

Л.П. Кулаковська, к.е.н.*Житомирський державний технологічний університет***Т.Ю. Кулаковський, к.психол.н.***Житомирський державний університет імені Івана Франка***ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ ТА ЇХ АУДИТ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ***«Теорія без практики мертва»**А.В. Суворов*

Розглядається місце людських ресурсів у підприємницькій діяльності та можливості покращання їх використання через проведення аудиту персоналу.

Ключові слова: людські ресурси, персонал, інновації, інноваційне підприємництво, підприємець, аудит персоналу.

Постановка проблеми. Одним із елементів суспільного виробництва є робоча сила, до складу якої входять працюючий підприємець, генератори ідей, винаходів, тобто інноватори та власне персонал. Від якості робочої сили та технологій її використання залежить успішність будь-якої підприємницької структури та економіки країни в цілому. На жаль, ефективність вітчизняного підприємництва є низькою, а неналежне використання інновацій в підприємницькій діяльності призводить до витіснення вітчизняних товарів на ринку та заміни їх або на дорогі, або на товари досить низької якості зарубіжних країн. Така ситуація сприяє створенню робочих місць та покращанню добробуту населення країн-імпортерів товарів на наш ринок та зубожінню населення України. Виходом з такої критичної ситуації є вивчення якості людських ресурсів, залучених до підприємницької діяльності, їх доцільного та ефективного використання з відповідною мотивацією до праці. На допомогу у втіленні цих заходів стане аудит людських ресурсів.

Аналіз останніх досліджень та постановка завдання. Дослідження теорії і практики аудиту має вікову історію, її вивченню присвятили свої роботи зарубіжні автори: А.Аренс, Дж.Лоббек, Дж.Робертсон, Р.Монтгомері, В.Я. Соколов, М.Я. Штейман та інші, вітчизняні вчені: Ф.Ф. Бутинець, М.Білуха, А.Кузьминський, В.Рудницький та інші. Ці автори присвятили свої роботи аудиту, що стосується господарської діяльності суб'єктів господарювання в цілому і більш акцентували свою увагу на аудиті фінансової звітності, а питання аудиту людських ресурсів та персоналу у їхніх роботах практично не вивчалось. Останнім часом з'явилися роботи з аудиту персоналу, авторами яких є: Ю.Г. Одегов, Т.В. Ніконова, П.Е. Шлендер, М.Є. Смирнова, Н.П. Петриненко, М.І. Федоров, Н.Д. Лук'яненко, В.Г. Шульга, Г.В. Ларичева та інші. Однак проблема аудиту персоналу залишається недостатньо вивченою.

Викладення основного матеріалу. Аудит як діяльність виник на запит практики. На початковому етапі він виконував функцію контролю за діяльністю посадових осіб з метою викриття фактів обману та шахрайства.

Пізніше, з бурхливим розвитком акціонерних товариств, у Великобританії виник аудит, метою якого було підтвердження фінансової звітності незалежними аудиторами. Підтверджуючий аудит теж виник на запит практики, оскільки зацікавлені особи на основі фінансової звітності приймали досить важливі для них рішення і повинні були бути впевненими у достовірності представлених їм даних.

Спираючись на багаторічний досвід, американський вчений Р.Монтгомері та його послідовники дали досить глибоке і досить повне визначення аудиту: аудитом називають системний процес об'єктивного збору й оцінки свідомств про економічні дії і події з метою визначення ступеня відповідності цих тверджень встановленим критеріям і представлення результатів перевірки зацікавленим користувачам.

З переходом нашої країни до ринкової економіки, з появою організацій недержавної форми власності поряд із традиційною формою контролю – ревізією, виникає аудит.

