



## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	6
1.1. Соціально-економічне значення соціального партнерства.....	6
1.2. Поняття та природа соціального партнерства на підприємстві...	13
1.3. Модель соціального партнерства в Україні: проблеми запозичення зарубіжного досвіду.....	21
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».....	33
2.1. Економічна характеристика діяльності ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».....	33
2.2. Аналіз кількісних та якісних характеристик персоналу підприємства.....	38
2.3. Аналіз соціального партнерства ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».....	46
2.4. Оцінка стану соціального партнерства на підприємстві працівниками.....	50
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ВІДНОСИН СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».....	60
3.1. Розробка напрямів удосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».....	60
3.2. Економічна і соціальна ефективність впровадження напрямів удосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».....	80
ВИСНОВКИ.....	87
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	93
ДОДАТКИ.....	101

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** У сучасному світі соціальне партнерство є одним з найважливіших чинників організації ринкової економіки та одним із суттєвих аспектів взаємодії між людьми в процесі надання послуг і суспільного життя. В Україні становлення й розвиток системи соціального партнерства відбувається одночасно з формуванням ринкової економіки, правової держави, громадянського суспільства та їх інститутів. Тому на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки актуальними є визначення особливостей формування соціального партнерства в Україні, виявлення недоліків функціонування і розробка напрямів його подальшого вдосконалення. Актуалізація проблеми обумовлена тим, що питання соціального партнерства займають одне з провідних місць у зв'язку з порівняно недавньою появою в якості регулятора відносин трудових відносин на підприємстві.

Питанням соціального партнерства багато уваги приділено у наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених та науковців. Зокрема, широко висвітлено теоретичні підходи до визначення поняття «соціальне партнерство» у працях відомих українських учених, таких як Д. Богиня, О. Грішнова, А.Колот, В. Новиков, Г. Осовий. Питання створення нових соціально-трудових відносин шляхом їх реформування порушують у своїх роботах Г. Осовий та А.Колот. Серед закордонних дослідників, яким також належить значний внесок у висвітлення цього питання, слід відзначити Л. Баккаро, С. Лібнера, Б. Модель, Р. Одонолла, М. Сімоні, Г. Фолкнера. Роль і місце системи соціального партнерства в умовах функціонування вітчизняної економіки, особливості становлення і тенденції розвитку соціального партнерства в Україні досліджувалися також О. Ситником.

**Мета і завдання дослідження.** Метою кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних основ, практичних аспектів відносин соціального партнерства в організації та виявлення шляхів його удосконалення.

Для досягнення поставленої мети дослідження у процесі виконання роботи необхідно було вирішити наступні **завдання**:

- розглянути соціально-економічне значення соціального партнерства;
- розкрити поняття та природу соціального партнерства на підприємстві;
- дослідити модель соціального партнерства в Україні та в зарубіжних країнах;
- оцінити стан соціального партнерства ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП»;
- розробити напрями удосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».

**Об'єктом дослідження** є відносини соціального партнерства в управлінні персоналом ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».

**Предметом дослідження** є форми, методи, принципи здійснення соціального партнерства на рівні підприємства та шляхи його вдосконалення.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дослідження слугували загальнонаукові та спеціальні методи економічної теорії, які базуються на системному підході, згідно з яким усі процеси аналізуються у взаємозалежності та взаємозв'язку. Дослідження ґрунтується на використанні таких методів, як: теоретичного узагальнення – для визначення наукових підходів щодо сутності поняття «соціального партнерства»; порівняльного аналізу та синтезу – для оцінки соціального партнерства підприємств; економіко-статистичного аналізу, зокрема, ранжування та групування; графічні – для наочної ілюстрації та побудови схем і графіків стосовно предмету дослідження.

**Інформаційною базою дослідження** є законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні статистичні матеріали Державного комітету статистики України, Головного управління статистики в Одеській області, дані фінансової та статистичної звітності ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП», офіційного сайту підприємств, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, результати анкетних опитувань, особисті розробки автора.

