територій. У структурі кошика для працездатних осіб не передбачена сплата прибуткового податку з фізичних осіб, на який припадає значна частина доходів. І очевидно, що існують розбіжності між двома споживчими кошиками — офіційним, на підставі якого здійснюються розрахунки прожиткового мінімуму для різних соціальних і демографічних груп, та фактичним, що відображає реальну вартість життя різних соціальних і демографічних груп громадян у територіальному розрізі.

Не менш гострою проблемою є необґрунтовано низький рівень мінімальної заробітної плати. На сьогоднішній день мінімальна заробітна плата не виконує роль соціального стандарту оплати праці, а є технічним нормативом для розрахунку заробітної плати у бюджетній сфері відповідно до можливостей видаткової частини бюджету. Тому одним із елементів державної політики має стати спрямована боротьба з бідністю та надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів оплати праці, перетворити мінімальну заробітну плату в дійсно мінімальну соціальну гарантію для працюючого населення [4, с.5-6].

Стандартами Європейської соціальної хартії передбачено, що МЗП має складати 2,0-2,5 прожиткових мінімуми [3, с.175]. При прожитковому мінімумі на 1 січня 2010 року на працездатну особу 869 грн. МЗП в Україні повинна становити 1738-2172,5 грн.

3-поміж адміністративних територій у 2010 році найвища нарахована заробітна плата була у працівників м.Києва – 2991 грн., Донецької області – 2201 грн., Дніпропетровської – 2028 грн., Луганської – 1964 грн. і Київської – 1955 грн. Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався у Тернопільській, Волинській, Чернігівській та Херсонській областях і не перевищував 77% від середнього по економіці.

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці відноситься фінансова діяльність, добування паливно-енергетичних корисних копалин та виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення, де заробітна плата працівників перевищила середній показник по економіці в 1,7–2,2 рази [5].

Відмінності розподілу працівників за розмірами заробітної плати значною мірою пов'язані з особливостями її структури. В регіонах з високою часткою працівників із заробітною платою в межах мінімальних соціальних гарантій, стандартів і низькою часткою високооплачуваних працівників (відповідно – з низьким середнім рівнем заробітної плати) основна заробітна плата становить близько 2/3 її загального розміру. Додаткова заробітна плата в цих регіонах становить 29-31% загального фонду, в тому числі 11-12% – надбавки і доплати до тарифних ставок та посадових окладів, 7-10% – премії за виробничі результати.

У регіонах з низькою часткою працівників із заробітною платою у межах мінімальних соціальних гарантій, стандартів і значною часткою високооплачуваних працівників (відповідно – з порівняно високим середнім рівнем заробітної плати) основна заробітна плата становить 58-59% загального розміру, натомість додаткова заробітна плата – 35-36%, причому в її складі частка премій за виробничі результати істотно вища за частку надбавок і доплат до тарифних ставок та посадових окладів (відповідно, – 12-16% та 10-11%).

Частка заохочувальних та компенсаційних виплат (до них належать грошові і матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми) доволі незначна і мало варіює за регіонами (4-6%). Проте склад цих виплат має значні міжрегіональні відмінності: в регіонах із низькою заробітною платою вони представлені переважно матеріальною допомогою (56-66% їх загального розміру), у регіонах із високою заробітною платою — різноманітними преміальними та компенсаційними виплатами, тоді як частка матеріальної допомоги становить близько третини.

Звичайно міжрегіональна диференціація заробітної плати формується як за рахунок обсягів фонду додаткової заробітної плати, так і за рахунок розмірів основної заробітної плати, тобто регіональних відмінностей у тарифних ставках, посадових окладах. Останні, у свою чергу, великою мірою визначаються професійно-кваліфікаційним складом працівників, що залежить від регіональної спеціалізації підприємств за видами економічної діяльності.

Зокрема, цілком закономірно, що в сільському господарстві заробітна плата найнижча, – в Україні вона становить трохи більше половини від середньої по економіці (подібне співвідношення спостерігається у більшості європейських країн). Отже, що вища частка працівників сільськогосподарських підприємств у структурі середньооблікової кількості штатних працівників, то нижчий середній розмір заробітної плати в регіоні. Щоправда, є й винятки. Наприклад, у Закарпатській області, де найбільший відсоток сільського населення з усіх регіонів України (63% загальної кількості постійного населення), частка працівників сільськогосподарських підприємств становить лише 1,9%. Це пов'язано не лише з природно-кліматичними особливостями даного регіону (гірська місцевість), а й з переважанням дрібних форм сільськогосподарської діяльності (в тому числі особистих селянських господарств), стосовно яких не здійснюється відповідне статистичне спостереження.

Протилежний приклад – Київська область, в якій на відміну від решти регіонів із відносно високою заробітною платою, частка працівників сільськогосподарських підприємств одна з найвищих – 13,4%. Це пояснюється, по-перше, відсутністю обласного центру – великого міста, по-друге, – наявністю достатньо сучасних спеціалізованих сільськогосподарських підприємств, орієнтованих на продовольче забезпечення мешканців столиці.

