

УДК 331.1

С.І. Сергійчук, викладач

Національний університет кораблебудування, м. Миколаїв

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

Зіставлені результати аналізу фінансового стану підприємства й аналізу фінансової продуктивності праці за вітчизняними методами. Проведений аналіз продуктивності праці за багатофакторною методикою. Запропоновано їх поєднання в одну автоматизовану систему підтримки прийняття управлінських рішень.

Сопоставлены результаты анализа финансового состояния предприятия и анализа финансовой производительности труда с использованием отечественных методов. Проведен анализ производительности труда с использованием многофакторной методики. Предложено объединить их в одну автоматизированную систему поддержки принятия управленческих решений.

The compared results of the analysis of a financial condition of the enterprise and the analysis of financial labour productivity with use of domestic methods. There is lead the analysis of labour productivity with use of a multifactorial methods. It is offered to unit them in one automated system of support of acceptance of administrative decisions.

Ключові слова: продуктивність праці, фінансова продуктивність, виробіток, багатофакторна методика.

Постановка проблеми. В вітчизняній практиці слабо розвинена методологія управління продуктивності праці. В спадок від радянських часів залишилися три основні інструменти вимірювання продуктивності праці. Два з яких, "натуральний" і "трудоий", не прижилися в ринкових умовах. Залишився "вартісний" метод, але він дає можливість

проаналізувати показники за досить тривалий період часу – рік, але при цьому майже не враховуються багато змін, які відбуваються на підприємстві. В умовах швидких змін і високої конкуренції необхідно створювати такі інформаційні системи, які динамічно змінюються відповідно до ситуації та надають найбільш важливі показники, не тільки наприкінці року, але й щомісяця, щотижня й навіть щодня.

Аналіз досліджень і публікацій. Різні проблеми управління продуктивністю праці знайшли своє відображення в основоположних роботах науковців минулого: А. Сміта, Р. Оуена, Ч. Беббіджа, О.Конта, Н.Сеніора, Ф.Тейлора, Г.Емерсона, А.Файоля, Ф.Гілберта, Б. Сзема, Ф. Бастиа, К.Маркса. Серед сучасних вчених-економістів суттєвий внесок в розвиток теорії й практики зробили: Д.Скот Синк, Д.Кендрик, Е.Деннісон, С.Фабрикант, Р.Солоу, Д.МакГрегор, Т.Питерс, Р.Уотермен, М.Х. Маскон, П.Друккер, Д.П.Богиня, І.К.Бондар, Р.В.Гаврилов, Б.М.Генкин.

Постановка завдання. Основне завдання полягає в дослідженні практики управління продуктивністю праці на машинобудівних підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Об'єктами дослідження вибрані підприємства машинобудівної галузі, які мають різний фінансовий стан: АТВТ "Миколаївський завод мастильного й фільтруючого обладнання", АТВТ "Первомайськдизельмаш", ДП "Миколаївський авіаремонтний завод" (далі ДП "МАРП"). Проте, в статті представлені результати апробації на ДП "МАРП". На двох інших підприємствах приблизно така ж ситуація.

На базі інформації ДП "МАРП" розглянемо, які результати може надати вітчизняна методика за умови періоду аналізу менше року. Як приклад беремо поквартальний період. Враховуючи те, що підприємство здає в обласне відділення статистики поквартальні звіти, а на більшості підприємств є в наявності програмний продукт "Microsoft Excel", то в електронних таблицях без додаткових витрат можливо створити систему

розрахунку показників за вітчизняною методикою тої, що представлена в підручнику "Економічний аналіз", професора М.Г. Чумаченка [3].

Вихідними даними для аналізу є: форма № 1 "Баланс"; форма № 2 "Звіт о фінансових результатах"; форма № 1-ПВ "Звіт з праці"; форма № 3-ПВ "Звіт про використання робочого часу"; форма № 6-ПВ "Звіт про кількість робітників, їх кількісний склад і професійне навчання".

Реалізувавши за допомогою ЕОМ аналіз фінансового стану підприємства за чотири квартали 2003 року можна побачити динаміку змін фінансових показників. Не важко зробити висновок, що фінансовий стан підприємства погіршувався в 1 і 3 кварталі й покращувався в 2 і 4 кварталі, а на кінець року виходив, як кажуть на "нульовий рівень", тобто відсутній прибуток від діяльності підприємства та відсутні засоби для подальшого росту (табл. 1).

