

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Л.А. Лахтіонова,
кандидат економічних наук*

Н.О. Кириченко

*Міжнародний університет
фінансів*

Розглянуто методику аналізу трудових ресурсів; показано вплив ефективності їх використання на фінансові результати діяльності підприємницьких формувань.

Ключові слова: людський капітал, робочий час, економічний аналіз, фінансовий аналіз, фінансові результати, суб'єкт господарювання, підприємницька діяльність, продуктивність праці.

Постановка проблеми. У сучасних умовах господарювання значно підвищилася роль економічного аналізу в діяльності суб'єктів економіки. Одне з провідних місць у сучасному економічному аналізі підприємницької діяльності посідають питання аналізу ефективності використання трудових ресурсів. Але конкретно не відображено вплив ефективності їх використання на фінансові результати суб'єктів підприємництва. Ці питання не висвітлюються ні в економічному [1 - 9], ні у фінансовому аналізі [10 - 15]. На жаль, на сьогодні вони є малодослідженими. Тому вивчення впливу використання трудових ресурсів на фінансові результати діяльності підприємницьких формувань є актуальними на даному етапі його розвитку в умовах переходу до постіндустріального суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До трудових ресурсів відносять населення, яке має необхідні фізичні дані, певні знання та навички праці щодо відповідного виду робіт. Трудові ресурси – економічно активне працездатне населення, частина населення, що володіє фізичними і духовними здібностями для участі в трудо-

вій діяльності [16]. Але треба розрізняти поняття трудових ресурсів від поняття людського капіталу, яке на сьогодні набуло дуже поширеного значення. Людський капітал – це капітальні ресурси суспільства, вкладені в людину та в людські можливості брати участь у виробництві, створювати, будувати цінності [16]. Людський капітал – це соціально-економічна категорія, призначена для найбільш повного поєднання можливостей та потреб людини як створювача матеріальних та духовних благ. Тут вирішальне значення має прогрес науки і технології, що радикальним чином розширюють потенційні можливості людини на основі пріоритетного розвитку інтелектуальних компонентів в її діяльності при різкому скороченні важких і трудомістких фізичних зусиль; це приводить до істотної зміни структури людських і трудових ресурсів. Але розширення можливостей людини обумовлено задоволенням її потреб в динамічному розвитку загальної і спеціальної освіти на базі останніх досягнень науки і технологій, а це вимагає відповідних коштів як з бюджетних, так і в зростаючій мірі з позабюджетних джерел. Ніякі послуги, в тому числі і

освітні, не можуть бути безкоштовними, може йтися лише про форму і джерела відшкодування їхньої вартості як для суспільства, так і для приватних осіб. Для розробки теоретичних проблем у цій галузі наразі формується нова галузь економічної науки – економіка знання. Капітал (людський) – освіта, кваліфікація, придбана в процесі виробництва; знання та навички, втілені в робочій силі [17]. Теорія людського капіталу – це концепція згідно з якою відмінності в заробітній платі є наслідком відмінностей в інвестиціях в людський капітал, а доходи низькооплачуваних працівників підвищуються в результаті збільшення обсягу таких інвестицій [17]. Таким чином, дослідження людського капіталу – це зовсім інший напрямок в економічному аналізі.

Отже, **метою** дослідження є розкриття впливу ефективності використання трудових ресурсів на фінансові результати діяльності підприємницьких формувань.

Для цього розв'язуються такі завдання:

- з'ясовується поняття трудових ресурсів та людського капіталу;
- ставляться конкретні завдання з аналізу трудових ресурсів;
- висвітлюється інформаційна база для проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів;
- розглядається методика аналізу ефективності використання трудових ресурсів;
- досліджується факторний аналіз ефективності використання трудових ресурсів з виходом на фінансові результати діяльності підприємницьких формувань.

Виклад основного матеріалу. Серед інших складових виробничого процесу саме робоча сила (жива праця) виступає основним, вирішальним фактором його здійснення. Від ефективності використання трудових ресурсів, рівня забезпеченості ними, величини продуктивності праці залежить обсяг виробництва продукції, ступінь ефекти-

вності використання основних засобів, собівартість продукції, обсяг реалізації продукції, величина прибутку та ряд інших економічних показників діяльності підприємства.