**Практичне значення одержаних результатів.** Практична значимість кваліфікаційної роботи полягає в тому, що розроблені рекомендації щодо

удосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП» будуть впроваджені в діяльність підприємства.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційні робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури та додатків.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційні робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури та додатків. Загальний обсяг роботи становить 104 сторінки. Основний зміст викладено на 96 сторінках. Робота містить 18 таблиць, 16 рисунків.

**Публікації.** За результатами виконання кваліфікаційної роботи магістра опубліковано статті:

1. Яцишин В.В. Значення та характеристика змісту принципів соціального діалогу у сфері праці / В.В.Яцишин // Право і суспільство. – 2018. – №4. – С. 131–136. ( 4 д.а.)
2. Яцишин В.В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу у сфері праці / В.В.Яцишин // Прикарпатський юридичний вісник. – 2018. – №1. – С. 82–84.( 4 д.а)

## ВИСНОВКИ

В роботі представлені теоретичні і практичні аспекти соціального партнерства і зроблені відповідні висновки.

1. Суть соціального партнерства полягає в тому, що це специфічний вид громадських відносин між різними соціальними групами, прошарками й класами, які мають суттєво відмінні соціально-економічні й політичні інтереси. Ці різні інтереси не можуть стати однаковими, проте можливе їх поєднання, забезпечення певного балансу їхньої реалізації. Соціальне партнерство одночасно є і результатом, і активним чинником формування громадянського суспільства, в якому різні соціальні групи, прошарки і класи зі своїми специфічними інтересами створюють свої організації, через які формують стійку соціальну спільноту, що забезпечує соціальну та політичну стабільність в суспільстві. Соціальне партнерство уособлює собою відмову від будь-яких насильницьких, революційних методів вирішення соціальних протиріч і орієнтацію на еволюційний шлях розвитку суспільства.

2. Соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками – з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудова відносин, які (взаємозв'язки) полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави.

3. Як показало дослідження, умови формування й розвитку системи соціального партнерства в Україні суттєво відрізняються від інших країн такими особливостями:

– Вплив соціально-економічної кризи на гальмування розвитку соціально-трудова відносин та формування соціальних інститутів.

- Відставання законодавчого забезпечення системи партнерських відносин.

- Поляризація соціальної ситуації, наявність корупції, зрощення підприємництва з апаратними структурами.

- Соціальна незахищеність працівників з боку держави на підприємствах галузей освіти, культури, охорони здоров'я, науки та інших установ та організацій бюджетної сфери.

- Втрата довіри до профспілок і їхніх лідерів, які вже мало ким сприймаються як виразники інтересів трудящих.

- Збереження значної частки «тіньової» економіки, що не сприяє розвитку соціального партнерства. На «тіньових» підприємствах, як правило, не дотримуються норми трудового законодавства, зокрема про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди і т. ін. У нашій країні виник своєрідний клас псевдовласників – працівників підприємств, які володіють невеликими пакетами акцій і не можуть вплинути на рішення керівництва.

- Несформованість суб'єктів соціального партнерства та їхніх представників. Суттєвою перешкодою для становлення соціального партнерства стає розмивання ціннісно-нормативної системи суспільства.

4. У ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП» функції профспілкового органу виконує особа, обрана трудовим колективом профоргом. Відповідне призначення відображено у протоколі загальних зборів трудового колективу ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».

5. На підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП» використовується наступні форми взаємодії працівників і адміністрації:

- спільні консультації представників відділів на всіх рівнях;
- колективні переговори на всіх рівнях;
- укладання договорів на всіх рівнях.

6. На підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП» укладений колективний договір. Але має місце формальний підхід до формування

зобов'язань у колективному договорі та те, що не усі перелічені зобов'язання у колективному договорі виконуються адміністрацією. До того ж, окрім основних обов'язкових положень, колективний договір ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП» не передбачає додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

7. Об'єктивний аналіз стану соціального партнерства виявив, що недоліками взаємодії працівників і адміністрації на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП» є:

- відсутність спільного розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм на всіх рівнях;
- формальний підхід до створення трудових комісій та їх участі у розв'язанні конфліктів;
- наймані працівники не приймають участь в управлінні підприємством;
- не налагоджений обмін необхідною інформацією;
- відсутній контроль за виконанням спільних домовленостей;
- відсутня відповідальність адміністрації за невиконання прийнятих зобов'язань у колективному договорі.