Таблиця 1. Поквартальний рейтинг фінансового стану підприємства "НАРП"

Показник	Відхилення абсолютне (+/-)			
	Iк / 0к	IIк / Iк	IIIк / IIк	IVк / IIIк
Кількість показників, що покращилися	6	22	2	12
Кількість показників, що погіршилися	14	5	25	15
Кількість показників, що не змінилися	10	3	3	3
Рейтинг ФС НАРП:	3	1	4	2

Дана закономірність відбувалась на підприємстві протягом тривалого часу, така ж ситуація й на двох інших підприємствах. Все робиться за ради зменшення податкової бази, але такий підхід призводить до відмови від аналізу продуктивності праці.

Аналіз "Оцінки забезпеченості підприємства трудовими ресурсами", "Структури трудових ресурсів підприємства", "Кваліфікаційного складу робітників", "Руху робочої сили на підприємстві", "Балансу робочого часу", ще проводиться на підприємствах. Але все це є доброю основою більш для управління персоналом, ніж для управління продуктивністю праці. Для управління продуктивністю праці необхідний аналіз "Використання робочого часу на підприємстві" та "Аналіз продуктивності" (табл. 2).

Таблиця 2. Аналіз продуктивності

№	Показник	Одиниця виміру	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
2	Чисельність працівників	чол.	793	817	824	815
3	з них робітників	чол.	475	490	494	489
3.1	Питома вага робітників у загальній чисельності працівників	%	59,90%	59,98%	59,95%	60,00%
4	Кількість відпрацьованих робітниками:					
4.1	– людино-днів	люд.-днів	23587,1	25503,5	25851,1	26020,4
4.2	– людино-годин	люд.-год.	188697	204028	206809	208163
5	Кількість днів, відпрацьованих одним робітником:	дні	49,7	52,0	52,3	53,2
6	Середня тривалість робочого дня	год.	8,00	8,00	8,00	8,00
7	Середня кількість годин, відпрацьованих одним робітником	год.	397	416	419	426
8	Середньоквартальний виробіток одного прац.	грн.	4218,7	11867,4	2227,9	10458,9
9	Середньоквартальний виробіток одного робіт.	грн.	7043	19787	3716	17431
10	Середньоденний виробіток одного робітника	грн.	141,83	380,17	71,01	327,59
11	Середньогодинний виробіток одного робітника	грн.	17,73	47,52	8,88	40,95
12	Питома трудомісткість на 1000 грн.	люд.-год.	56,40	21,04	112,65	24,42

На основі отриманих результатів представлених в таблиці 2, можна зробити наступні висновки. Протягом чотирьох кварталів постійно збільшувалося чисельність працівників, чисельність робітників, питома вага робітників, кількість відпрацьованих робітниками людино-днів, людино-годин, днів та годин. Отже, вироблена товарна продукція, середньоквартальний, середньоденний, середньогодинний виробітки та продуктивність праці мали би підвищуватися. Проте, така ситуація не відбувалася, внаслідок того, що вироблена продукція не реалізовувалася вчасна. Всі перелічені показники зростали й зменшувалися відповідно до коливань реалізованої продукції. Навіщо розраховувати показники продуктивності праці, якщо вони відображають не реальний стан продуктивності, а в точності відповідають фінансовому стану підприємства.

За допомогою проведеного опитування виявлено, що на самому

підприємстві більшість працівників протягом року відчувало, як підприємство з кожним днем працює все краще й краще. Більшість також згодна з тим, що це був найкращий рік за довгий період часу. Тоді як, на кінець року підприємство вийшло на "нульовий рівень", який був зазначений при фінансовому аналізі. І якщо проаналізувати різницю між 2002 й 2003 роками, можемо побачити, що змін на краще не відбулося.

Зіставивши теоретичні й практичні результати дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Вітчизняна методика пропонує вже готовий набір показників незалежно від організації та більш підходить для рівня фірми.
2. Вона зовсім не гнучка відносно методів одержання інформації.
3. Практично не дозволяє учасникам впливати на вибір вимірників, які ввійдуть у систему виміру.
4. Має великий вплив поточного фінансового стану підприємства на показники продуктивності.
5. Не відповідає динамічним умовам сучасної економіки, що призводить до відмови вимірювання продуктивності праці на більшості підприємств.

