

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

Д.е.н., професор В.Г. Никифоренко

“ ____ ” _____ 20__ р.

ВИПУСКНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності «Управління персоналом і економіка праці»

за темою

Удосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві з
урахуванням світового досвіду

Виконавець

Студент 4 курсу факультету міжнародної
економіки

Тищенко Анастасія Ігорівна

Науковий керівник

Д.е.н., професор
Никифоренко Валерій Григорович

Одеса 2017

АНОТАЦІЯ

випускної роботи на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Тищенко Анастасія Ігорівна

Удосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві з
урахуванням світового досвіду

Одеський національний економічний університет

м. Одеса, 2017 рік

Випускна робота складається з трьох розділів

У першому розділі першочергово досліджується сутність поняття соціально трудових відносин, окреслюється їх теоретична база. Обумовлюється необхідність постійного удосконалення СТВ та описуються сучасні тренди, що окреслюють напрямки їх розвитку відносин на вітчизняних та закордонних підприємствах.

Другий розділ присвячено аналізу господарської діяльності підприємства ТОВ «Неолоджик»: після загальної характеристики підприємства було проведено детальну характеристику його персоналу. Було представлено методику складання анкетування на предмет задоволеності існуючими соціально-трудовими відносинами на підприємстві та подальший аналіз результатів анкетування.

У третьому розділі спочатку були зображені основні методики покращення СТВ на іноземних підприємствах, а потім зроблені певні рекомендації щодо покращення соціально-трудової сфери на підприємстві

Ключові слова: соціально-трудові відносини, сучасні тренди розвитку СТВ, анкетування рівня задоволеності, реферальні системи, гнучке робоче пристосування, професійний потенціал персоналу.

ANNOTATION

of diploma for bachelor degree

Tyshchenko Anastasiia

Improvement of socio-labor relationship at the enterprise under
consideration of international experience

Odessa National Economic University

Odessa, 2017

This scientific work consists of three parts

In the first part the author primarily researched meaning and nature of social and labor relationship, described theoretical base of this term. Also is determined a necessity for the constant improvement of such relations, are described modern trends that outline directions of development for domestic and foreign enterprises.

The second part is dedicated to analysis of economic activities of private enterprise “Neologic”: after the general characteristic of the enterprise was made a precise description of it`s personnel. The next step was a formation of methodical instructions for making a pole about the level of satisfaction of social and labor relations on the enterprise, and following analysis of results.

The aim of the last third part was finding out the international successful examples of the main innovations in social and labor relations sphere and deciding rationality of implementing some methods on researched enterprise.

Key words: social and labor relations, modern trends in development of socio-labor relations, poling the level of worker`s satisfaction, Employee referral program, flexible working arrangements, revealing the professional potential of workers.

Зміст

ВСТУП	3
1. РОЗДІЛ 1: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	
1.1 Сутність поняття соціально-трудових відносин : їх розвиток, види, та роль на підприємстві.....	6
1.2 Сучасні проблеми української системи соціально-трудових відносин та міжнародні економічні тренди, що обумовлюють необхідність її постійного вдосконалення.....	15
2. РОЗДІЛ 2: ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕТОДІВ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «НЕОЛОДЖИК»	
2.1 Загальна характеристика підприємства: історія створення, напрямки діяльності, організаційна структура.....	23
2.2 Характеристика персоналу підприємства та якісні характеристики, структурний розподіл, аналіз руху персоналу на підприємстві.....	33
2.3 Існуюча модель соціально-трудових відносин, детальна характеристика та аналіз.....	44
3. РОЗДІЛ 3: ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІСНУЮЧОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З УРАХУВАННЯМ СВІТОВОГО ДОСВІДУ	
3.1 Виявлення сучасних трендів в сфері покращення соціально-трудових на рівні підприємства.....	54
3.2 Розробка рекомендацій та практичних порад щодо покращення стану соціально-трудових відносин на підприємстві «Неолоджик».....	63
ВИСНОВКИ	80
СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ.....	84
ДОДАТКИ.....	88

ВСТУП

На сьогоднішній день формування соціально-трудових відносин ринкового типу в Україні знаходиться під впливом постіндустріальних змін та глобалізаційних процесів, що відбуваються у світі. Економіка розвинутих країн, в особливості європейського простору, стає все більш соціально орієнтованою. За цих умов Україні змушена ефективно балансувати між процесом становлення повноцінної ринкової економіки, орієнтованої на максимізацію прибутку, та включенням до світового процесу створення економіки постіндустріального типу, першочергово орієнтований суспільний розвиток.

