

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки підприємства
та організації підприємницької діяльності

КОМПЛЕКСНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

з теми:

**«СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ
УМОВАХ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»)»**

Науковий керівник комплексної кваліфікаційної
роботи доцент к.е.н., Танасюк І.М.
(вч. ступінь, посада, П.І.Б.)

Розділ «Фактори та шляхи підвищення ефективності
використання персоналу на підприємстві»

Виконавець Гадараг Д.О.
(П.І.Б. студента)

Наук. керівник к.е.н., доцент, Бабій О.М.
(вч. ступінь, посада, П.І.Б.)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра «Економіки підприємства»

Допущено до захисту
завідувач кафедри
Янковий Олександр Григорович
“ _____ ” _____ 2017р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр та найменування спеціальності)
за магістерською програмою професійного спрямування
«Економіка та стратегія розвитку підприємства»
(назва магістерської програми)

на тему: «Підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві»
(назва теми)

Виконавець:

студентка ФЕУП

Гадараг Дар`я Олексіївна

/підпис/ _____

Науковий керівник:

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки підприємства

Бабій Олег Миколайович

/підпис/ _____

Одеса 2017

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ	
1.1. Сутність та значення ефективності праці	
1.2. Показники та методи визначення ефективності праці.....	
1.3. Методика планування зростання ефективності праці з урахуванням впливу окремих факторів.....	
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «Телекарт-прилад»	
2.1. Техніко - економічна характеристика господарської діяльності ТОВ «Телекарт-прилад»	
2.2. Оцінка стану ефективності праці на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад »	
2.3. Аналіз рівня та динаміки ефективності праці на підприємстві ТОВ «Телекарт-прилад».....	
РОЗДІЛ 3. ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «Телекарт-прилад»	
3.1. Резерви та шляхи підвищення ефективності праці на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад».....	
3.2. Оцінка впливу заходів по зростанню ефективності праці на ТОВ «Телекарт-прилад »	
ВИСНОВКИ	
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	

ВСТУП

На сьогодні найбільш актуальною складовою стратегії управління та основою розвитку підприємства є мотивація персоналу, яка спонукає працівників до досягнення цілей, що стоять перед ними та організацією, є найважливішим резервом підвищення ефективності виробництва, оптимізації людського потенціалу підприємства та фактором результативності роботи. Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів. На жаль, в Україні, що володіє значним кадровим та інтелектуальним потенціалом, компанії недостатньо використовують інструменти, пов'язані з підвищенням мотивації персоналу. Економічна наука і практика України сьогодні ще не мають моделі дієвого механізму мотивації працівників. Комплексний і системний підхід до цієї проблеми майже відсутній, це визначає необхідність детального вивчення проблеми мотивації персоналу. Необхідно зазначити, що в сучасних ринкових умовах господарювання, які характеризуються невизначеністю, динамічністю, ризикованістю, підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби, традиційні методи управління персоналом вже не відповідають вимогам сьогодення. Таким чином, пошук та розробка сучасних інструментів мотивації персоналу та створення умов для його зацікавленості у підвищенні ефективності діяльності підприємства постають головними завданнями сучасного підприємства в умовах конкурентного ринку.

Сучасна економічна ситуація в Україні характеризується глибокими кризовими явищами та спадом виробництва на вітчизняних промислових підприємствах. Тому проблема підвищення ефективності праці є головним чинником подолання економічного спаду, забезпечення стійкого і потужного зростання як економіки в цілому, так і рівня життя населення.

Актуальність дослідження В умовах сучасної ринкової конкуренції досягнення розвитку та переваг підприємства на ринку стає можливим при підвищенні ефективності його господарської діяльності, а саме за рахунок зростання продуктивності праці. Підвищення ефективності праці — це складний процес, але він є економічно необхідним для підприємства і країни в цілому, оскільки сприяє розв'язанню багатьох економічних і соціальних проблем. Саме тому питання, пов'язані з продуктивністю праці та зростанням її рівня, залишаються завжди актуальними, вирішення яких є передумовою забезпечення конкурентоспроможності продукції, підвищення темпів розвитку економіки, рівня життя населення тощо.

Метою даної роботи є висвітлення теоретичних засад поняття ефективності праці і здійснення оцінки її фактичного стану на підприємстві, розробка відповідних заходів щодо підвищення ефективності використання персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад».