Заробітна плата працівників промисловості істотно вища за середню в економіці, тому більша їх частка у структурі штатних працівників підприємств забезпечує вищий розмір заробітної плати по регіону. Зокрема, у Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій областях працівники промисловості становлять 40-46% загальної кількості штатних працівників, до того ж у них заробітна плата на 14-15% вища за середню по галузі, що пояснюється зосередженням у зазначених регіонах підприємств добувної та важкої.

У регіонах із низькою заробітною платою частка працівників промисловості становить 17-25%, а їхня заробітна плата на 37-24% нижча за середню по галузі, оскільки в цих регіонах промисловість представлена переважно підприємствами харчової та легкої промисловості.

Щодо рівня та диференціації заробітної плати в соціальній сфері можна судити за даними про заробітну плату працівників, оплата праці яких фінансується за рахунок бюджетних коштів, адже до них належать 94,3% працівників закладів освіти, 92,8% — охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, 56,7% — надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльності у сфері культури та спорту. Представники цих трьох видів діяльності становлять 82% загальної кількості працівників, оплата праці яких фінансується за рахунок бюджетних коштів (значну групу тут становлять також працівники державного управління – 14%).

З відмінностями галузевого та професійно-кваліфікаційного складу працівників щільно пов'язана також регіональна диференціація гендерного співвідношення в оплаті праці. В цілому

по країні заробітна плата жінок становить 72, 9% відповідного показника чоловіків. У регіонах із низькою заробітною платою частка жінок у загальній кількості штатних працівників підприємств дещо вища (54-55% проти 51-52% у регіонах з порівняно високою заробітною платою), і набагато вище співвідношення розмірів заробітної плати жінок та чоловіків (відповідно: 81-84% проти 60-69%). Це пояснюється тим, що праця жінок більш поширена у низькооплачуваних галузях соціальної сфери [6, с.162-165]. Проблема полягає в тому, що жінки вкрай рідко обіймають керівні посади, хоча рівень їхньої освіти в середньому перевищує рівень освіти чоловіків в Україні. Така ситуація пояснюється тим, що традиції несення жінкою основного тягаря сімейних обов'язків, безперечно, відіграють значну роль у тому, що пересічна українська жінка й досі не в змозі досягти тих кар'єрних вершин, що й чоловік. Однак не можна нехтувати й роллю законодавства, яке гарантує збереження за жінкою робочого місця впродовж трирічного періоду після народження дитини у поєднанні з відсутністю будь-яких обмежень тривалості та кількості оплачуваних відпусток по догляду за хворою дитиною молодшою 14 років, провокує роботодавців уникати по можливості найму на роботу молодих жінок або заключати з ними домовленості щодо відкладання народження дитини [2, с.176.]

В Україні поширена практика виплати заробітної плати працівникам «у конвертах», що, з одного боку, суттєво зменшує податкові надходження до бюджетів усіх рівнів та соціальних фондів, а з другого — знижує рівень майбутнього пенсійного забезпечення працівників, їхнього соціального захисту на випадок безробіття, захворювання, травмування, інвалідності [4, с.7]. Потребує розв'язання проблема зниження рівня тінізації трудових доходів економічно активного населення.

Водночас спостерігається таке негативне явище, як заборгованість із виплати заробітної плати найманим працівникам, що знецінює заробітну плату. Водночас серед видів економічної діяльності найвагоміше збільшення суми невикраденої заробітної плати зафіксовано на економічно активних підприємствах промисловості (на 93,4 млн.грн.), здебільшого за рахунок підприємств із виробництва машин та устаткування, виробництва та розподілення електроенергії, газу та води (на 50,6 млн.грн.), а також будівництва (на 40,6 млн.грн.), транспорту та зв'язку (на 28,2 млн.грн.), сфери операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям (на 26,9 млн.грн.). Збільшення загальної суми заборгованості зумовлено головним чином зростанням боргів працівникам економічно активних підприємств. Упродовж січня — лютого 2010р. заборгованість перед працівниками цієї категорії підприємств зросла на 21,5% (на 205,5 млн.грн.) і на 1 березня становила 1,2 млрд.грн.

Зростання суми боргу перед працівниками економічно активних підприємств спостерігалось в усіх регіонах країни, за винятком Дніпропетровської та Сумської областей, при цьому найбільше — у Донецькій (на 35,6 млн.грн.), Київській (на 29,9 млн.грн.), Луганській (на 23,2 млн.грн.) областях і м.Києві (на 16,5 млн.грн.).