У сфері трудових відносин подібні зміни означають не тільки підвищення використання ефективності праці окремого працівника за допомогою матеріальних та нематеріальних чинників, але і підвищення якості безпосередніх соціальних відносин, тобто гуманізацію соціально-трудових відносин на окремих підприємствах, галузях та країни в цілому.

Становлення соціально-трудових відносин на підприємствах малого та середнього розміру через недостатнє державне втручання та відповідний контроль відбувається украй важко і суперечливо. Недостатній розвиток або погіршення їх стану виявляється у напруженості трудових відносин, зниженнями рівня зайнятості, збільшенням незадоволеністю працівників змістом та умовою праці та скороченням добробуту населення. Саме тому вивчення успішного міжнародного досвіду у сфері соціально-трудових відносин є надзвичайно актуальним в сучасних українських реаліях.

Проблемам соціально-трудових відносин завжди приділяли значну увагу вітчизняні науковці, такі як Н. Анішина, І. Бондар, О. Василик, Н. Вишнеvsька, І. Гнибіденко, Т. Кір'ян, Л. Колешня, П. Макаренко, В. Новіков, А. Певзнер, О. Поляков, Л. Ржаніцина, С. Романенко, П. Саблук, І. Сирота, В. Єнін, а також зарубіжні – В. Алієн, Дж. Амстронг, Х. Клег, Р. Дарендорф, Дж. Данлоп та інших.

Метою випускної бакалаврської роботи є удосконалення системи соціально-трудових відносин за урахуванням світового досвіду в ринкових умовах на підприємстві. Для досягнення цієї мети в роботі вирішувались такі завдання:

- дослідження суті поняття “соціально-трудові відносини”;
- визначення типів соціально-трудових відносин;
- дослідження сучасного стану розвитку соціально-трудових відносин в Україні та світових тенденцій, що обумовлюють нагальність змін ;
- розробка логічного моделювання та оцінювання системи соціально-трудових відносин на підприємстві;
- аналіз світового досвіду підприємств малого та середнього розміру у сфері соціально-трудових відносин, аналіз можливості та доцільності запровадження подібних методик та інструментів на вітчизняних підприємствах
- удосконалення напрямів державного та економічного регулювання розвитку системи соціально-трудових відносин з урахуванням досвіду провідних країн східної Європи;

Об’єктом дослідження є розвиток та удосконалення системи соціально-трудових відносин на підприємстві ТОВ «Неолоджик».

Предметом дослідження є методи, практичні заходи та напрями щодо удосконалення існуючих соціально-трудових відносин на підприємстві середнього розвитку.

У процесі дослідження використані наступні методи проведення економічних досліджень: абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення і формування висновків), статистико-економічний (аналіз сучасного стану розвитку соціально-трудових відносин в Україні), монографічний (поглиблене вивчення результатів соціально-трудових відносин іноземних підприємств), розрахунково-конструктивний (розробка логічного моделювання системи оцінки соціально-трудових відносин на підприємстві), експериментальний

(розробка напрямів державного та економічного регулювання розвитку системи соціально-трудових відносин на підприємствах) та інші.

Основними матеріалами для дослідження стали спеціальна література з проблем теорії та практики регулювання соціально-трудових відносин в економіці, зокрема міжнародні наукові видання та журнали, нормативні документи, статистичні дані.

В даній роботі було розглянуто підприємство ТОВ «Неолоджик», як представник середнього бізнесу та типовий представник функціонуючої ланки українського економічного суспільства. Дослідження діяльності та покращення трудової сфери на підприємствах такого розміру є недостатньо дослідженими у вітчизняній науковій літературі. Саме тому для формування новітніх заходів для покращення СТВ на підприємстві було обрано успішний досвід аналогічних іноземних компаній. Детальне вивчення існуючих тенденції та запропонованих нововведень на підприємстві в подальшому можуть бути доцільними в запровадженні в багатьох підприємствах подібного розміру в галузі роздрібної / оптової торгівлі та надання послуг програмного забезпечення.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Провідні міжнародні підприємства у сфері трудових відносин все частіше підлаштовуються під соціально-економічні потреби суспільства, та орієнтують на максимальний комфорт працівників та оптимізацією їх життєвого балансу. Яскравим прикладом потреб суспільства можна вважати розповсюджений тренд найму та збереження літнього персоналу або збільшення кількості оздоровчих програм на підприємствах. Для покращення положення працівника на підприємстві значного розповсюдження досягли різноманітні форми гнучкості робочого графіку, за яким працівник сам вирішує де, коли, та як саме йому працювати.