Відповідно до поставленої мети були визначені наступні **завдання**:

1. вивчити та охарактеризувати сутність ефективності праці;
2. дослідити основні підходи і методики до розрахунку ефективності праці;
3. виявити основні фактори впливу на продуктивність праці;
4. надати загальну характеристику ТОВ «Телекарт-Прилад» як суб'єкта підприємницької діяльності, зазначити основні напрямки його діяльності;
5. зробити техніко-економічну характеристику господарської діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад»;
6. проаналізувати фактичний стан ефективності праці на ТОВ «Телекарт-Прилад»;
7. визначити основні напрями пошуку резервів ефективності праці на підприємствах;
8. розробити практичні рекомендації щодо підвищення ефективності праці на ТОВ «Телекарт-Прилад».

Об'єктом дипломної роботи є ТОВ «Телекарт-Прилад» на базі якого здійснюється дослідження.

Предметом дослідження є аналіз фактичного стану ефективності праці та виявлення шляхів підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад».

Методи дослідження. Методологічну основу дипломного дослідження становлять наукові розробки вітчизняних та зарубіжних вчених – економістів. Зокрема при написанні дипломної роботи були використані наступні сучасні методи дослідження: методи економічного аналізу (при оцінці фінансового становища підприємства).

Інформаційна база дослідження. При написанні дипломної роботи були використані законодавчі і нормативні акти, навчальні економічні посібники вітчизняних та зарубіжних авторів, матеріали наукових конференцій і досліджень, матеріали періодичних видань, присвячені дослідженню даної теми, фінансові звітності ТОВ «Телекарт-Прилад» за 2014-2016 роки та сайт компанії.

Публікації та апробація результатів дослідження. За результатами виконання кваліфікаційної роботи магістра опубліковано 1 статтю «Методика оцінки ефективності використання персоналу на підприємстві».

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (62 найменувань). Загальний обсяг бакалаврської роботи становить 110 сторінки комп'ютерного тексту, основний зміст викладено на 105 сторінках, робота містить 25 таблиць та 17 рисунків.

ВИСНОВКИ

Метою даної роботи є висвітлення теоретичних засад поняття ефективності використання персоналу і здійснення оцінки її фактичного стану на підприємстві, розробка відповідних заходів щодо підвищення ефективності та продуктивності праці на ТОВ «Телекарт-Прилад».

Ринковий процес в Україні передбачає зміну економічної структури підприємств, що пов'язано із створенням у сфері трудової діяльності принципово нової системи мотивації праці. Мотивація праці це система факторів внутрішнього і зовнішнього впливу, які спонукають персонал до активної діяльності задля досягнення як особистих цілей, так і цілей підприємства. Якщо працівник мотивований - він зацікавлений, а отже, створена ситуація за якої він, вирішуючи загальні цілі підприємства, задовольняє особисті потреби та свідомо обирає певний тип поведінки. 2. Існуючі сучасні методи мотивації, які використовуються в Україні, не відповідають вимогам працівників підприємства, а в більшості випадків навіть суперечать їм. На перший план висуваються матеріальні мотиви, які відіграють безумовно важливу роль у визначенні трудової поведінки робітників, однак це не означає, що нематеріальні мотиви і стимули є другорядними. На поведінку людей в процесі діяльності все більший вплив справляє трудова мотивація, яка породжується самою роботою, тобто її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці тощо. Кожна людина має потребу у змістовній, цікавій, корисній роботі, пристойних умовах праці. Вона прагне до визначеності перспектив свого зростання. Кваліфікований працівник відчуває самоповагу, самоствердження, коли результати його роботи оцінюються високо як ним самим, так і суспільством. 3. Стратегія управління персоналом виступає

пріоритетним напрямом формування конкурентоспроможного, високо – професійного, відповідального і згуртованого трудового колективу, який сприяє досягненню довгострокових цілей і реалізації загальної стратегії 89 підприємства. Складовою стратегії управління та розвитку підприємства є мотивація персоналу. Ефективний механізм мотивації трудової діяльності, індивідуальний підхід до кожного найманого працівника призведе до зростання продуктивності праці, і як результат – до бажаної мети та досягнення головної місії підприємства – максимально можливого прибутку.

Ми виконали завдання, які були поставлені на початку нашого дослідження і отримали наступні результати.