Аудиторська діяльність для України є досить молодою, юридично її відлік починається із прийняттям Закону України «Про аудиторську діяльність» (22.04.1993). За законом України «Про аудиторську діяльність», аудит – це перевірка даних бухгалтерського обліку і показників фінансової звітності суб'єкта господарювання з метою встановлення незалежної думки аудитора про її достовірність

© Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський, 2014

огам законів України, положень (стандартів) бухгалтерського обліку або інших правил (внутрішніх положень суб'єктів господарювання) згідно із вимогами користувачів.

За ініціативою здійснення, аудит може бути добровільним або обов'язковим.

Проведення обов'язкового аудиту регламентується ст. 10 «Обов'язкове проведення аудиту» Закону України «Про аудиторську діяльність» та іншими нормативними актами, де визначено категорії суб'єктів

господарювання, публічна звітна інформація яких підлягає обов'язковому аудиту. Такий аудит стосується публічної фінансової звітності [1].

Законом України та Міжнародними стандартами контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг регламентована діяльність щодо аудиту фінансової звітності. Нормативне регулювання проведення аудиту персоналу практично відсутнє, окрім того, що Міжнародним стандартом аудиту 800 «Аудиторський висновок при виконанні завдань з аудиту спеціального призначення» передбачені висновки щодо виконання контрактних угод. Однак якоїсь конкретики щодо проведення зовнішніми аудиторами аудиту персоналу немає, незважаючи на те, що тільки від якісного застосування людських ресурсів (персоналу підприємства та інших представників людських ресурсів, що вносять вклад у підприємницьку діяльність) залежать додана вартість, створена підприємством, прибуток від господарської діяльності та національний дохід країни.

За об'єктами, аудит у міжнародній практиці поділяють на аудит фінансової звітності, погоджений аудит (або аудит на відповідність) та операційний аудит.

Аудит персоналу «на відповідність» може дати відповідь наскільки персонал підприємства відповідає його потребам. Операційний аудит дозволяє зробити висновки щодо ефективності використання персоналу. Але за цими загальними моделями аудиту криється велика робота щодо вивчення кожної особистості в колективі та груп людей, що об'єднані в ті чи інші колективи.

Метою аудиту персоналу може бути висловлення думки аудитора щодо ефективності підбору, використання, стимулювання, оцінки і навчання, створення умов праці, а також звільнення персоналу підприємства через аудиторський висновок до користувачів.

Аудит персоналу проводиться на вимогу зацікавлених осіб. Виникає безперечне питання: хто ж практично зацікавлений у проведенні аудиту персоналу, хто може бути замовником такого аудиту, бо як показує міжнародна вікова практика аудиту, його значимість пояснюється саме практичною потребою зацікавлених осіб.

На сьогоднішній день починають з'являтися теоретичні напрацювання з аудиту персоналу. Однак проблема виникає у практичних замовниках такого аудиту: для малих і середніх підприємств такий аудит є недоцільним, оскільки там кожен працівник на виду, а великі підприємства не приділяють цьому питанню належної уваги.

Для підтвердження необхідності у детальному вивченні персоналу вважаємо за необхідне проаналізувати його роль для будь-якого суб'єкта господарювання в ефективності господарської діяльності.

Факторами суспільного виробництва, у тому числі і підприємництва, є: праця, засоби праці та природні ресурси. Праця – це **функціонування робочої сили**, а в більш широкому значенні – це процес свідомої, доцільної діяльності. Її роль полягає в перетворенні елементів природи у речі, які можуть задовольнити потреби людини.

Організація процесу виробництва, тобто поєднання факторів виробництва у процес виготовлення нового товару або нової вартості, є функцією підприємця.

Актуальною до цього часу є теорія Ж.-Б. Сея, в якій він дав чітке поняття продуктивної системи і показав роль «людської індустрії» в ній (рис. 1.) [3].

Як бачимо з рисунка 1, за Сеєм, існують три фундаментальні продуктивні фактори: капітал, людська індустрія та природні агенти. Концепція капіталу містить у собі як матеріальний капітал (засоби виробництва), так і грошовий капітал.