Після ознайомлення з провідними міжнародними інструментами покращення СТВ, та базуючись на попередньому аналізі ситуації на ТОВ «Неолоджик» були обрані найдоцільніші методи покращення у трудовій сфері на підприємстві: введення реферальних систем найму, запровадження гнучкого робочого пристосування, використання нових можливостей навчання персоналу та покращення морально-психологічної складової колективу за допомогою корпоративних заходів.

Із запровадженням реферальних систем підприємство зможе не тільки суттєво підвищити «якість» найманого персоналу, а і зекономити суттєву суму грошей. Впровадження системи помірною гнучкого графіку дозволить підвищити рівень задоволеності працею персоналу, тим самим без витрат підприємства значно покращити ефективність персоналу та досягти позитивного економічного ефекту.

Не дивлячись, що подальші ініціативи, такі як розкриття професійного потенціалу персоналу та покращення мікроклімату в колективі формують нову статтю витрат на підприємстві, їх внесок у довгостроковій перспективі є вирішальним для залучення та утримання найкращих працівників, формування позитивного іміджу компанії та досягнення високих економічних показників.

ВИСНОВКИ

Ретельне дослідження теоретичної бази поняття «соціально трудові відносини» в першу чергу дозволило усвідомити та ще раз підкреслити важливість опрацювання соціальної сфери трудового. Адже саме ця сфера всебічно охоплює та регулює основні робочі моменти такі як якість трудового життя, нормування праці та надання соціальних гарантій, створення робочих місць та гідної соціальної політики в галузях, формування кадрової політики на підприємстві та ефективної організації праці. В залежності від стану розвитку, типу та характеру соціально-трудова відносин змінюється продуктивність та змістовність праці та задоволеність нею, що в свою чергу прямо впливає на ефективність роботи працівників та створюваний ними соціальним продукт. Таким чином, хоча першочергово СТВ виступають у якості індикатора соціальної орієнтованості суспільства, як наслідок вони обумовлюють ефективність використання людського потенціалу на локальному, галузевому, територіальному та національному рівні.

Орієнтація на демократизацію суспільства та одночасне вдосконалення економічної системи робить соціально-трудова відносини надзвичайно динамічною сферою, котра потребує постійного вдосконалення існуючих методів регуляції соціальної складової трудового життя. Пристосування до ситуації (використання нових шансів та вирішення існуючих проблем) і є рушійною силою СТВ як на міжнародному просторі, так і в Україні.

Хоча нормативно-законодавча основа соціально-трудова відносин в Україні й орієнтується на вимоги Європейського законодавства, зважаючи на існуючі проблеми на національному рівні, українська система СТВ ще й досі є недостатньо підготовленою до інтеграції у світове співтовариство. Повноцінний розвиток СТВ та розкриття потенціалу українського ринку праці гальмується численними проблемами у трудовому секторі. Нестаток робочих місць та переважання пропозиції праці над попитом ставить найманих працівників у невідгідне становище – розвивається дискримінаційні моделі найму,

підвищується рівень тінізації праці, існує фактична правова незахищеність найманого працівника через відсутність впливових представників робітників (непоширеність профспілок, недовіра колективним контрактам).

У той час, як українські СТВ розвиваються у напрямку подолання проблем, соціально-трудова сфера розвинутих країн активно підлаштовується під новий постіндустріальний суспільний лад. Підвищення вимог до працівників у сфері персоналу (збільшення обсягів та покращення якості найму, підвищення кваліфікаційного потенціалу персоналу та створення оптимального балансу робота-дозвілля для працівників) спричинені як розвитком технологій та повсюдної дигіталізації робочих процесів, так і демоекономічною підґрунтям, підкріпленим новими вимогами моральної наповненості трудового життя. Саме тому задля практичної доцільності дослідження аналіз удосконалення СТВ повинен бути здійснений з урахуванням існуючих обставин.