Проте, в сучасних умовах важливо аналізувати динаміку продуктивності та вимірювати ступінь впливу змін продуктивності на прибуток, а не навпаки.

Із прагматичної точки зору, ціль виміру й оцінки продуктивності полягає в поліпшенні функціонування підприємства та його конкурентних позицій, для того щоб більш успішно домагатися досягнення довгострокових цілей виживання, прибутковості, ефективності й т.п. Без цілей в області продуктивності підприємство втрачає орієнтир. Без виміру продуктивності воно втрачає можливість контролю [1, с.797].

Автором пропонується використовувати багатофакторну методику управління продуктивністю праці. Вона дає можливість вимірювати зміни продуктивності праці, матеріалів, енергії й навіть капіталу, а також її

можна використовувати й для виміру впливу цих змін (окремо або в цілому) на прибутковість підприємства [2, с.163-215].

Цей метод можна використовувати, для того щоб:

- 1) аналізувати динаміку продуктивності й вимірювати ступінь впливу змін продуктивності на прибуток;
- 2) оцінювати плани прибутку компанії й визначати, наскільки прийнятні й розумні зміни продуктивності з позицій цих планів;
- 3) вимірювати, наскільки рівень продуктивності на підприємстві підсилює або послабляє її загальні конкурентні позиції стосовно схожих підприємств.

Ці три напрямки використання багатофакторної методики свідчать про значну корисність моделі в сучасних умовах.

Для реалізації основної ідея виміру продуктивності на базі постійних цін вихідні дані (вибірка інформації з перерахованих вище форм статистичної звітності) необхідно представити у вигляді таблиці 3.

Таблиця 3. Вихідні дані для багатофакторної моделі

Елемент	I квартал				II квартал			
	Чисельн. працівн. (чол.)	Об'єм (люд.-год.)	Ціна (грн.)	Вартість (тис.грн.)	Чисельн. працівн. (чол.)	Об'єм (люд.-год.)	Ціна (грн.)	Вартість (тис.грн.)
УСЬОГО ПРОДУКЦІЇ	—	2	1673000	3345	—	6	1616000	9696
Витрати праці, у т. ч.:	831	330120	—	992,2	856	356424	—	1309,9
1. Працівники основної діяльності (ПОД) з них:	793	315024	—	960	817	340185	—	1268
1.1 Робітники, у т. ч.:	475	188697	—	441	490	204028	—	583
1.1.1 Основні	244	96931	2,54	246	252	104929	3,11	326
1.1.2 Допоміжні	231	91766	2,12	194	238	99099	2,59	257
1.2 Службовці, у т. ч.:	318	126328	—	519	327	136157	—	685
1.2.1 Керівники	111	44095	4,66	206	114	47468	5,70	271
1.2.2 Спеціалісти	207	82232	3,81	314	213	88690	4,67	414
2. Непромисл. персонал	38	15096	2,12	32	39	16239	2,59	42
Усього витрати	—	—	—	3 356	—	—	—	4 985

Для реалізації даного етапу важливо отримати інформацію про ціни на всі ресурси й реалізовану продукцію. В нашому прикладі представлені

середні ціни за одну людину-годину різних категорій працівників, хоча для більш широкого аналізу, для зіставлення продуктивності різних факторів виробництва необхідні ціни й на інші витрати (капіталу, сировини, енергії і т.д.). Також при реалізації багатофакторної методики на вітчизняних підприємствах необхідно зібрати повну інформацію про обсяги й ціни на вироблену продукцію протягом кварталу. Проте, на практиці інформаційні системи працюють тільки для забезпечення фінансових показників. Все це призводить до погіршення результатів аналізу та ще раз підтверджує необхідність модернізації інформаційної системи.

Незважаючи на все вище сказане, багатофакторна методика, реалізована за допомогою ЕОМ, може представляти такий же набір показників що й вітчизняна методика (середньоквартальний, середньоденний, середньогодинний виробіток і питому трудомісткість для всіх категорій персоналу), але в більш наглядній формі (табл. 4).