Таким чином, забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, їхня структура, якісна характеристика, раціональне використання робочого часу та ефективність їх використання впливають на кінцеві фінансові результати діяльності підприємства через показники виробництва і собівартості продукції.

Цей вплив можна виразити так:

$$ВП = Ч_{ПВП} \cdot П_{ПВП} \rightarrow П_{ПВП} = У_p \cdot П_p,$$

$$ВП = Ч_{ПВП} \cdot У_p \cdot П_p \rightarrow П_p = Д \cdot Г \cdot П_Г,$$

$$ВП = У_p \cdot Ч_{ПВП} \cdot Д \cdot Г \cdot П_Г,$$

де ВП – обсяг випущеної продукції, грош. одиниць;

$Ч_{ПВП}$ – чисельність промислово-виробничого персоналу, чол.;

$П_{ПВП}$ – середньорічна продуктивність праці (виробіток) одного працівника промислово-виробничого персоналу;

$У_p$ – питома вага робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, частках одиниць;

$П_p$ – середньорічний виробіток робітників, грош. одиниць;

$Д$ – середня кількість днів за рік, відпрацьованих одним робітником, днів;

$Г$ – середня тривалість робочого дня, годин;

$П_Г$ – середньорічний виробіток одного робітника, грошових одиниць.

Зростання обсягу випуску продукції при тій самій чисельності (за рахунок підвищення продуктивності праці) веде до зниження собівартості одиниці продукції. Якщо обсяг випуску продукції не зменшиться, а при цьому зменшиться чисельність працівників, то знизиться собівартість по статті «Витрати на оплату праці».

До основних завдань аналізу трудових ресурсів слід віднести:

- аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, їх складу, структури, руху робочої сили;
- аналіз використання робочого часу;
- аналіз продуктивності праці (виробітку);
- аналіз впливу трудових факторів на обсяг випуску продукції;
- аналіз впливу ефективності використання трудових ресурсів на фінансові результати та фінансовий стан суб'єкта економіки.

Джерелами інформації для аналізу виступають:

- форми статистичної річної звітності 1-П «Звіт з праці»;
- форми місячної (за півроку, 9 місяців) звітності 3-П;
- форма статистичної звітності 1-П «Звіт підприємства з продукції»;
- дані планово-нормативної документації;
- дані первинного обліку;
- оперативна інформація;
- накази, розпорядження про приймання, переведення, звільнення, надання відпусток та ін. позаоблікова інформація;
- дані фінансових звітів.

Доцільно розпочати аналіз з вивчення забезпеченості підприємницького формування трудовими ресурсами, його складу, структури та руху.

Працівники будь-якого підприємницького формування за характером участі у виробничому процесі розподіляються на працівників промислово-виробничого персоналу та невиробничий персонал, який зайнятий в обслуговуючих та інших господарствах. До промислово-виробничого персоналу відносять робітників, службовців (у т.ч. керівників та спеціалістів).

З метою перевірки забезпеченості суб'єкта економіки трудовими ресурсами проводиться зіставлення фактичної чисель-

ності з плановою (розрахунковою). По промислово-виробничому персоналу така перевірка здійснюється за категоріями (робочі, службовці, в тому числі керівники, спеціалісти). Особлива увага приділяється аналізу забезпеченості кадрами найбільш важливих професій. По невиробничому персоналу перевірка забезпеченості здійснюється за галузями діяльності.

Неукомплектованість персоналу негативно впливає на рівень обсягу та якості продукції. Вимогам виробництва відповідає не тільки загальна чисельність, але і якісний склад персоналу. Так, підвищення питомої ваги робітників у загальній чисельності працюючих сприяє збільшенню випуску продукції.

У результаті аналізу:

- 1) встановлюють співвідношення між категоріями персоналу;
- 2) перевіряють відповідність плану факту організованого набору робочої сили і підвищення кваліфікації робітників;
- 3) виявляють лишки або нестачу чисельності працівників по кожній професії;
- 4) дають оцінку відповідності розрядів робітників складності робіт, що вони виконують;
- 5) зіставляють наявну чисельність робітників по спеціальностях і розрядах з тією чисельністю, яка потрібна для виконання кожного виду робіт по ділянках, бригадах, цехах і підприємству в цілому;
- 6) адміністративний персонал перевіряють на відповідність фактичного рівня освіти кожного тій посаді, яку він займає;
- 7) вивчають зміни в складі працюючих за віком, стажем праці, освітою.