До природних агентів належать не тільки природні ресурси, але й закони природи, що мають враховуватися. При цьому такий фактор, як «людська індустрія» (в сьогоднішньому розумінні «людські ресурси»), Сеєм розділена на три складові: філософів, робітників та підприємців. Основним завданням філософів є генерація необхідних знань для виробництва кінцевого продукту.

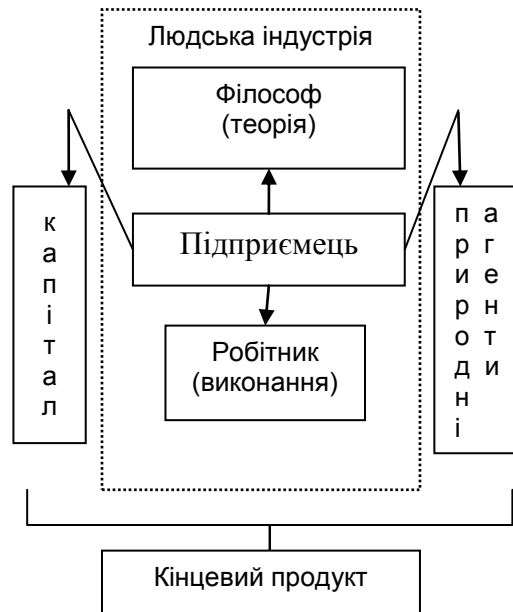


Рис. 1. Продуктивна система Жана-Батіста Сея

Безпосередньо виробництвом займаються робітники. Підприємець у цій системі відіграє центральну роль, координуючи виробничий процес та поєднуючи різні фактори. Саме підприємець наглядає, координує та керує всією системою. Якщо ж він буде виключений з економічної системи, вона зупиниться.

Однак сам підприємець без інших представників «людської індустрії» в умовах глобалізації економіки не може вистояти в конкурентній боротьбі. Тому структура «людської індустрії» Ж.-Б. Сея на сьогодні набирає ще більшої актуальності.

Досить важливою є роль «філософа», тобто вченого або іншої креативно мислячої людини, яка може генерувати нові ідеї для підприємництва.

Але і тут слід загострити увагу на тому, що інновації ініціюються підприємцями. На думку Й.Шумпетера, підприємець є постійним порушником рівноваги, до якої прагне економічна система. Підприємець є джерелом «креативної деструкції». Як результат, Й.Шумпетер позиціонує підприємця як динамічний елемент в економіці [6].

Інноваційна діяльність для підприємця – це діяльність, спрямована на використання й комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок з метою завоювання ринку та одержання прибутку.

Перед підприємцем стоїть завдання віднайти, побачити нові ідеї і втілити їх у підприємницьку діяльність. Винаходи та інші інновації самі по собі, як правильно зауважив Й.Шумпетер, це – «мертві» можливості, а підприємець, відкриваючи нові шляхи до отримання прибутку, є силою, що «оживляє» їх, долаючи технологічні, фінансові та інші труднощі [6].

Можна виділити декілька організаційних шляхів втілення в підприємницьку діяльність винаходів та інших інновацій.

Підприємець може використовувати власні ідеї, поєднуючи при цьому роль підприємця і винахідника. Прикладом може слугувати інноваційна діяльність Г.Форда, який вперше в автомобілебудуванні запровадив конвеєр, що дало йому можливість значно зменшити витрати на виробництво автомобілів та знизити ціну на кінцеву продукцію, що призвело до збільшення продажів і прибутків компанії [5].

Підприємець може запозичити чужі ідеї та впровадити їх в підприємницьку діяльність. У такому випадку підприємець є партнером винахідника, розпізнаючи цінність інновації, освоюючи її й представляючи її ринку, він відіграє провідну роль у процесі комерціалізації ідеї.

