

УДК 005.95:005.52:005.334

Пахлова О.В.

старший викладач кафедри менеджменту  
Національної металургійної академії України**ОЦІНКА РИЗИКІВ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА**

У статті подано практичну оцінку параметрів ризиків персоналу виробничого підприємства. Автор пропонує класифікацію ризиків персоналу та методику розрахунку параметрів виявлених ризиків. А також виділяє найбільш важливі ризики та визначає перспективи подальших досліджень.

**Ключові слова:** ризик, персонал, ймовірність, збиток, управління, ризики здоров'я, фінансові ризики, ризик морального збитку.

**Пахлова Е.В. ОЦЕНКА РИСКОВ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Статья посвящена практической оценке параметров рисков персонала производственного предприятия. Автор предлагает классификацию рисков персонала и методику расчета параметров выявленных рисков. А также выделяет наиболее важные риски и определяет перспективы дальнейших исследований.

**Ключевые слова:** риск, персонал, вероятность, убыток, управление, риски здоровья, финансовые риски, риск морального ущерба.

**Pakhlova O.V. A CALCULATION OF PERSONNEL RISKS AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISE**

The article is devoted to practical assessment of personnel risks parameters at an industrial enterprise. The author proposes a classification of personnel risks, the calculation of identified risks parameters. The obtained results allowed to identify the most important risks and determine the prospects for the further research.

**Keywords:** risk, personnel, probability, loss, management, risks of health, financial risks, moral damage.

**Постановка проблеми.** Управління ризиками підприємства являється ключовим завданням його керівництва, яке ставить на меті досягнення встановлених цілей як запоруку успішного розвитку. Особливе місце серед існуючих ризиків займають ризики персоналу, оскільки трудові ресурси є головними ресурсами діяльності підприємства. За деякими даними, частка таких ризиків складає до 80% [1, с. 66]. Крім своєї важливості, персонал також являється найбільш важким з точки зору управління ресурсом завдяки психологічному аспекту. Попри це проблемі ризиків персоналу довгий час не приділяли відповідної уваги. На сьогодні ряд вчених працює над вдосконаленням наукового підґрунтя щодо управління означеними ризиками, хоча в економічній літературі все ще існує розбіжність формулювань. Нині ототожнюють такі поняття, як: «кадрові ризики», «ризики персоналу», «ризики управління персоналом». Під ними розуміють ризики, що виникають на підприємстві з огляду на діяльність персоналу. Значно менше уваги приділяється ризикам самого персоналу, які існують як у його професійній діяльності, так і поза нею. Актуальність вивчення ризиків ґрунтується на безпосередній залежності підприємства від кількісних оцінок їх параметрів. Підвищення ризиків, які виникають серед персоналу підприємства під час його професійної діяльності, знижують конкурентоспроможність підприємства на ринку праці.

Враховуючи вищевикладене та опираючись на базові поняття управління ризиками, що виникають серед персоналу, є необхідність класифікувати означені ризики з метою їх систематизації. Подальшого опрацювання також вимагають питання практичного застосування результатів досліджень з цієї тематики в організаціях, що належать до різних галузей народного господарства, включаючи ГМК України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема управління кадровими ризиками описана в роботах таких дослідників, як: А.А. Амінов, Є.М. Буланова, Є.С. Жариков, А.А. Парамонов, А.Л. Слобідський, В.Н. Федосеев, С.Н. Капустін, М.Ю. Хромов, С.Г. Радько, Л.В. Карташова, Н.В. Карцева,

Є.П. Ільїн, А.Н. Сілін, А.И. Балашов, І.Д. Котляров, А.А. Батяєв, В.В. Травін, В.А. Дятлов, Н. Самокіна, Е.В. Куприянчук, Н.В. Федорова, О.Ю. Мінченкова, А.І. Турчинов, Т.Ю. Базаров, А.А. Зубарева. Ринку праці приділено увагу в роботах О.В. Волкової, В.С. Буланова, Н.Г. Вишневої, Г.Т. Завіновської, А.В. Каліни, Н.Д. Дарченко, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов, О.М. Мікрюков та ін. Практичне застосування економіко-математичних моделей при оцінці ризиків розглядається в роботах В.В. Вітлінського, П.І. Верченка, О.Є. Лугініна, В.М. Фомішиної, О.Т. Івашука, А.І. Орлова, В.Н. Буркова, А.Л. Слобідського та ін. Подальшого розвитку потребує впровадження наукових розробок в діяльність реальних підприємств економіки України.