8. Нами проведено соціологічне дослідження: «Оцінка ефективності соціального партнерства ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП». В дослідженні прийняло участь 30 осіб, з них 4 керівника, 15 працівників консалтингового відділу, 7 фахівців, 4 технічні службовця. Дослідження показало наступні результати.

Респонденти у своїх відповідях відмітили, що основними недоліками в роботі профспілкової організації товариства є:

- відсутність ефективного механізму взаємодії між адміністрацією та працівниками;
- не задоволеність вирішенням трудових спорів та конфліктів у товаристві;



- нейтральне ставлення керівників товариства до розвитку взаємної співпраці між працівниками та роботодавцем для досягнення спільних цілей;
- соціально-психологічний клімат в організації більшість респондентів охарактеризували як конфліктний;
- найпоширенішим приводом для виникнення трудового конфлікту з адміністрацією та колегами, були відмічені наступні: несправедливість в розподілі преміальних виплат, несправедливий рівень трудового навантаження працівників, не врахування думки працівників, невміння керівництва організувати роботу, постійні понаднормові роботи, неможливість кар'єрного зростання;
- найчастіше конфлікти виникають між бухгалтерією і консалтинговим відділом через несвоєчасне надходження інформації щодо виконаних робіт; між претензійним відділом та спеціалістом консалтингового відділу через його недостатню кваліфікацію; існує затяжний конфлікт між керівництвом і менеджерами компанії через їх надлишкову зайнятість з приводу виїзду до клієнтів, проведення з ними відповідної роботи; між консалтинговим відділом і окремими клієнтами компанії з приводу необхідності отримання консультацій не в телефонному режимі, а по приїзді у фірму.

9. Неузгодженість політики адміністрації та робітників щодо заробітної плати призвела до порушення справедливості в оплаті праці, на що неодноразово звертала увагу керівництва профспілка підприємства. Аналіз фактичних даних із заробітної плати співробітників компанії засвідчив, що є значна невідповідність між зростанням чистих доходів компанії, які зростала у рази, та середньої заробітної плати працівників, яка зростала усього на декілька відсотків. Так, середня заробітна плата у менеджерів відділу консалтингу в 5 разів нижча, ніж у керівників підприємства. Тобто, для співробітників, праця яких є найбільш рентабельною й приносить товариству левову частку доходів, заробітна плата не є мотивуючим фактором. Це викликає невдоволення з боку менеджерів компанії і є причиною звільнень висококласних фахівців.

10. Отже, з метою удосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЄГАЛ ГРУП» нами пропонуються наступні заходи:

1) Проведення широкого громадського обговорення із залученням експертів економічної, юридичної сфери, залучення профспілкового органу вироблення дієвого механізму виконання принципів соціального партнерства. Зазначене позитивно вплине як на інститут соціального партнерства в широкому розумінні, так і на відносини соціального партнерства на кожному окремому підприємстві, у тому числі у ТОВ «ЕТЕРНА ЛЄГАЛ ГРУП».

2) З метою приведення профспілкової діяльності у ТОВ «ЕТЕРНА ЛЄГАЛ ГРУП» до відповідності приписам Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та підвищення у роботодавця авторитетності профспілки підприємства, пропонується створення юридичної особи – Первинної профспілкової організації ТОВ «ЕТЕРНА ЛЄГАЛ ГРУП»;

3) З метою впровадження кращого зарубіжного досвіду соціального партнерства, пропонується у ТОВ «ЕТЕРНА ЛЄГАЛ ГРУП» створити за спільного рішення роботодавця, трудового колективу та профспілкової організації, особливого органу соціального партнерства, а саме: «Рада ефективності ТОВ «ЕТЕРНА ЛЄГАЛ ГРУП».