В роботі розглянуто сутність поняття ефективності праці, окреслено фактори впливу на нього. Було відібрано комплекс показників, які на погляд науковців і на наш погляд, вважаються основними для визначення продуктивності праці на підприємстві та оброблено методику розрахунку зростання продуктивності праці по техніко-економічних чинниках.

Об'єктом нашого дослідження став Одеський приладобудівельний завод. Аналіз господарської діяльності показує, що підприємство має середній чистий дохід, добрі фінансові результати від операційної діяльності. Також після проведеного аналізу продуктивності праці, можемо побачити що на підприємстві позитивна тенденція до росту продуктивності та об'ємам продажів товарів. Також були представлені заходи щодо мотивації персоналу.

Розглянувши фінансовий стан ТОВ «Телекарт Прилад», ми можемо твердо зазначити, що компанія є лідером на ринку Одеської області, а також активно розвиває ринки сусідніх областей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азарова А. О. Використання goal-технології як одного з методів управління та мотивації персоналу / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Актуал.проблеми економіки. - 2006. - № 8. - С. 161-164.
2. Андренко І.Б. Менеджмент готельно-ресторанного господарства: підручник / І.Б. Андренко, О.М. Кравець, І.М. Писаревський ; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х.: ХНУМГ, 2014. – 431 с.
3. Бала В.В. Процес мотивації персоналу підприємства та його складові / В.В.Бала, А.Г. Мацак // Технологический аудит и резервы производства. – 2014. -№ 3/3 (17). – С. 46-50.
4. Баранская С.С. Методика измерения лояльности [Электронный ресурс] /С.С. Баранская // Психологические исследования. – 2011. – № 5. – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n1-15/436-baranskaya15.html>.
5. Белов А. КРІ и Мотивация. Оценка интеллектуальной деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mbo.ru/publikacii/stati.php?ID=463>.
6. Бердник А.А. Мотивування персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс] / А.А. Бердник // Технології та дизайн: економіка, фінанси, менеджмент. – 2013. - №1(6). – Режим доступу до журн.: http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/td/2013_1/13baasug.pdf.
7. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: решение проблем управления, повышение в десятки раз темпов роста капитала / В.И. Бовыкин. – М.: Экономика, 2004. – 361 с.
8. Бойчик І.М. Економіка підприємства : Навч. посіб. для студ. вищ. навч.закл. / І. М. Бойчик. - К.: Атіка, 2004. – 480 с.
9. Вишнякова М.В. Как внедрить в компании систему КРІ / М.В. Вишнякова//

- Люди и лидерство. Управление персоналом. – 2012. – №2 (74). – С. 22-28.
10. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник для экономических спец. Вузов /О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Высшая школа, 1994. – 224 с.103
11. Денежкина А.В. Противоречия интересов специализированных инегосударственных субъектов управления персоналом / А.В. Денежкина,И.В. Децык // Вестник Омского государственного университета, серия«Экономика».- 2005.- № 2.- С. 98-101.
12. Дорошкевич К.О. Переваги та недоліки управліннязовнішньоекономічною діяльністю за допомогою стратегічних карт таальтернативних моделей / К.О. Дорошкевич // Вісн. Нац. ун-ту "Львів.політехніка". - 2007. - № 599. - С. 32-36.
13. Друкер П.Ф. Практика менеджмента / П.Ф. Друкер; пер. с англ. И. Вергин.– М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 416 с.
14. Друкер П.Ф. Эффективное управление. Экономические задачи иоптимальные решения: учеб. пособие / П.Ф. Друкер ; пер. с англ. — М., 1998.
15. Дуракова І.Б. Управління персоналом [Електронний ресурс] / І.Б.Дуракова. – Режим доступу: <http://rua.pp.ua/622-metodyi-motivatsii-sistemamotivatsii-21928.html>.
16. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс]: Законвід 14.10.1992 № 2694-ХІІ. – Режим доступу:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
17. Захарченко В. Система мотивации на основе КРІ / В. Захарченко //Финансовый директор. – 2006. – №2. – С. 34-39.
18. Зеленько Г.І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праціперсоналу підприємства / Г.І. Зеленько, Л.Ю. Ганжурова // Наук. зап.НаУКМА. Сер. Економічні науки. - Київ, 2012. - Т. 133. - С. 65-71.
19. Иванова С.И. Мотивация на 100 %: А где же у него кнопка? / С.В.Иванова. – Харьков: Альпина Паблшер, 2012. – 288 с.
- 20.Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулівнавітчизняних підприємствах / Г.В. Іванченко // Економіст. – 2010. – №3. С.21-23.