**Постановка завдання.** Мета дослідження полягає у визначенні та класифікації ризиків, що існують серед персоналу виробничого підприємства ГМКУ на прикладі ТОВ «ІНТЕРПАЙП НІКО ТЬЮБ», а також у кількісній оцінці параметрів тих з них, що безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю персоналу підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У відношеннях «підприємство – персонал» суб'єктом ризику виступають обидві сторони. Розглянемо ризики персоналу як суб'єкта ризику.

За відношенням до виробничого процесу ризики персоналу можна поділити на:

- ризики, не пов'язані з підприємством;
- ризики, пов'язані з підприємством.

Ризики персоналу, не пов'язані з підприємством – це усі ризики персоналу, які можуть виникнути поза робочим місцем.

Ризики персоналу, не пов'язані з підприємством, можна поділити на:

- ризик здоров'я;
- фінансовий ризик;
- ризик морального збитку.

У свою чергу, ризик здоров'я можна поділити на:

- тимчасову втрату працездатності;
- інвалідність;
- смерть.

Фінансовий ризик охоплює всі макроекономічні ризики (підвищення безробіття, інфляція, девальвація та ін.), вкладення капіталу в окремі галузі або підприємства; ризики, пов'язані із втратою майна; кредитні ризики, пов'язані із втратою платоспроможності, та інші ризики, що впливають на рівень платоспроможності людини.

Ризик морального збитку – це ризик отримання моральної шкоди, яка полягає: 1) у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим uszkodженням здоров'я; 2) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала через протиправну поведінку щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; 3) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала через знищення чи пошкодження її майна; 4) у приниженні честі та гідності фізичної чи юридичної особи, а також у псуванні їх ділової репутації [2].

Ризики персоналу, пов'язані з підприємством – це ризики, які можуть виникнути на підприємстві з персоналом під час роботи.

Ризики персоналу, пов'язані з підприємством, мають схожу класифікацію з ризиками, не пов'язаними з підприємством, але мають різні причини виникнення.

Ризики здоров'я, пов'язані з підприємством, можна класифікувати на:

- тимчасову втрату працездатності (відсутність нормальних умов праці);
- інвалідність (людина вже мала якусь травму і приховала цей факт при прийомі на роботу або травми, які були отримані під час роботи і стали наслідком інвалідності);
- смерть.

Фінансові ризики, пов'язані з підприємством, можна розділити на:

- повну втрату заробітної платні (скорочення штату, звільнення);
- часткову втрату заробітної платні (перехід з однієї посади на іншу).

Ризик морального збитку – це ризик обмеження прав, образи честі й гідності, підризу іміджу, репутації людини, спричинених протиправними діями інших осіб в результаті професійної діяльності людини.

Класифікацію ризиків персоналу (авторська розробка) приведено на рисунку 1.

Кількісна оцінка ризиків персоналу передбачає оцінку ймовірності їх настання та розміру збитку в результаті настання [3, с. 81–85]. Кількісну оцінку означених параметрів ризиків у цьому дослідженні проведено за двома методами:

- метод експертного аналізу;
- статистичний метод.

Для розрахунку параметрів ризиків методом експертного аналізу було створено група експертів. Основна мета роботи експертної групи полягала у формуванні ефективної системи виявлення, оцінки й управління ризиками.

До складу експертної групи ввійшли:

- 1) начальник відділу кадрів;
- 2) провідний спеціаліст відділу економічної безпеки;
- 3) начальник відділу охорони праці;
- 4) лікар-терапевт вищої категорії;
- 5) співробітник страхової компанії.

Для правильної та якісної оцінки ризиків персоналу та ризиків підприємства, пов'язаних з діяльністю персоналу, був встановлений коефіцієнт професійності, який показував рівень професійної підготовки експертів у галузі аналізу. Коефіцієнт професійності виставлений в проміжку від 0 до 1 балів. Дані з професійної підготовки експертів наведені у таблиці 1.