В історії ринкової економіки безліч прикладів тандемів підприємців та винахідників. Як приклад можна навести компанію «Sony», засновниками якої є Масару Ібука (винахідник-новатор) та Акіо Моріта (підприємець).

Однак ще більший перелік підприємців, які підхопили перспективну ідею стороннього винахідника, і спромоглися домогтися реалізації теорії в практичний результат, отримавши заслужену винагороду у вигляді матеріального доходу.

Завданням підприємця є не розробка, а **введення інновацій у дію** – реалізація теорії на практиці. Що ж до джерела інновацій, то підприємець може вирішувати цю проблему багатьма способами: від ситуацій, де підприємець сам є винахідником або алокатором чужих перспективних напрацювань, до ситуацій, де підприємець є силою, що стимулює інших до креативного пошуку нових можливостей. Прикладом останнього може слугувати практика японських автобудівних корпорацій, де передбачається винагорода за будь-які раціоналізаторські пропозиції співробітників, в тому числі й ті, що в кінцевому випадку були визнані недоцільними.

Але, як видно навіть із класифікації інновацій за Й.Шумпетером, інновації є досить різноплановими, і з часом їх коло розширюється та удосконалюється. Одній людині (підприємцю) не в силі досягнути усі можливі варіанти інновацій, які можна запровадити. Для цього потрібно мати серед персоналу або команди (у світі шириться командне підприємництво на чолі з лідером-підприємцем) креативно мислячих людей. Важливість наявності в колективі такого персоналу підкреслюється Клайтоном Крістенсенем в книзі «Дилема інноватора», де він зазначив, що навіть агресивні, інноваційні, орієнтовані на споживача організації можуть застаріти (втратити можливість до конкуренції), якщо вони не зможуть зробити власні та часом радикальні кроки до того, щоб зберегти конкурентоздатність [7].

В Україні протягом усього періоду незалежності усі суб'єкти господарювання демонструють незадовільні показники щодо ефективності їх господарської діяльності. Як результат, підприємства, які поступаються на ринку зарубіжним виробникам за якістю представлених товарів та послуг, та не можуть конкурувати з ними за ціною через високу собівартість продукції, скорочують виробництво та кількість робочих місць. Так, середньорічна кількість найманих працівників скоротилась за період з 1995 р. до 2011 р. на 7,7 млн. осіб, що становить 42,2 %. Основною причиною є недостатня увага як з боку підприємств, так і з боку держави до використання «людської індустрії», а саме до людей, які спроможні, а деякі навіть зобов'язані – філософи за Сесем, а в нашому розумінні – науковці та раціоналізатори, запроваджувати інновації. Статистика свідчить, що частка інноваційно активних підприємств складає – 16,2 %, а частка кадрів з науковими ступенями, які виконували наукові та науково-технічні роботи лише – 24,1 % (2011 р.).

Дана інформація наводить на думку, що вивченню мають підлягати не просто кількісні та якісні показники використання людських ресурсів, а й вивчення якості самих людських ресурсів.

Вченими доведено, що загальний інтелект нації на сьогодні є найбільш сильним із відомих психології предикатів індивідуальних професійних досягнень: загальний інтелект корелюється на рівні $r = 0.58$ з успішністю в складних розумових професіях і на рівні $r = 0.23$ – з успішністю простої ручної праці. При цьому інтелект є важливою детермінантою успішності в навчанні й тривалості одержання освіти.

А.Л. Журавльов стверджує, що організації, які складаються із більш інтелектуальних людей, а також цілі області й країни можуть більш успішно вести економічні справи і досягати кращих досягнень [2].

У своїх роботах К.Девенпорт, Х.Реммерс, Р.Лінн, Т.Ванханен на основі проведених досліджень стверджують, що загальний інтелект населення різних досліджуваних країн (США, Великобританія, Іспанія та інші) є суттєвим фактором їхніх економік [8, 9].