Таблиця 4. Коефіцієнти продуктивності праці

Елемент	Середньоквартал. виріток (грн./чол.)	Середньоденний виріток (грн./люд.-день)	Середньогодин. виріток (грн./люд.-год.)	Питома трудоміст. на 1000 грн. (люд.- год./1000грн.)	Витратовіддача	Витратосності
Витрати праці, у т. ч.:	4 025	81,06	10,13	98,69	3,371	0,297
1. Працівники основної діяльності (ПОД) з них:	4 218	84,95	10,62	94,18	3,484	0,287
1.1 Робітники, у т. ч.:	7 042	141,81	17,73	56,41	7,586	0,132
1.1.1 Основні	13 709	276,07	34,51	28,98	13,570	0,074
1.1.2 Допоміжні	14 481	291,61	36,45	27,43	17,201	0,058
1.2 Службовці, у т. ч.:	10 519	211,83	26,48	37,77	6,442	0,155
1.2.1 Керівники	30 135	606,87	75,86	13,18	16,271	0,061
1.2.2 Спеціалісти	16 159	325,42	40,68	24,58	10,664	0,094
2. Непромис. персонал	88 026	1 772,69	221,59	4,51	104,563	0,010

Крім того в багатофакторній методиці розраховуються додаткові показники фінансової продуктивності, які є досить цінними в ринкових умовах, це витратовіддача (це відношення загального обсягу результату праці в грошовому виразі до статей витрат в грошовому виразі) та

витратоємність (обернений показник витратовіддачі).

За умовою отримання більш точних даних про обсяги результатів виробництва на базі багатofакторної моделі можливо сформуванати й натуральні показники продуктивності. Наприклад, відношення обсягу продукції до кількості персоналу, до кількості відпрацьованих людино-годин і т.д.

Як вже згадувалося вище, виміру продуктивності може завадити розмаїття виробленої продукції й використовуваних ресурсів. Підприємства не вправі складати електроустаткування, холодильники, мотори й т.п., щоб одержати підсумок продукції. На практиці для машинобудівних підприємств зручним загальним знаменником служить грошова одиниця (наприклад – гривня).

Завдяки тому, що результати й витрати, пов'язані із продуктивністю, розподіляються через систему цін між споживачами, акціонерами, власником і працівниками підприємства, для аналізу такого розподілу представляється доречним використовувати в якості мірило цієї системи – гроші. Однак гривня або будь-яка інша грошова одиниця – величина змінна, особливо в нинішніх економічних умовах. Отже, при використанні гривни, як інструмент агрегування, ці коливання необхідно виключити.

Одна з головних особливостей багатofакторної моделі складається в наявності відповідного коригувального механізму (що ревальвує, девальвує або індексує). По суті, модель виключає вплив коливань цін, як би зберігає ціни постійними в часі. Це досягається або шляхом дисконтування вартості продукції й витрат, або шляхом вибору базисного року для моделі й "автоматичного" приведення цін продукції й ресурсів до цього року.

Шляхом приведення до вартості базисного періоду виключається вплив змін цін, що відбувся між базисним і поточним періодом. Залишаються продукція й спожиті ресурси в постійних цінах. При зіставленні цих величин для базисного періоду одержуємо коефіцієнти

змін обсягів в базових цінах. Далі розраховуємо коефіцієнти змін цін зважені в фактичних об'ємах й коефіцієнти змін фактичної вартості. Все це необхідно для аналізу динаміки змін продуктивності, рентабельності й досить цікавого показника "цінового випередження" (табл. 5).

Таблиця 5. Зважені коефіцієнти змін та індекси

Елемент	Зважені коефіцієнти змін (II к I кварталу)			Зважені індекси (II к I кварталу)		
	Об'єму (в базових цінах)	Ціни (в фактич. об'ємах)	Вартості (фактич. об'єм і ціна)	Продук- тивності	Цінового виперед- ження	Рента- бельності
1	2	3	4	5	6	7
УСЬОГО ПРОДУКЦІЇ	3,000	0,966	2,899	–	–	–
Витрати праці, у т. ч.:	1,079	1,223	1,320	2,780	0,790	2,196
1. Працівники основної діяльності (ПОД) з них:	1,079	1,223	1,320	2,779	0,790	2,195
1.1 Робітники, у т. ч.:	1,081	1,223	1,323	2,774	0,790	2,191
1.1.1 Основні	1,083	1,223	1,324	2,771	0,790	2,189
1.1.2 Допоміжні	1,080	1,223	1,321	2,778	0,790	2,194
1.2 Службовці, у т. ч.:	1,078	1,223	1,318	2,784	0,790	2,199
1.2.1 Керівники	1,076	1,223	1,317	2,787	0,790	2,201
1.2.2 Спеціалісти	1,079	1,223	1,319	2,782	0,790	2,197
2. Непромис. персонал	1,076	1,223	1,316	2,789	0,790	2,203