Таблиця 1

Коефіцієнти професійності членів експертної комісії

№ з/п	Експерти	П.І.Б	Стаж роботи, років	Коефіцієнт професійності
1	Начальник відділу кадрів	Т.В. Савченко	20	0,93
2	Провідний спеціаліст відділу економічної безпеки	С.І. Харламов	15	0,92
3	Начальник відділу охорони праці	М.Ю. Маслова	23	0,96
4	Лікар-терапевт вищої категорії	А.З. Васютинська	37	0,98
5	Співробітник страхової компанії	Ю.М. Нечіпоренко	5	0,89

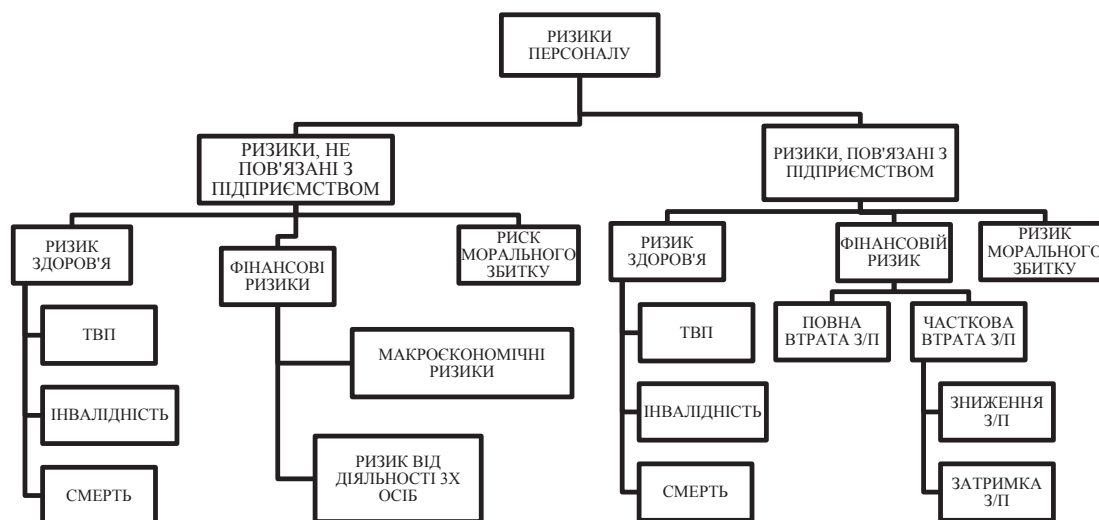


Рис. 1. Класифікація ризиків персоналу

Оцінку ризиків статистичним методом проведено на основі даних підприємства, вказаних у пояснювальних записках, за кілька періодів.

Надамо кількісну оцінку ризиків персоналу, пов'язаних з діяльністю підприємства. Почнемо з оцінки параметрів ризиків здоров'я, першою з яких буде оцінка параметрів ризику тимчасової втрати працездатності (ТВП).

Оцінку ймовірності настання ризику проводять на основі даних про стан травматизму на підприємстві за формулою 1:

$$P_{ТВП} = \frac{K_{Д.ТВП}}{Ч_{сн} * K_{р.д.}} * 100 = \frac{K_{Д.ТВП}}{H_{рч}} * 100, \quad (1)$$

де  $P_{ТВП}$  – ймовірність тимчасової втрати працездатності від нещасного випадку на виробництві, %;

$K_{Д.ТВП}$  – кількість днів непрацездатності за нещасними випадками;

$Ч_{сн}$  – середньооблікова чисельність персоналу, чол.;

$K_{р.д.}$  – середня кількість робочих днів одного робітника;

$H_{рч}$  – норма робочого часу, чол. днів.