Дослідники Р.Лінн та Т.Ванханен встановили високу кореляцію рівня національного інтелекту з доходами на душу населення в цих країнах (кореляція складає приблизно 0,70) і з економічним ростом (кореляція – 0,60–0,65) [9].

Проблеми інтелекту в контексті економічного розвитку вказують на суттєвий вплив психологічних факторів на суспільні процеси.

Р.Лінн та Т.Ванханен розглядають інтелект як один із факторів економічного благополуччя тої чи іншої країни. При цьому вони підкреслюють, що інтелект має рости під впливом економічних досягнень, покращання якості життя і освіти. Разом з тим, на їхню думку, високий інтелект передує економічним досягненням [9].

Дана інформація свідчить про нагальну необхідність вивчення питання щодо активізації людських ресурсів та пошуку резервів їх залучення до інноваційної діяльності. Вирішення цієї проблеми можливе через проведення аудиту людських ресурсів в цілому та аудиту персоналу підприємницької структури зокрема.

Теорії використання людських ресурсів, а також практика країн із розвинутою економікою дають нам підставу розглядати складову суспільного виробництва ширше, ніж персонал підприємницької структури.

До суспільного виробництва, особливо інноваційного, часто залучають не тільки найманих працівників, а й непрацюючих за наймом власників, консультантів тощо, які є присутніми у процесі підприємницької діяльності.

Вклад кожного з представників «людської індустрії» необхідно вивчати і відповідним чином винагороджувати, аби стимулювати людей до креативного мислення, до прагнення працювати на

кінцевий результат компанії. У цьому питанні підприємці можуть теж покладатися на досвідчених аудиторів саме у питаннях аудиту персоналу.

У процесі підприємницької діяльності створення нового продукту, його якість, споживча цінність формується людьми, тому виникає необхідність вивчати сильні та слабкі сторони усіх представників людських ресурсів, задіяних у підприємстві. Зазвичай підприємці часто не мають відповідних компетенцій і часу для такої роботи, покладаючись у цих питаннях на керівників структурних підрозділів за підпорядкованістю.

Однак такі керівники, з одного боку, є також найманими особами і в якійсь мірі зацікавленими особами, а з іншого – будь-які недоліки у підпорядкованих їм структурах вказують і на їхні недоліки в роботі, оскільки вони зазвичай приховують таку інформацію від власників.

Єдиним джерелом правдивої інформації щодо діяльності персоналу та залучених до роботи інших представників людської індустрії є **аудит**.

Аудит персоналу є **добровільним**, ініціатива його проведення належить клієнту. Об'єкти аудиту, обсяги робіт, період і строки їх виконання визначаються клієнтом і обумовлюються угодою між суб'єктами підприємницької діяльності і аудиторською фірмою (аудитором).

Питання щодо проведення аудиту персоналу адміністрація підприємства може ставити перед аудитором, що проводить обов'язковий аудит фінансової звітності. В такому разі аудитор до програми аудиту мають включити питання аудиту персоналу, які необхідно окремо оговорити, а ще краще на проведення аудиту персоналу укласти окремих договір.

Метою аудиту персоналу є висловлення думки аудитора щодо ефективності підбору, використання, стимулювання, оцінки і навчання, створення умов праці та звільнення персоналу підприємства через аудиторський висновок до користувачів. Однак практика офіційного аудиту в країні практично таких випадків не зазначає. Аудиторську діяльність з проведення аудиту персоналу здійснюють консалтингові та кадрові компанії.

Такі послуги широко використовують торговельні організації та ті, що надають різного роду послуги, значно менше – підприємства галузей промисловості, будівництва, сільського господарства.

Однак від останніх залежить насичення ринку вітчизняними товарами, що є значним чинником ефективності економіки країни. Міжнародні співставлення за валовим національним доходом на одну особу, за ПКС 2008 р., свідчать про низьку ефективність вітчизняної економіки, так у 2010 р. цей показник в Україні складав лише 6535 дол. США, в той час, коли у Норвегії – 58810, а в Данії – 36404, нижчі показники за Україну мають Грузія, Вірменія, Молдова, Киргизстан, Таджикистан та Індія.