Прикладом для дослідження можливих ефектів впровадження іноземного досвіду покращення соціально-трудових відносин в українські реалії стало підприємство «Неолоджик». Даний вибір був обумовлений тим, що саме бізнес малого та середнього розміру є рушійною силою економіки країни, а покращення соціальної складової трудового життя працівників означало б підвищення соціальної відповідальності значної частини населення. Після кризи 2008 року та подальшого знецінення курсу гривні багато підприємств і досі відчують негативні наслідки, тому ефективна соціально-трудова політика є можливістю покращення як економічних показників підприємства, так і морально-психологічного клімату на підприємстві, що сприяє підвищенню добробуту населення та злагоди в суспільстві.

Після проведення детального аналізу напрямків господарської діяльності та їх результатів були окреслені основні проблеми підприємства : зниження рентабельності за рахунок скорочення власної виручки, збільшення плинності персоналу та витрат робочого часу, зменшення фактичної долі ринку та поступове втрачання повноцінної конкурентоспроможності поряд із крупними

постачальника. Задля аналізу стану соціально-трудових відносин на підприємстві окрім характеристики персоналу та аналізу суміжних економічних показників було проведено анкетування персоналу щодо рівня їх задоволеності існуючими СТВ. У середньому підприємство отримало задовільний бал або «скоріш задовольняє, ніж ні» (3,18 з 5 можливих), що додатковий раз підкреслило необхідність якісного удосконалення на існуючі відносини у трудовій сфері. Найбільш незадовільними моментами на підприємстві робітники відмітили рівень заробітної плати та недостатню розвиненість системи підтримки та професійного навчання персоналу.

Задля покращення економічних показників підприємства та збільшення рівня задоволеності своєю роботою були запропоновані наступні заходи у сфері соціально-трудових відносин: застосування реферальних систем найму, запровадження гнучкого пристосування праці, введення системи професійного навчання персоналу, проведення корпоративних заходів та тимблдінгів.

Перша ініціатива – введення реферальних систем найму одночасно націлена на досягнення декількох важливих цілей, а саме: зниження плинності персоналу за рахунок найму надійних працівників, економія часу та коштів на «зовнішні» джерела пошуків працівників при умові використання наявної на підприємстві бази рефералів, покращення клімату на підприємстві через найм вже знайомих людей або людей зі схожим мисленням, та загальне підвищення «якості» найманого персоналу. Прорахований економічний ефект у 2016 за умов функціонування реферальної системи міг зекономити підприємству майже двадцять тисяч гривень (18270 грн).

Наступне нововведення також має комплексний ефект, але в основному націлене на підвищення якості трудового життя та задоволеністю працею – запровадження гнучкого робочого прилаштування. Беручи до уваги специфіку діяльності підприємства, приклади успішного функціонування подібної практики на багатьох іноземних підприємствах, відповідність бажанням персоналу та наявності різноманітних електронних платформ для здійснення,

запровадження можливості самостійної корекції робітниками свого робочого графіку (за умовою збереження 40-годинного робочого тижня) вважається абсолютно доцільним заходом. Без додаткових витрат підприємство зможе оптимізувати баланс робота/відпочинок, підвищити задоволеність працею, та, як наслідок, отримати більш вмотивованих та ефективних у своїй діяльності персонал. Підвищення ефективності праці персоналу без обов'язкових затрат означає збільшення очікуваного рівня доходів та рентабельності.

Не зважаючи на те, що наступні рекомендації пов'язані із додатковими витратами саме вони матимуть найбільший економічний ефект у довгостроковій перспективі. Адже саме розкриття професійного потенціалу працівників за рахунок проведення нестандартних та заохочувальних навчальних програм гарантує конкурентоспроможний колектив, здатний на генерацію більших доходів. Задля збереження цінного персоналу рекомендується паралельно зазначеним вище нововведенням не забувати про морально-психологічний стан працівників та мікроклімат на підприємстві. Проведення корпоративних заходів та спільних проведення часу поза офісом сприятиме укріпленню корпоративної культури, кращого розуміння людей, з котрими ти працюєш та синергетики в команді.