4) Удосконалення системи оплати праці менеджерів, що дозволить усунути несправедливість в розподілі доходів від надання консультаційних послуг

5) Налагодити інформаційний взаємозв'язок між відділами підприємства, зокрема:

– забезпечити практичні заходи, що полягають у швидкому сповіщенні працівників про всі актуальні питання діяльності, функціонування, забезпечення діяльності, таке забезпечення можливе шляхом створення груп у загальновідомих меседжерах «Viber», «Telegram», «WhatsApp»;

– забезпечити обміну інформацією також необхідно налагоджувати шляхом інтегрування хмарних сервісів, Інтернет та мобільних додатків електронного документообігу;

– впровадити *систему InterDoc*;

– надати менеджерам обмежений доступ до програми Бухгалтерія 1С, який дозволить своєчасно вводити первинні документи щодо Акту наданих послуг.

6) Направити спеціаліста по наданню консультаційних бухгалтерських послуг в Навчальний центр для бухгалтерів для проходження семінарів «Юридичні консультації для бухгалтерів», «Зміни в законодавстві для бухгалтерів» з метою усунення конфлікту між спеціалістом, претензійним відділом и «проблемним» клієнтом.

7) Впровадити в компанії гнучкий робочий графік для менеджерів (додаткові витрати на забезпечення доступу на відстані, зокрема витрати на мобільний зв'язок, Інтернет, програмне забезпечення для зв'язку з офісом) з метою усунення конфлікту між менеджерами, директором і клієнтами

8) Впровадження програми 1С «Консалтинг» з метою усунення конфлікту між консалтинговим відділом і окремими клієнтами.

9) Оформлення на роботу спеціаліста з надання правових послуг з метою рівномірного розподілу навантаження згідно з Кодексом про працю.

10) Проходження керівником компанії тренінгу «Трудові конфлікти» з метою профілактики і попередження трудового конфлікту.

11) Впровадження програми розвитку та пройти курси підвищення кваліфікації керівникам відділів.

10. Таким чином, в результаті впровадження напрямів удосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЄГАЛ ГРУП» чистий дохід від надання послуг і ефективність праці працівників за обсягом наданих послуг зростуть на 10%. Валовий прибуток, операційний прибуток і чистий прибуток відповідно зростуть на 205,44, 300,2 і 415,17 тис. грн. Рентабельність надання послуг збільшиться з 27,98% до 29,52%.

Вищевикладене підтверджує економічну доцільність впровадження напрямів удосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».

11. Соціальний ефект впровадження напрямів удосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП»: зменшення кількості звільнень на підприємстві, більш ефективне використання робочого часу, підвищення якості управління персоналу, оптимізація психологічного клімату в колективі, зміцнення неформальних відносин, збільшення рівня задоволення від роботи, формування корпоративного духу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Красномовець В.А. Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин України: особливості формування та перспективи розвитку / В. А. Красномовець, А. С. Пасека // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . - 2015. - № 2. - С. 155-159.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР в редакції Закону від 01.01.2017, підстава - 1774-VIII // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
3. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 № 2017-III в редакції Закону від 10.06.2018, підстава - 2189-VIII // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О. А. Грішнова. — К.: Знання, 2012. — 535 с.
5. Джига Т.В. Розвиток соціального партнерства в країнах ЄС та України: порівняльний аналіз / Т.В. Джига // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Gileya/2016\\_50/Gileya50/P7\\_doc.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2016_50/Gileya50/P7_doc.pdf)
6. Колот А. Соціальне партнерство на зламі двох тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку ( на прикладі країн Європейського Союзу) [Текст] / А. Колот // Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді. — 2012. — № 1. — С.26-28
7. Ситник Ю.О. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку [Текст] / Ю.О. Ситник // Наукові записки Кіровоградського національного технічного університету. — 2015. — №5. — С. 81-89

8. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грیشнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2014. — 501 с.