Важливою ділянкою аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами є вивчення руху робочої сили.

Склад працівників підприємства в силу об'єктивних та суб'єктивних причин постійно змінюється. Це відбувається у зв'язку із звільненням за власним бажанням, з виходом

на пенсію, зі скороченням штатів, переведенням на інші посади в межах підприємства, прийняттям нових працівників і т.ін.

Все це спричинює додаткові витрати на підготовку і перепідготовку працівників. Для характеристики ступеня постійності складу працівників використовують дані про оборот і плинність кадрів (ф. № 1-ПВ):

1. Прийняттю.
2. Переведенню з одних підрозділів в інші;
3. Вибуло – всього, у т.ч.:

Для вивчення руху робочої сили на підприємницькому формуванні рекомендуємо розраховувати такі показники:

а) коефіцієнт обороту з приймання ($K_{оп}$):

$$K_{оп} = \frac{Ч_{п}}{Ч_{ср}}$$

де $Ч_{п}$ – число прийнятих за звітний період працівників, чол.;

$Ч_{ср}$ – середньоспискова чисельність персоналу, чол.

б) коефіцієнт обороту з вибуття ($K_{ов}$):

$$K_{ов} = \frac{Ч_{в}}{Ч_{ср}}$$

де $Ч_{в}$ – число працівників, які вибули, чол.

в) коефіцієнт загального обороту або обороту робочої сили ($K_{о}$):

$$K_{о} = \frac{Ч_{п} + Ч_{в}}{Ч_{ср}}$$

г) коефіцієнт плинності кадрів ($K_{пк}$):

$$K_{пк} = \frac{Ч_{з1} + Ч_{з2}}{Ч_{ср}}$$

де $Ч_{з1}$ – число звільнених за власним бажанням, чол.;

$Ч_{з2}$ – число звільнених за прогул та інші порушення трудової дисципліни, чол.

д) коефіцієнт змінності працівників

($K_{зм}$):

$$K_{пк} = \frac{Ч_{я'}}{Ч_{я''}}$$

де $Ч_{я}$ – явочна чисельність працівників, які з'явилися на роботу на кінець звітного періоду;

$Ч_{я}$ – явочна чисельність у найбільш численній зміні.

е) коефіцієнт стабільності кадрів ($K_{ск}$):

$$K_{ск} = 1 - \frac{Ч_{з1} + Ч_{з2}}{Ч_{срп} + Ч_{п}}$$

де $Ч_{срп}$ – середня чисельність працівників за попередній період.

Ці коефіцієнти порівнюються в динаміці за декілька періодів, а також з аналогічними показниками споріднених вітчизняних та іноземних підприємницьких формувань.

Обов'язково вивчаються причини плинності кадрів, бо її зростання викликає зниження продуктивності праці. Це можуть бути: незадоволення умовами праці, низька заробітна плата, незабезпеченість житлом, незадовільний мікроклімат у колективі, безперспективність службового зростання, незадоволення посадою і т. ін. З цією метою вивчається показник соціального задоволення.

До рекомендацій з компенсації напруженості в забезпеченості підприємства робочою силою можна віднести: підвищення продуктивності праці; удосконалення організації технології виробництва; здійснення автоматизації виробничих процесів; упрощення автоматизованих робочих місць службовців, наприклад, автоматизованих робочих місць бухгалтера, аналітика і т.ін.

За умов здійснення запланованих заходів з удосконалення технології та організації виробництва, впровадження комплексної автоматизації виробничих процесів у ході аналізу обов'язково треба виявляти резерви скорочення потреб у робочій силі.

Якщо підприємницьке формування, навпаки, розширює свою діяльність, створює нові робочі місця, то треба визначити

додаткову потребу в людському капіталі за категоріями і професіями, з'ясувати джерела та шляхи їх залучення.

Наступним етапом аналізу трудових ресурсів є вивчення використання робочого часу.

Мета аналізу полягає у визначенні розміру і причин втрат робочого часу, розробці заходів щодо покращання його використання. Методика аналізу впливу ефективності використання робочого часу на фінансові результати діяльності підприємницьких формувань викладена на Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-економічна політика та розвиток регіонів в умовах переходу до постіндустріального суспільства», що відбулася 21 березня 2008 року в м. Дніпропетровську.