Усі зазначені вище заходи не потребують радикальних змін організаційної структури підприємства або понаднормових інвестицій у персонал. Але витратив не так багато зусиль та запровадив хоч деякі з них, керівництво підприємства зрозуміє як саме удосконалення соціально-трудових відносин може вплинути на економічні показники та психологічний стан працівників. Підтримка гідного рівня соціальної складової трудового життя є запорукою довгострокового розвитку та добробуту населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кривенко Л.В., Кривенко С.В., Мелешко О.В. Економіка праці і соціально-трудова відносина: . Навч. Посібник.- Суми: УАБС НБУ, 2007.- 118 с.
2. Городецька Л.О. Г 701 Економіка праці і соціально-трудова відносина. Навч. посібник. – К.: Видавництво Національного авіаційного університету “НАУ - друк”. 2009. – 400 с.
3. . Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007, - 559 с.
4. Збрицька Т.П., Татаревська М.С., Сорока О.В. Економіка праці та соціально-трудова відносина. Навчальний посібник з грифом МОН. Одеса, ОДЕУ. 2010, - 479 с.
5. В.Я. Брич, О.П Дяків, С.А Надвиничний, В.М. Островехов, Н.М. Слівінська, С.А Прхоровська Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
6. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004.
7. А.І Кудрядченко ,Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна, Стратегічні пріоритети, № 3(8), 2008р. с.141
8. Т.А. Жижко, Вирішення конфліктів у соціально-трудова сфері, Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова, Київ с.200
9. Н.К. Назаров, Напрями реформування соціально-трудова відносин в Україні, Харківський національний економічний університет, Комунальне господарство міст, науковий збірник №100, Харків. 2011,- 301с.
10. Н. Тарасенко , Профспілки в Україні як чинник соціально-політичного розвитку: історичний досвід, сучасний стан і перспективи /Резонанс. – 2016. – № 62. – С. 3–15.
11. Лук’яненко Д.Г . Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації: монографія / Д.Г. Лук’яненко. – К.: КНЕУ, 2001. – 538 с.

12. Nicolai Van Gorp, Dr Olga Batura, Challenges for Competition Policy in a Digitalised Economy, Study for the ECON Committee, European Union, 2015, 84p.
[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.europarl.europa.eu/studies>
13. Dana Volosevici, “Trends in Industrial Relations in the European Union”, Petroleum-Gas University of Ploiesti, Bd. Bucuresti 2015, 124 p.
14. Маркетинговий словник П. Є. Чернозубенко// Записки маркетолога. – 2016.
[Електронний ресурс] Режим доступу:
http://marketch.ru/marketing_dictionary/marketing_terms_d/divisional_management_structure/
15. Кручинецкий С. М. Организационная структура и стратегия компании/ С. М. Кручинецкий// Профессия – директор. – 2009. – № 9. – С. 34 – 38.
16. Друкер Пітер Ф. Практика менеджменту/ Пітер Ф. Друкер. — М.: Вільямс, 2009. — С. 400.
17. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України № 996-XIV від 16.07.1999 р. // Голос України. – 2003. – 12 березня. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
18. Посадова інструкція в організації: навіщо і як її розробляти. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zpkadry.com.ua/ua/journal/zpkadry/article/492>
19. В.А. Красноморєць, А.С. Пасєка «Соціальне партнерство в системі соціально-трудоу відносин України: особливості формування та перспективи розвитку»
Стаття УДК 331.105.6 б Черкаси, 2013
20. А.С Лобанова, Т.Г. Коломоєць, Солідаризація професійних відносин в умовах суспільних трансформацій, Стаття УДК 316.485.26, Кривий Ріг- 2016р.
21. Klaus Schwabs “ The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond”,
Article on World Economic Forum January 14, 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>