21. Ісайкіна О.Д. Мотиваційний процес в сучасному аспекті менеджменту 104персоналу [Електронний ресурс] / О.Д. Ісайкіна. – Режим доступу до журн.: http://www.nbuuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2012_18_1/Isaikina.pdf.
22. Кибанов А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Кибанов, И. Баткаева, Е. Митрофанова. – М: ИНФРА-М, 2011. – 528 с.
23. Клочков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А.К. Клочков – М.: Эксмо, 2010. – 160 с.
24. Ковалева А. Особенности управления по целям [Электронный ресурс] / А.Ковалева, О. Гашенко // Кадровик. – Электрон. журн. – 2010. - № 1. – Режимдоступа:<http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=10859>.
25. Колмачихин Ю.Н. Мотивация персонала по методу МВО – Управление по целям [Электронный ресурс] / Ю.Н. Колмачихин. – Режим доступа:http://logscm.ru/?page_id=4520.
26. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент як чинник конкурентних переваг машинобудівного підприємства / А.М. Колот // Вісник КрНУ імені МихайлаОстроградського. - № 6/2014 (89) - С. 69-73.
27. Кольбашенко Д. А. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення продуктивності праці / Д. А. Кольбашенко // Вісн. Луганського нац. ун-ту ім.Тараса Шевченка. Сер. Педагогічні науки. - 2014. - № 2. - С. 237–244.
28. Кравченко В.О. Соціально–економічна модель механізму мотивації працівників підприємств / В.О. Кравченко, І.Ф. Кошелупов // Вісниксоціально–економічних досліджень. – Одеса: ОДЕУ, 2005. – Вип.19. – С.124–131.
29. Красова О.С. Питер Друкер [Электронный ресурс]/ О.С. Красова, Ю.А.Петрова // Управление персоналом. – Электрон. данные – 2007. - № 11. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1189>.
30. Кулагин О.А. Премирование по КРІ / О.А. Кулагин // Справочник поуправлению персоналом. – 2011. - №2. – С. 65-70.

31. Лебедева А.В. Формування системи мотивації праці на підприємстві / 105 А.В. Лебедева // Управління розвитком. – 2014. - № 1 (164). – С. 127-129.
32. Лозовський О.М. Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс] / О.М. Лозовський, В.О. Стус.– Електронні дані. – Режим доступу: <http://nauka.zinet.info/23/stus.php>.
33. Мачтакова О.Г. Еволюція концепції мотивації як складової стратегічного управління на підприємстві / О.Г. Мачтакова // Вісник соціально-економічних досліджень. - № 40. - С. 99-107.
34. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1997. – 704 с.
35. Момот Т.В. Конспект лекцій з дисципліни «Фінансовий аналіз» (для студентів 5 курсу денної і 6 курсу заочної форм навчання спеціальності 7.050106 «Облік і аудит») / Т. В. Момот; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х.: ХНАМГ, 2010. – 183 с.
36. Музиченко-Козловський А.В. Управління за цілями як інноваційна модель розвитку підприємства / А.В. Музиченко-Козловський // Формування ринкової економіки України. – 2011. – С. 109-113.
37. Настусенко Г.А. Мотивація персоналу як передумова стратегічного розвитку підприємства / Г.А. Настусенко // Актуальні проблеми менеджменту в сучасних глобалізаційних процесах: зб. матер. II Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молод. вч., 7 квіт. 2015 р. – Ірпінь: Видавництво Національного університету ДПС України, 2015. – С. 109-110.
38. Оганесян Р. Е. Моделювання мотиваційних підходів до персоналу / Р.Е. Оганесян, О.П. Герус // Актуальні проблеми менеджменту в сучасних глобалізаційних процесах: зб. матер. II Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молод. вч., 7 квіт. 2015 р. – Ірпінь: Видавництво Національного університету ДПС України, 2015. – С. 256 – 258.
39. Осипенко І.Ю. Вдосконалення системи управління персоналом підприємства на інноваційних засадах / І.Ю. Осипенко, А.О. Мариненко // Актуальні проблеми менеджменту в сучасних глобалізаційних процесах: зб. 106 матер. II Всеукр.

наук.-практ. конф. студ., аспір. та молод. вч., 7 квіт. 2015 р.– Ірпінь: Видавництво Національного університету ДПС України, 2015. –

С. 113 – 114.