Слід також зауважити, що вплив цілоденних простоїв, внутрішньозмінних простоїв, непродуктивних витрат робочого часу на продуктивність праці одного робітника рекомендуємо розраховувати способом абсолютних різниць за такою формулою:

$$P_p = D \cdot G \cdot P_r$$

Якщо одержаний результат (ΔP_p) помножити на фактичну чисельність робітників ($Ч_p$), то визначається вплив втрат робочого часу на обсяг випуску продукції.

У процесі аналізу використання робочого часу вивчаються фактори, які вплинули на його формування за схемою:

1. Загальна кількість відпрацьованих всіма працівниками за рік людино-днів.
2. Загальна кількість відпрацьованих всіма працівниками за рік людино-годин.
3. Середньоспискова чисельність працівників, чол.
4. Середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік, днів (п.1 : п.3).
5. Середня кількість годин, відпрацьованих одним працівником за рік (п.2 : п.3).
6. Тривалість робочого дня в годинах

(п.2 : п.1).

Формули взаємозв'язку факторів з аналізу робочого часу:

$$п.2 = п.3 \times п.4 \times п.6.$$

$$п.1 = п.3 \times п.4$$

$$п.2 = п.1 \times п.6$$

$$п.2 = п.3 \times п.5$$

При розрахунку впливу факторів застосовуються спосіб послідовних підстановок або спосіб абсолютних різниць.

Вивчення та з'ясування конкретних причин втрат на непродуктивних витратах робочого часу надасть можливість розробити та накреслити шляхи впровадження заходів щодо їх усунення.

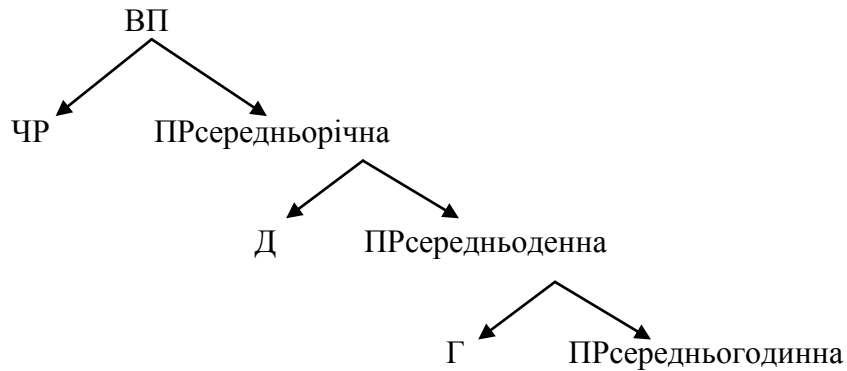
Наступним етапом аналізу трудових ресурсів є вивчення продуктивності праці.

Продуктивність праці є одним із найважливіших якісних показників використання трудових ресурсів.

Продуктивність праці характеризує ефективність виробництва та ефективність використання робочої сили. Вона визначається виробітком продукції одним робітником за одиницю часу, а також витратами живої праці на виробництво одиниці продукції (тобто трудомісткістю продукції).

Пропонуємо таку послідовність аналізу продуктивності праці:

- 1) визначення загальної оцінки виконання плану продуктивності праці та її динаміка;
- 2) визначення частки приросту продукції за рахунок приросту продуктивності праці;
- 3) аналіз динаміка та співвідношення середньорічного, середньоденного та середньогодинного виробітку продукції робітника;
- 4) здійснення факторного аналізу продуктивності праці за схемою:



$$\begin{aligned} \text{ВРП} &= \text{ЧР} \cdot \text{ПРсередньорічна} \\ \text{ПРсередньорічна} &= \text{Д} \cdot \text{ПРсередньоденна} \\ \text{ПРсередньоденна} &= \text{Г} \cdot \text{ПРсередньогодинна} \quad (\text{Пг}) \end{aligned}$$

5) аналіз трудомісткості продукції у послідовності:

а) вивчення динаміки та виконання планового завдання щодо її зниження;

б) викриття причин, які обумовили її зміни (рівень автоматизації і механізації виробництва, структурні й асортиментні зрушення продукції і т.ін.);

в) визначення впливу трудомісткості на продуктивність праці;

г) виявлення резервів зниження трудомісткості продукції та підвищення продуктивності праці.