22. Новікова М. М. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент)» Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. – 98 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eprints.kname.edu.ua>
23. Тендюк А.О., Гераськіна О.А. «Стратегічні напрямки антикризового управління персоналом підприємства» Стаття Серія Економіка. Випуск 1 (42) Науковий вісник Ужгородського університету 2014 УДК 658:331.108 – 71с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua>
24. Коломієць, В. М. Розвиток конкурентоспроможності персоналу машинобудівних підприємств [Текст] : автореф. дис. канд. екон. наук 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами / Коломієць В. М. – Запоріжжя, 2008. – 16с.
25. Кісь С., Глібчук В., Мельницький М. «Оцінка якості персоналу соціально-економічних систем в умовах економіки знань» ISSN 1993-0259. ISSN 2219-4649. Економічний аналіз. 2012 рік. Випуск 10. Частина 3. – 283 с.
26. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г.Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась – Київ: Центр учбової літератури, 2012. – С.273-276.
27. Голінач Л.І. Аналітичний облік та аналіз витрат на вдосконалення соціально-трудова відносин на підприємстві, Стаття Глобальні та національні проблеми економіки, Миколаївський нац. Університет ім. В. Сухомлинського, 11.2016 – 844 с.
28. Попов А.А. Визначення стану соціально-трудова відносин на підприємстві (в організації), Сучасний соціокультурний простір 2013, Харківський національний економічний університет УДК: 331.105.6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://int-konf.org/konf092013/521-popova-a-a-viznachennya-stanu-socialno-trudovih-vdnosin-na-pdpriyemstv-v-organzacyi.html>
29. Коротич А. А. Сутність соціально-трудова відносин / А. А. Коротич (Попова) // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – № 3 (61). – С. 30–34.

30. Назаров Н.К., Методичний підхід до визначення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві, УДК 331.101.26(075.8) Харківський нац. екон. Університет ім. Семена Кузнеця, 2014р.- 368 с.
31. Богданова Т.І. Планування та аналіз трудових показників: Навчальний посібник. – Одеса: ОНЕУ, ротапринт, 2014. – 196 с.
32. Society for Human Resource Management, 2016 Employee Benefits: Looking Back at 20 Years of Employee Benefits Offerings in the U.S., 2016 – p.89
33. De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452-474.
34. Leveraging Workplace Flexibility for Engagement and Productivity (2014). Society for Human Resource Management. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.shrm.org/about/foundation/products/Documents/9-14%20Work-Flex%20EPG-FINAL.pdf>
35. Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, 76, 265-290.
36. Work-life balance and the economics of workplace flexibility (March 2010). Executive Office of the President Council of Economic Advisers. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.whitehouse.gov/files/documents/100331-cea-economics-workplace-flexibility.pdf>
37. David Chenoweth, Ph.D. Evaluating Worksite Wellness: Practical Applications for Employers, SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series, 2015 p. 65 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/Evaluating-Worksite-Wellness.pdf>
38. О.В. Позняк, П.Є. Шевчук, Демографічні перспективи України до 2060, ISSN 2072-9480. *Demography and Social Economy*, 2014, №1(21) – 84 с. [Електронний

ресурс]. – Режим доступу :

<http://www.idss.org.ua/monografii/Prognoz%20Ukrain.pdf>

39. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. (колектив авторів)/ за ред. чл.-кор. НАНУ, д.е.н., проф. Е.М. Лібанової. – К.: Український центр соціальних реформ, 2006. – 138 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : file:///C:/Users/User/Downloads/dse_2014_1_8.pdf
40. Cheryl Paullin, Ph.D., *The Aging Workforce: Leveraging the Talents of Mature Employees*, SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series, Underwritten by a grant from the Alfred P. Sloan Foundation, 2015 – 52с.
41. Gemkow S, Neugart M. Referral hiring, endogenous social networks, and inequality: an agent-based analysis. *Journal of Evolutionary Economics*. 2011;21(4):703-719
42. Dr. John Sullivan 10 Compelling Numbers That Reveal the Power of Employee Referrals, ERE Recruiting Intelligence, 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.ere-media.com/ere/10-compelling-numbers-that-reveal-the-power-of-employee-referrals/>
43. Research of ICIMS over The impact of successful Employee Referral programs, 2015 – 26р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.icims.com/sites/www.icims.com/files/public/The%20Impact%20of%20Successful%20Employee%20Referral%20Programs%20FINAL.pdf>
44. Кодекс законів про працю України : Ст.50-63 за станом на 17 груд. 2013 р. / Верховна Рада України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page3>
45. Research of Villona University over Modern Business Team Building, BISK 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.villanovau.com/resources/leadership/4-team-building-tips-for-the-modern-business/#.WUpSVozyjIW>