У стовпці 5 табл. 5 показано індекси продуктивності – зміна обсягу продукції до зміни обсягу витрат. У кожній організаційній системі існує свій індекс продуктивності для кожного ресурсу. У стовпці 6 показаний індекс відшкодування витрат, тобто зміна цін на продукцію стосовно зміни цін на ресурси. У стовпці 7 представлений індекс прибутковості. Важливо звернути увагу, що при постійності всіх інших факторів, а саме цін на продукцію й ресурси, збільшення індексу продуктивності спричинить збільшення прибутку. Так само, при незмінних обсягах і позитивному індексі відшкодування витрат (ціни на продукцію ростуть швидше цін на елементи витрат) прибуток буде позитивним, принаймні в короткостроковому аспекті.

Дані про обсяги й ціни на продукцію є досить приблизними на відміну від витрат праці, тому продукція, зважена за цінами збільшилася

на 300%. Це відбувається за рахунок недостатньо грамотної політики підприємства (невчасно реалізовується продукція). Якщо замість реалізованої продукції підставляти точні дані про вироблену продукцію, то показники продуктивності будуть показувати реальний стан виробництва, а не помилки адміністративно-фінансового відділу, приблизно така ж сама ситуація й на двох інших підприємствах.

Не зважаючи на все це, можна зробити висновок, що в другому кварталі продукція збільшилася на 300%, тоді як зважені за цінами сукупні витрати праці збільшилася на 7,9%. Завдяки цьому, відбулось збільшення продуктивності сукупних витрат праці на 278%.

Стовпчик 6 показує темпи зміни зважених по кількості індексів відшкодування витрат. В ній відбитий темп росту цін на продукцію щодо темпу росту витрат на випуск одиниці продукції. Цей показник у деякому змісті характеризує ступінь, у якій організаційна система здатна підняти ціни на свою продукцію щодо цін елементів витрат.

Зміна цін на продукцію склало 79% зміни витрат. Підприємство виявилось не в змозі, або не побажало (за якимись причинами) підвищити ціни у такій мірі, щоб компенсувати ріст витрат. Ріст цін на витрати праці у 22,3% послужив при цьому головним фактором.

У стовпці 7 табл. 5 показані індекси прибутковості, що відбивають темпи одночасних змін різних показників (обсягів і цін). Найпростіше сказати про стовпчик 7, що це – відношення доходу до витрат (міра прибутковості) для періоду 2, ділене на той же показник для періоду 1. Отже, по суті, це індекс прибутковості.

Незважаючи на неточні дані про результати праці, багатофакторна методика дає змогу побачити, що навіть збільшення продукції на 300% не дає збільшення прибутку на 300%. За рахунок збільшення обсягу сукупних витрат праці на 7,9%, збільшення ціни витрат праці 22,3% та зниження ціни продукції 3,4% отримуємо збільшення прибутку тільки на 219,6%. За допомогою індексів можемо побачити що навіть при умові отримання

більш точної інформації на результати праці прибутковість підприємства знизиться на одну третину.

Отже, загальна оцінка продуктивності, рівня відшкодування витрат і прибутковості за розглянутий період несприятлива. Зокрема, керівництво або аналітик повинні подумати про відшкодування витрат на працю.

В таблиці 6 вплив на прибуток змін в продуктивності, ціновому випередженні й рентабельності представлений в грошовому виразі.