б) визначення резервів підвищення продуктивності праці, розробка заходів щодо їх мобілізації і кращого використання людського капіталу.

Між показниками виробітку існує пряма залежність: середньорічний виробіток одного працівника тим більший, чим вищий годинний виробіток, чим краще використовується робочий час протягом зміни і чим менша кількість невиходів на роботу в днях на кожного робітника.

Середньоденний виробіток виключає вплив цілоденних простоїв і дозволяє оцінити ступінь використання робочого дня, виявити внутрішньозмінні втрати та простоя.

Середньогодинний виробіток найбільш об'єктивно характеризує ефективність затрат праці протягом кожної години робочого часу. Його величина залежить від

технічного стану і рівня організації виробництва, кваліфікації робітників.

Всі фактори, які впливають на рівень продуктивності праці, можна поділити на дві групи: інтенсивні та екстенсивні.

До *інтенсивних* відносяться фактори, які впливають на зміну виробітку в одиницю часу. Серед інтенсивних факторів виділяють:

1) фактори використання робочої сили і підготовки виробництва:

- покращання організації праці і нормування;

- підвищення кваліфікації робітників;

- удосконалення оплати праці;

- покращання організації і технології виробництва;

2) фактори використання основних засобів – впровадження і застосування нової техніки, автоматизації виробництва;

3) фактори використання матеріальних ресурсів – покращання використання сировини, заміна одних іншими, більш ефективними.

Серед *екстенсивних* факторів виділяють:

1) фактори використання робочого часу – усунення цілоденних та внутрішньозмінних втрат робочого часу;

2) фактори зміни питомої ваги персоналу.

Таким чином, до екстенсивних факторів відносяться зміни питомої ваги персона-

лу (питома вага робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу) та використання робочого часу (середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником і середня тривалість робочого дня).

Вплив екстенсивних факторів розраховується одним із способів елімінування.

Наступним етапом є вивчення впливу ефективності використання трудових ресурсів на обсяг випуску продукції та на фінансові результати діяльності підприємницьких формувань.

Аналіз впливу трудових ресурсів на обсяг випуску продукції можна розрахувати за такими детермінованими моделями взаємозв'язку показників, застосовуючи спосіб послідовних підстановок або спосіб абсолютних різниць:

1. $ВП = У_P \cdot Ч_{ПВП} \cdot Д \cdot Г \cdot П_G$;
2. $ВП = Ч_P \cdot Д \cdot Г \cdot П_G$;
3. $ВП = Ч_P \cdot П_{P\text{середньорічну}}$;
4. $ВП = Ч_P \cdot Д \cdot П_{P\text{середньоденну}}$.

Мета сучасного аналізу використання робочого часу полягає у визначенні розміру і причин втрат робочого часу з відображенням наслідків на фінансові результати діяльності, розробці заходів щодо покращання його використання.

Фінансові результати напряму залежать від обсягу випуску та реалізації продукції, а ті, в свою чергу, залежать від величини затраченого часу на їх виробництво – кількості відпрацьованих днів і годин одним робітником за звітний період, ступеня використання фонду робочого часу.

Вплив ефективності використання трудових ресурсів на фінансові результати можна простежити по окремому виробу за певною виробленою їх партією за умов прирівнення його випуску до обсягу реалізації (РП), тобто все, що виробляємо, йде на продаж, та при умові прорахунку середньогодинного виробітку не за фактичною собівартістю, а за ціною реалізації (Пг). Таким чином, $РП = Ч \cdot Д \cdot Г \cdot Пг$. Застосовуючи один

із прийомів елімінування, можна розрахувати вплив кожного трудового фактора на виручку (дохід) від реалізації. Якщо середньогодинний виробіток виразити не ціною реалізації, а величиною середнього прибутку за годину (ПРГ), то отримаємо загальний прибуток по окремому виробу (ПР), тобто: $ПР = Ч \cdot Д \cdot Г \cdot ПРГ$. Застосовуючи один із прийомів елімінування, можна також розрахувати вплив кожного трудового фактора на прибуток від реалізації певного виду виробу. За такою схемою можна визначити вплив ефективності використання трудових ресурсів на фінансові результати по кожному виду продукції, які виробляє підприємницьке формування.