Така ситуація ще раз підкреслює назрівання нагальної потреби у вивченні людських ресурсів країни, регіону та персоналу підприємницьких структур через незалежний аудит.

Аудит є також підприємницькою діяльністю, і як усяка діяльність, аудит виникає в силу настання відповідної потреби і наявності замовника.

Зацікавленим користувачем аудиту персоналу мають бути підприємці та керівники підприємницьких структур.

У зв'язку з тим, що аудит персоналу є суто добровільним, необхідно обґрунтувати не тільки його корисність, а й необхідність. На нашу думку, для підприємців вона полягає у такому:

1. Від якості персоналу залежить якість продукції, робіт та послуг підприємницької структури, конкурентоспроможність підприємств, ефективність господарської діяльності. Перевірка такої інформації є досить складною та вимагає багато часу, знань та вмінь від перевіряючого. Тому дану інформацію користувачі, в першу чергу, підприємці, не можуть одержати самостійно і потребують послуг аудиторів.

2. Користувачі інформації про персонал зазвичай не мають досвіду роботи з необхідними масивами інформації. Тому вони вимушені запрошувати для виконання цієї роботи аудиторів.

3. Наслідки від використання персоналу можуть бути настільки значними для підприємницьких структур, що достовірність і повнота інформації про використовуваний персонал та стан соціально-трудових відносин є абсолютно необхідною.

Аудит персоналу містить систему заходів зі збору інформації, її аналізу і оцінки, на цій основі, ефективності використання персоналу та його впливу на загальні результати господарської діяльності.

Тому не можна погодитися з висновком М.І. Федорова і В.М. Демкова, які вказують, що досягнення мети аудиту дозволить виявити існуючі порушення в галузі регулювання соціально-трудових відносин [4]. У даному випадку автор основним завданням аудиту персоналу ставить не виявлення резервів використання персоналу, а концентрується на виявленні різного роду порушень, що ближче до мети ревізії, аніж аудиту.

Аудит персоналу передбачає збір інформації, її аналіз та оцінку за такими напрямками: аналіз трудових показників, аудит найму та звільнень, аудит робочих місць, аудит умов праці, безпеки та здоров'я, аудит розвитку персоналу, аудит роботи служби персоналу, аудит якості персоналу, аудит соціально-психологічних відносин у колективі тощо.

Вивчення інформації щодо застосування фактора людських ресурсів у підприємницькій діяльності через аудит дозволить підприємцям більш повно зрозуміти вплив робочої сили на ефективність господарської діяльності та досягнення підприємницької мети – одержання прибутку. Окрім цього, аудит людських ресурсів в цілому та персоналу кожної підприємницької структури призведе до актуалізації кожної особистості та суспільства в цілому.

Висновки та перспективи подальших досліджень:

1. Сучасний стан розвитку підприємництва в країні не може задовольнити вітчизняну економіку. Досить низька наукоємність ВВП. Частка підприємств, що впроваджують інновації складає менше 20 %. Недостатньо до інноваційної діяльності залучаються наукові кадри: лише 24,1 % (2011 р.) науковців з ученими ступенями виконували наукові та науково-технічні роботи. Як результат, на ринку товарів та послуг вітчизняні виробники поступаються імпортерам, тим самим сприяючи розвитку країн-імпортерів та скорочуючи робочі місця на вітчизняному ринку праці.

2. Однією із причин такої ситуації є недостатня увага до якості та використання людських ресурсів в цілому та персоналу підприємницьких структур зокрема. Підприємці (власники) та адміністративні органи підприємницьких структур в силу об'єктивних причин не можуть вивчити проблеми використання персоналу. Вони зазвичай обмежуються вивченням лише економічних показників використання робочої сили і не вивчають якісний бік персоналу та соціально-психологічні трудові відносини в колективі. Разом із тим, вчені доводять, що організації, які складаються із більш інтелектуальних людей, а також цілі області і країни можуть більш успішно вести економічні справи і досягати кращих результатів.