40. Осовська Г.В. Основи менеджменту: Навчальний посібник / Г.В.Осовська, О.А. Осовський. - К.: Кондор, 2006. – 664 с.

41. Осовська Г.В. Стратегічний менеджмент : навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.Л. Фіщук, І.В. Жалінська. — К. : Кондор, 2003. – 196 с.

42. Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ. – М.: Инфра-М, 2013. – 255 с.

43. Поліщук Д.І Мотивація як чинник підвищення продуктивності підприємств / Я.Д. Качмарик, Д.І. Поліщук // Науковий вісник НЛТУ України – 2011. – № 21.8. – С. 209-213.

44. Самойленко А.А. Особливості застосування КРІ в системі мотивації персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] / А.А. Самойленко // Ефективна економіка. – Електрон. журн. - 2014. - № 5. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3030>.

45. Сапкулова Е. В. Концепция «управление по результатам»: особенности, принципы, актуальность для управления образовательными системами / Е. В. Сапкулова // Теория и практика образования в современном мире: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, февраль 2012 г.). — СПб: Реноме, 2012. — С. 82-86.

46. Смішко А.В. Математичні моделі в менеджменті / А.В. Смішко // Актуальні проблеми менеджменту в сучасних глобалізаційних процесах: зб.матер. II Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молод. вч., 7 квіт. 2015 р.– Ірпінь: Видавництво Національного університету ДПС України, 2015. – С.259 – 261.

47. Ступчук К.Л. Мотивація персоналу як один з чинників підвищення ефективності діяльності підприємства / К.Л. Ступчук // Актуальні проблеми менеджменту в сучасних глобалізаційних процесах: зб. матер. II Всеукр. 107наук.-практ. конф. студ., аспір. та молод. вч., 7 квіт. 2015 р. – Ірпінь: Видавництво Національного університету ДПС України, 2015. – С. 129 –

131.

48. Федулова Л.І. Економіка знань у контексті поглядів Пітера Друкера / Л.І.Федулова // Екон. теорія. - 2007. - № 3. - С. 86-99.

49. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. – М.:ГроссМедиа, 2005. – 224 с.

50. Шершньова З. Є. Стратегічне управління. Підручник / З.Є Шершньова. 2-вид., перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2004. — 699 с.

51. Румянцева Е. Механизмреорганизациифинансовойфункциипредприятия// Проблемытеории и практики управления №1, 2005-стр.83-88

52. Савицкая Г.В. Анализхозяйственнойдеятельностипредприятия, Минск, Новоезнание, 2004 г.-688с.

53. Садеков А.А., Лисова Н.А
Инвестиционнаяпривлекательностьпредприятия (методология и методика оценки) Донецк-Донецкий ГУЭТ, 2004 г.270с.

54. Сидорович А.В. Курс экономическойтеории / А.В. Сидорович. – М: «ДИС», 2008-89с.

55. Уолш К. Ключові фінансові показник. Аналіз та управління розвитком підприємства : - К. Наукова думка, 2004 - 367 с.

56. Федоренко В.Г., Якушев Е.Р., Гаврилова Т.В. Оцінка та діагностика фінансового стану підприємства // Економіка та держава №2, 2007р. - стор.26-29

57. Финансовоеположениепредприятия (оценка, анализ, планирование)// ПодредакциейЧуши : А. – Суми, «Университетская книга», 2002 г. - 332 с.

58. Финансовый менеджмент : теория, практика. // Подредакцией Е.С. Стояновой- 5-е изд., перераб и доп. – М:Издательство «Перспектива», 2006 - 656 с.

59. Фінансова діяльність підприємства / Бандурка О.М., Коробов М.Я. – К. Либідь, 2005 - 384 с.

60. Хелферт Єрик \ Техніка фінансововгоанализа.-М: Аудит, 1996 г.-663 с.;

61. Чуприна Е.А. Экономическийанализ на предприятиях малого бизнеса : задачи и направленияразвития // Вісник Харківського національного

університету ім. Карабіна, 2005. - №564 – с.371

62. Своробович Л. Н., Егупов Ю. А.
Методические основы формирования системы материального поощрения на машиностроительных предприятиях // Л. Н. Своробович, Ю. А. Егупов // Науковий вісник. Од. держ. екон. ун-т. Всеукр. асоц. молод. наук. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2010. - №10 (111).– С. 210-223.