Висновки. Вивчення впливу ефективності використання трудових ресурсів на фінансові результати доцільно проводити за такою схемою: аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, їх складу, структури, руху робочої сили; аналіз використання робочого часу; аналіз продуктивності праці (виробітку); аналіз впливу трудових факторів на обсяг випуску продукції; аналіз впливу ефективності використання трудових ресурсів на фінансові результати та на фінансовий стан суб'єкта економіки. Вплив ефективності використання трудових ресурсів на фінансові результати можна простежити по окремому виробу за певною виробленою їх партією за умов прирівнення його випуску до обсягу реалізації; тобто все, що виробляємо, йде на продаж за умови розрахунку середньогодинного виробітку не за фактичною собівартістю, а за ціною реалізації. Застосовуючи один із прийомів елімінування, можна розрахувати вплив кожного трудового фактора на виручку (дохід) від реалізації. Якщо середньогодинний виробіток виразити не ціною реалізації, а величиною середнього прибутку за годину, то отримаємо загальний прибуток по окремому виробу. Знову ж таки, застосовуючи один із прийомів елімінування, можна також розрахувати вплив кожного трудового фактора на прибуток від реалізації певного виду виробу. За такою схемою можна ви-

значити вплив ефективності використання трудових ресурсів на фінансові результати по кожному виду продукції, що виробляє підприємницьке формування.

Вивчення та з'ясування конкретних причин скорочення чисельності працівників, втрат на непродуктивних затрат робочого часу, погіршення умов праці надасть можливість розробити та накреслити шляхи

впровадження заходів щодо їх усунення та підвищення прибутковості діяльності підприємницьких формувань. Вплив ефективності використання трудових ресурсів на інші показники фінансового стану суб'єктів економіки, а також дослідження людського піталу на мікрорівні є питаннями наших дальших наукових досліджень.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. *Багров В.П., Багрова І.В.* Економічний аналіз: Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2006. – 160 с.
2. *Гадзевич О.І.* Основи економічного аналізу і діагностики фінансово-господарської діяльності підприємств: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2007. – 180 с.
3. *Івахненко В.М.* Курс економічного аналізу: Навч. посібник. – 5-е вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2006. – 261 с.
4. *Кіндрацька Г.І., Білик М.Г., Загородній А.Г.* Економічний аналіз: теорія і практика: Підручник / За ред. проф. А.Г.Загороднього. – Львів: «Магнолія Плюс», 2006. – 428 с.
5. *Ковалев В.В., Волкова О.М.* Анализ хозяйственной деятельности: Учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 424 с.
6. *Прокопенко І.Ф., Ганін В.І.* Методика і методологія економічного аналізу: Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2008. – 430 с.
7. *Прокопенко І.Ф., Ганін В.І., Москаленко В.В.* Аналіз фінансово-господарської діяльності із застосуванням ПК. – К.: ЦУЛ, 2006. – 336 с.
8. *Тарасенко Н.В.* Економічний аналіз. Навч. посібник. – Львів: «Новий світ-2000», 2006. – 344 с.
9. *Чечевицина Л.М.* Анализ финансово-хозяйственной деятельности: Учеб. пособие. / Л.М.Чечевицина, И.М. Чуев. – 3-изд., доп. и перераб. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 384 с.
10. *Фінансовий аналіз: Навч. посібник / М.Д. Білик, О.В. Павловська, Н.М. Притуляк, Н.Ю. Невмержицька.* – К.: КНЕУ, 2005. – 592 с.
11. *Десєва Н.М., Дедіков О.І.* Фінансовий аналіз: Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2007. – 328 с..
12. *Подольська В.О., Яриш О.В.* Фінансовий аналіз: Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2007. – 488 с.
13. *Фінансовий аналіз: Навч. посібник / С.Я. Салига, Н.В. Дацій, С.О. Корецька, Н.В. Несторенко, К.С. Салига.* – К.: ЦУЛ, 2006. – 210 с.
14. *Старостенко Г.Г., Мірко Н.В.* Фінансовий аналіз: Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2006. – 224 с.
15. *Шморгун Н.П., Головка І.В.* Фінансовий аналіз: Навч. посібник – К.: ЦУЛ, 2006. – 528 с.
16. <http://www.encyclopedia.ru>
17. <http://www.megabook.ru>