3. Роботу щодо вивчення якості робочої сили як фактора суспільного виробництва та ефективності її використання можуть здійснювати незалежні аудитори. Однак аудит персоналу не є обов'язковим, тому застосовується нечасто. Вікова практика аудиту фінансової звітності показала, що «живучість» аудиторської діяльності пояснюється потребою практики. Отже, для розвитку аудиту персоналу необхідно аби зацікавлені особи, в першу чергу, підприємці досягнули нагальну потребу у вивченні свого персоналу.

4. Усвідомлення практичної потреби в аудиті людських ресурсів, у т. ч. персоналу підприємницьких структур, сприятиме і розвитку теоретичних розробок з цієї проблематики, бо на сьогодні недостатньо вивчати лише економічні показники використання персоналу, багато проблем криється в соціально-психологічних відносинах трудових колективів, у вмілому використанні консультантів, генераторів ідей тощо.

5. Вивчення персоналу підприємницьких структур та ефективності використання людських ресурсів країни через аудит дозволить більш ефективно використовувати даний фактор суспільного виробництва, що безперечно позитивно вплине на економіку підприємництва, а також економіку країни в цілому.

Список використаної літератури:

1. Закон України «Про аудиторську діяльність» м. Київ, 22 квітня 1993 року N 3125-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uapravo.net/akty/zakon-main/akt9poqb0f.htm>.
2. Журавлев А.Л. Образование и конкурентоспособность нации: психологические аспекты / А.Л. Журавлев, Д.В. Ушаков // Психологический журнал. – 2009. – Т. 30. – № 1. – С. 5–13.
3. Сей Ж.-Б. Трактат по политической экономии / Ж.-Б. Сей // Трактат по политической экономии. Экономические суфизмы. Экономические гармонии. – М. : Дело, 2000. – 30 с.
4. Федоров М.И. Аудит социально-трудовых отношений как метод профилактики социально-трудовых противоречий / М.И. Федоров, В.Н. Дедков [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://teoria-practica.ru/-3-2011/ekonomika/fedorov-dedkov.pdf>.
5. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г.Форд ; пер. с англ. Е.А. Бакушева. – Мн. : Попурри, 2007. – 352 с.
6. Шумпетер Й. Теория экономического развития (Исследование предпринимательской прибили, капитала, процента и цикла конъюнктуры) / Й.Шумпетер ; пер. с нем. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.
7. Christensen R. Management succession in small and growing enterprises / R.Christensen. — New York : Harper and Row, 1979. – 217 p.
8. Davenport K.S. Factors in state characteristics related to average A-12 V-12 test scores / K.S. Davenport, H.H. Remmers // Journal of Educational Psychology. – 1950. – P. 110–115.
9. Lynn R. IQ and the Wealth of Nations / R.Lynn, T.Vanhanen. – Westport, CT : Praeger Publishers, 2002.

КУЛАКОВСЬКА Людмила Петрівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналу та економіки праці Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

– підприємництво;
– економіка підприємства;
– ринок праці;
– аудит;
– аудит персоналу.
Тел.: (067)990–09–50;
Тел.: (0412)22–66–47.
E-mail: duka07@mail.ru.

КУЛАКОВСЬКИЙ Тарас Юрійович – кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної та практичної психології Житомирського державного університету імені Івана Франка.

Наукові інтереси:
– економічна та організаційна психологія;
– психологія управління;
– психологія підприємництва;
– особистість на ринку праці;
– персонал-технології.
Тел.: (067)392–55–57;
Тел.: (0412)226–647.
E-mail: taraskulakovsky@mail.ru.

Стаття надійшла до редакції 07.05.2014