9. Негель Л.С. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні / Л.С. Негель, Л.Л. Макаренко // Стратегічна панорама. – 2014. – № 2. – С. 96-103.

10. Пашенко І.Н. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст] : навч. посіб. для студ. вузів / І.Н. Пашенко. – Л. : Магнолія 2006, 2007, 2015. – 260 с.

11. Василенко О.М. Активізація дієвості соціального партнерства державних інституцій з громадськими організаціями [Електронний ресурс] / О.М. Василенко // Державне управління: удосконалення та розвиток. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=105>

12. Балабанова Л.В. Управління персоналом [Текст] : навч. посібник / Л. В. Балабанова ; М-во освіти і науки України. – К. : Професіонал, 2013. – 511 с.

13. Гутуряк К.О. Сучасний стан соціального партнерства в Україні / К.О. Гутуряк // Ефективна економіка. – 2015. – № 5. – С. 21-24.

14. Юзик Л.А. Сутність та механізм соціального партнерства / Л.А. Юзик // Економічний аналіз. – 2014. – Вип. 5. – С. 225-227.

15. Процюк С.Л. Соціальне партнерство як механізм соціального захисту зайнятого населення / С.Л. Процюк // Публічне адміністрування : теорія та практика [Електронне видання]. – 2015. – Вип. 1(3). – Режим доступу: <http://www.dbuapa.dp.ua/zbirnik/2015-01/10pslzzn.pdf>

16. Закон України «Про соціальний діалог» від 23.12.2010 № 2862-VI // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>

17. Гетьманцева Н. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин / Н. Гетьманцева // Підприємництво, господарство і право. - 2016. - № 3. - С. 82-86.

18. Іваницька С.Б. Соціальне партнерство – основа ефективної діяльності підприємства/ С. Б. Іваницька, І. А. Коротка // Економіка і регіон. - 2013. - № 4. - С. 158-161.

19. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ в редакції Закону від 01.01.2015, підстава - 77-VIII// Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

20. Савчук Л. М. Функції соціального партнерства /Л.М. Савчук // / Науковий вісник УМО. Серія : Економіка та управління. - 2016. - Вип. 2. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo\\_2016\\_2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo_2016_2_12)

21. Кинько Е. Н. Социальное партнерство как фактор социализации социально – трудовых отношений / Е.Н. Кинько // Социальная экономика. – № 1 – 2. – 2016. – С. 131 – 136.

22. Колосок А. М. Інституційне забезпечення соціального партнерства / А.М. Колосок // Актуальні проблеми економіки. – № 10. – 2015. – С. 74 – 79.

23. Жуков В. Соціальне партнерство – запорука злагоди в суспільстві / В. Жуков // Праця і зарплата. – № 32. – 2014. –С. 4 – 6.

24. Капліна Г.А. Модель соціального партнерства в Україні: проблема запозичення зарубіжного досвіду / Г.А. Капліна, В.І. Гніденко// Г. А. Капліна, В. І. Гніденко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. - 2016. - № 29. - С. 55-61.

25. Негель Л.С. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні / Л.С. Негель, Л.Л. Макаренко // Стратегічна панорама. – 2016. – №2. – С. 68 – 72.

26. Ситник О.Ю. Розвиток персоналу шляхом налагодження соціального діалогу в Україні крізь призму міжнародного досвіду /О. Ю. Ситник // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. - 2017. - Вип. 11. - С. 140-144.