Таблиця 6. Вплив на прибуток

Елемент	Вплив на прибуток змін в (II к I квартал)		
	продуктивності (тис. грн.)	цінового випередження (тис. грн.)	рентабельності (тис. грн.)
Витрати праці, у т. ч.:	1905,7	-339,6	1721,6
1. Працівники основної діяльності (ПОД) з них:	1844,2	-328,7	1666,2
1.1 Робітники, у т. ч.:	846,0	-151,1	766,9
1.1.1 Основні	472,6	-84,5	428,5
1.1.2 Допоміжні	373,4	-66,6	338,4
1.2 Службовці, у т. ч.:	998,1	-177,5	899,3
1.2.1 Керівники	395,4	-70,2	356,7
1.2.2 Спеціалісти	602,7	-107,3	542,6
2. Непромис. персонал	61,6	-10,9	55,4

Величина чистого прибутку сама по собі не є достатньою підставою, щоб судити про економічність промислового підприємства або ефективності використання робочої сили й матеріалів; вона може лише сказати про те, що досягнутий задовільний баланс між отриманою сумою й вкладеною сумою. У той же час завдяки багатофакторної методики можна на основі тої же інформації, яку використовують для вирахування доходів і витрат, набагато повніше й глибше вникнути в процес утворення прибутку.

Позитивні результати апробації багатофакторної методики на російських підприємствах можна побачити в дисертаційному дослідженні Т.В. Твердохлебової [4]. Проте, для посилення ефективності функціонування даної методики, більшої зацікавленості працівників, децентралізації системи вимірювання продуктивності праці та пошуку найбільш відповідних показників продуктивності праці, на думку автора,

необхідно використовувати ще дві методики. Це багатокритеріальна й номінальна методики. За допомогою нормативної методики, при участі працівників підприємства можливо визначити найбільш пріоритетні вимірники продуктивності праці, як для підприємства в цілому, так й для найменшої одиниці аналізу (наприклад, для працівника) [2, с.120-162]. За допомогою багатокритеріальна методики, відповідно до основної схеми формування показників продуктивності, можна підібрати чи розробити досить багату кількість показників [2, с.216-237]. Проте, основним в даній методиці є механізм зведення багатьох показників до одного інтегрованого. При їх поєднанні створюється добра основа для розробки системи виміру, оцінки, контролю, планування й підвищення продуктивності. При цьому працівники не вчиняють супротив при розробці системи.

Висновки. Зіставивши результати аналізу продуктивності праці за вітчизняною методикою та закордонною багатофакторною методикою можна зробити наступні висновки: обидві методики пропонують вже готовий набір показників незалежно від організації; підходять тільки для рівня фірми; зовсім не гнучкі відносно методів одержання інформації та практично не дозволяють учасникам впливати на вибір вимірників, які ввійдуть у систему виміру.

Проте багатофакторна методика дає можливо розширити кількість показників продуктивності та представити їх в більш наглядній формі. Відповідає динамічним умовам сучасної економіці, тому що відокремлюється від фінансової продуктивності (рентабельності) вплив зміни цін на результати й витрати праці, завдяки цьому отримуємо більш точні показники натуральної продуктивності. В багатофакторній методиці найкраще розкривається зв'язок між продуктивністю, змінами цін і рентабельністю, що є досить корисним для власників підприємств допомагаючи їм зрозуміти переваги не цінової конкуренції та стратегічного росту капіталу за рахунок збільшення продуктивності праці

ніж короткострокового росту за рахунок збільшення цін. Це автоматизована система підтримки прийняття управлінських рішень, а при подальшій реалізації даної методики з часом на її базі можливо реалізувати експертну систему (систему штучного інтелекту), яка буде формувати на базі семантичних зв'язків готові експертні висновки.

Результати статті можуть бути використані на вітчизняних підприємствах для покращення процесу управління, як продуктивністю праці, так й підприємством в цілому.

1. Армстронг М. Менеджмент: методы и приемы: Пер. с 3-го англ. изд. – К.: Знання-Прес, 2006. – 876с.

2. Д.Скотт Синк. Управление производительностью. Планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: Прогресс, 1989. – 528с.

3. Економічний аналіз: Навч. посіб. / За ред. акад. НАНУ, проф. М.Г. Чумаченка. – К.: КНЕУ, 2003. – 556с.

4. Твердохлебова Т.В. Совершенствование управления производительностью труда на промышленном предприятии: Автореф. дис. канд. эконом. наук: 08.00.05. – Красноярск. Красноярский госуд. универ, 2000. – 25 с.