Кількість працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не виплачено заробітну плату, на 1 березня 2010р. становила 473,6 тис. осіб, або 4,5% від загальної кількості штатних працівників. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 2452 грн., що на чверть більше від середнього розміру заробітної плати за лютий 2010р. [5]

Підсумовуючи аналіз диференціації розмірів заробітної плати в Україні, слід зазначити, що модель регулювання доходів має передбачати, насамперед, встановлення обґрунтованих і справедливих співвідношень в оплаті праці залежно від складності та соціальної значущості виконуваної роботи, зокрема шляхом повномасштабного запровадження єдиної тарифної сітки в бюджетній сфері. Водночас слід пам'ятати, що проблему подолання регіональних диспропорцій в оплаті праці неможливо вирішити в межах тільки політики доходів — потрібна цілісна стратегія соціально-економічного регіонального розвитку, спрямована на створення більш рівномірного розміщення економічної та соціальної інфраструктури, вирівнювання технологічного рівня виробництва, пом'якшення регіональних рамок поділу праці, зокрема за рахунок випереджального розвитку сфери бізнесових та соціальних послуг.

Висновки і перспективи подальших розробок. Зайнятість населення в період трансформацій та економічної кризи завжди зв'язана з багатьма соціальними й економічними проблемами.

Найбільш гострими для сучасного українського ринку праці є наступні: нестабільність зайнятості і загроза безробіття, низький рівень і затримки заробітної плати, незадовільні умови й охорона праці, недотримання трудового законодавства у сфері праці, і особливе порушення трудових прав працівників при прийомі і звільненні з роботи [7, с.38].

Питання організації заробітної плати і формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, оскільки охоплюють нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Тому в жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера, масштаби державного втручання в ці процеси в кожній країні різні.

Підвищення рівня заробітної плати на зазначених концептуальних засадах потребує здійснення на державному, регіональному, галузевому рівнях і на рівні підприємства організаційно-економічних заходів, спрямованих на вишукування необхідних для цього коштів.

Таким чином, у сучасній економічній ситуації в Україні пріоритетними напрямками на найближчий період мають бути:

- послідовне підвищення мінімального розміру оплати праці й поетапне наближення до рівня прожиткового мінімуму;
- удосконалення системи оплати праці працівників галузей соціальної сфери — охорони здоров'я, освіти, культури та сфери послуг;
- розвиток системи регулювання заробітної плати на основі колективних договорів і тарифних угод у системі соціального партнерства й усунення на цій основі не виправдано високої диференціації оплати праці за категоріями працівників, галузями і територіями;
- створення правових, економічних і організаційних умов, що забезпечують своєчасну й повну виплату заробітної плати; законодавче закріплення за працівниками права на захист у випадку затримки виплати заробітної плати;
- зниження економічної нерівності шляхом запровадження гнучкої податкової політики, стимулювання малого й середнього бізнесу;
- сприяння розвитку ефективнішої зайнятості, запобіганню безробіття, створенню нових робочих місць та умов для розвитку малого й середнього бізнесу;
- координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної й соціальної політики на основі державної та регіональних програм
- міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні;
- запровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення, яка має стимулювати населення реєструвати доходи і сплачувати внески до пенсійних фондів, а також забезпечувати необхідний зв'язок між тривалістю стажу і сумою внесків до пенсійних фондів;
- підвищення ефективності системи соціальної підтримки найбільш уразливих і незахищених верств населення та надання державних соціальних допомог, до яких належать житлові субсидії, допомога сім'ям з дітьми та допомога малозабезпеченим сім'ям.

Загалом можна зробити висновок, що соціально-економічний захист доходів населення має здійснюватись через механізм регулювання заробітної плати, що ґрунтуватиметься на сучасній концепції гідної праці, новітніх теоретико-методологічних розробках, методах і враховуватиме перспективи соціально-економічного розвитку суспільства. Для ефективності такого захисту необхідно вдосконалити законодавчу, нормативно-правову базу, фінансово-інвестиційні важелі, соціально-економічні стандарти, організаційно-економічні важелі у сфері праці. Цей механізм має спияти доведенню питомої ваги оплати праці до 60% у структурі ВВП і 40% - в операційних витратах з реалізованої продукції. З метою встановлення економічно обґрунтованого розміру МЗП розмір прожиткового мінімуму має базуватися на скоригованому, розширеному складі споживчого кошика, який забезпечуватиме задоволення реальних фізіологічних, соціальних, культурних потреб працівників.

Література

1. Гамова О.В. Проблеми формування теоретичного підґрунтя управління фондом заробітної плати на підприємстві / О.В. Гамова // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 3. – С.50-56.
2. Мамонова Г.В., Піжук О.І. Гендерні особливості диференціації доходів населення та перспективи забезпечення їх рівності в Україні / Г.В. Мамонова, О.І. Піжук // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №9. – С.174-179.
3. Синяєва Л.В. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні / Л.В. Синяєва // Регіональна економіка. – 2009. – №1. – С.171-176.
4. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2010. – №1. – С.3-9.
5. Дані офіційного веб-сайту Держкомстату України : [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. Ткаченко Л.Г. Міжрегіональна диференціація заробітної плати: чинники та напрямки регулювання / Л. Г. Ткаченко // Регіональна економіка. – 2009. – №3. – С.159-168.
7. Дергаєва О.С. Особливості оплати праці в сучасній Україні / О.С. Дергаєва // Управління розвитком. – 2009. – №19. – С.37-38.