27. Антюхина Н. Шведская модель социального партнерства в европейском контексте / Н. Антюхина // Человек и труд. – 2014. – №7. – С. 81–83.
28. Крещенко Н. Соціальний діалог з позиції країн ЄС / Н. Крещенко // Віче. – 2013. – № 18. – С. 23–26.
29. Левченко О.М. Економіка знань : управління розвитком людських ресурсів Великобританії : [монографія] / О.М. Левченко. – К. : Корпорація, 2015. – 202 с.
30. Машика Ю.В. Міжнародний досвід регулювання зайнятості та можливості його використання в Україні / Ю.В. Машика // Науковий вісник НЛТУ України. – 2015. – Вип. 19.1.– С. 213–224.
31. Муравьева А.А. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах ЕС / А.А. Муравьева // Труд за рубежом. – 2015. – № 2. – С. 61–82.
32. Подшибякина Н.Д. Социально-трудовые отношения в странах Центральной и Восточной Европы / Н.Д. Подшибякина, Г.А. Цысина // Труд за рубежом. – 2016. – № 2. – С. 26–45.
33. Савченко В.А. Развитие персонала : [підручник] / В.А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2012. – 512 с.
34. Савченко В.А. Управление развитием персонала : [навч. посіб.] / В.А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2013. – 351 с.
35. Яровая Л.В. Українська модель соціального діалогу в контексті європейської політики / Л.В. Яровая // Вісник СевНТУ. Серія «Політологія». – 2014. – Вип. 112 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://archive.nbuv.gov.ua/portal/index.html>.
36. Ляшенко Т. Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави // Юрид. вісник. - 2015. - № 18. - 6-12 травня
37. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики. — М.: Изд-во Акад. труда и социальных отношений, 2012. — 210 с.



38. Лебедєв І. В. Соціальне партнерство як засіб подолання економічної кризи. // Економіка та держава. - 2015. - №4. - С. 12-15.

39. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна / А.І. Кудряченко// Стратегічні пріоритети. -2014. -№3(8).- С. 132 - 141.

40. Лазор В.В. Роль і значення соціального партнерства на сучасному етапі та правові підходи до його регулювання /В.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2014. – № 12. – С.30-38.

41. Арсентьєва О.С. Системний підхід до визначення поняття «соціальне партнерство» /О.С. Арсентьєва // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2015. – № 15. – С.303-309.

42. Deutsche Gewerkschaftsbund [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/politiklexikon/17341/deutscher-gewerkschaftsbund-dgb>

43. Вайганд Х. Германия: социальное партнерство и глобализация / Х. Вайганд // Человек и труд. – 2015. - № 1. - С. 44-47.

44. Алексейчук В. В. Теоретичні підходи до обґрунтування сутності поняття соціального партнерства / В. В. Алексейчук // Держава та регіони : наук.-вироб. журн. – Запоріжжя : Класич. приват. ун-т., 2014. – № 1. – С. 10–13.

45. Гутуряк К. О. Сучасний стан соціального партнерства в Україні: [Електронний ресурс] / К. О. Гутуряк // Наукові конференції [Електронний ресурс].– 2015. – Режим доступу: <http://intkonf.org>.

46. Давиденко В. С. Імперативи формування і розвитку інституту соціального діалогу // Політичний менеджмент: [підручник] – 2014. – № 6. – С. 89-102.

47. Данюк В.М. Экономика и социология труда, менеджмент персонала: [учебник] / В.М. Данюк / Сб. науч. тр.-Т.4, ч.1. - Донецк, 2015. – 527 с.

48. Діденко Н. Г. Європейська політика і соціальне партнерство в ЄС: [довідник] / Н. Г. Діденко, І. Я. Тодоров, О. Р. Чугріна, О. К. Міхеєва / за заг. ред. Н. Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2012. – 150 с.
49. Колосок А. М. Інституційне забезпечення соціального партнерства: [підручник] / А. М. Колосок. – 2014. – № 10. – С. 74-79.
50. Колот А. М. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: [монографія] / А. М. Колот, О. А. Грішнова.– за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2011. – 501 с.
51. Криса О. Й. Вплив соціальних конфліктів на результативність організації: [зб. наук. статей] / О. Й. Криса. – Львів, 2014. – 382 с.
52. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1045-14>
53. Проект Трудового кодексу // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
54. Яцишин В. В. Значення та характеристика змісту принципів соціального діалогу у сфері праці / Вадим Валерійович Яцишин. // Право і суспільство. – 2018. – №4. – С. 131–136.
55. Яцишин В. В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу у сфері праці / Вадим Валерійович Яцишин. // Прикарпатський юридичний вісник. – 2018. – №1. – С. 82–84.