Згідно з даними, непрацездатність через нещасні випадки у 2011 році склала 1 055 робочих днів [4, с. 75], а норма робочого часу – 962 083 чол. дня.

$$P_{ТВП_{2011}} = (1055 / 962\ 083) * 100 = 0,11\%$$

Непрацездатність через нещасні випадки у 2010 році склала 889 робочих днів [5, с. 73], а норма робочого часу – 880 508 чол. дня.

$$P_{ТВП_{2010}} = (889 / 880\ 508) * 100 = 0,10\%$$

Непрацездатність за нещасними випадками у 2009 році склала 255 робочих днів [6, с. 73], а норма робочого часу – 825 552 чол. дня.

$$P_{ТВП_{2009}} = (255 / 825\ 552) * 100 = 0,02\%$$

На основі розрахованих ймовірностей за кілька періодів розрахуємо середнє значення ймовірності ризику тимчасової втрати працездатності за формулою 2.

$$P_{ТВП_{ср.}} = (P_{ТВП_{2009}} + P_{ТВП_{2010}} + P_{ТВП_{2011}}) / 3, \quad (2)$$

де  $P_{ТВП_{ср.}}$  – середнє значення ймовірності ТВП, %;

$P_{ТВП_{2009}}$  – значення ймовірності за 2009 рік, %;

$P_{ТВП_{2010}}$  – значення ймовірності за 2010 рік, %;

$P_{ТВП_{2011}}$  – значення ймовірності за 2011 рік, %.

$$P_{ТВП_{ср.}} = (0,11 + 0,10 + 0,02) / 3 = 0,077\%$$

Оцінимо величину збитку від ТВП експертним

спляхом як величину витрат робітника на лікування. Строк лікування визначимо згідно з даними таблиці 2.

Таблиця 2

**Довідка про стан травматизму в ТОВ «ІНТЕРПАЙП НІКО ТЬЮБ» у 2011 році**

Критерій	Кількість
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	3 889
серед них жінок	1 296
Кількість нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом	13
дні непрацездатності	1 055
Кількість нещасних випадків зі смертельним результатом	–
Середня тривалість ТВП на одну особу	81,15
коефіцієнт частоти	3,34
коефіцієнт тяжкості	81,15

Оцінку величини збитку співробітника від ТВП наведено в таблиці 3. Оцінку в грошовому еквіваленті виставляє кожен експерт. Підсумкову оцінку розраховують за формулою 3.

$$ОП = \sum_{i=1}^n (КП_i * O_i) / n, \quad (3)$$

де ОП – оцінка параметру;

$n$  – кількість експертів;

$O_i$  – оцінка експерта;

$КП_i$  – коефіцієнт професійності.

Оцінку ймовірності настання ризику провели на основі даних про стан травматизму на підприємстві за 2009–2011 рр. [4, с. 75–76; 5, с. 73; 6, с. 73]. Згідно з даними можемо побачити, що ймовірність настання цієї події дуже мала, оскільки повністю виключити її не можливо, приймемо її рівною 0,001%.

Оцінку величини збитку від отримання інвалідності наведено в таблиці 4. Оцінку в грошовому еквіваленті виставляє кожен експерт. Підсумкову оцінку слід розраховувати за формулою 2.

Виконаємо оцінку параметрів ризиків смерті, починаючи з оцінки ймовірності настання ризику. Оцінку ймовірності настання ризику проведемо на основі даних про стан травматизму на підприємстві за 2009–2011 роки [4, с. 75–76; 5 с. 73; 6, с. 73]. На основі даних можемо побачити, що у 2010 році мав місце 1 випадок смерті від інфаркту на робочо-

Таблиця 3

**Оцінка величини збитку співробітника від ТВП**

	Експерт 1	Експерт 2	Експерт 3	Експерт 4	Експерт 5	Оцінка параметру
Коефіцієнт професійності	0,93	0,92	0,96	0,98	0,89	–
Величина збитку співробітника від ТВП, грн	3200	3000	3500	2800	4500	3169

Таблиця 4

**Оцінка величини збитку співробітника від отримання інвалідності**

	Експерт 1	Експерт 2	Експерт 3	Експерт 4	Експерт 5	Оцінка параметру
Коефіцієнт професійності	0,93	0,92	0,96	0,98	0,89	–
Величина збитку співробітника від інвалідності, грн	30 000	35 000	40 000	60 000	200 000	67 060

Таблиця 5

**Оцінка величини збитку співробітника від смерті**

	Експерт 1	Експерт 2	Експерт 3	Експерт 4	Експерт 5	Оцінка параметру
Коефіцієнт професійності	0,93	0,92	0,96	0,98	0,89	–
Величина збитку співробітника від смерті, грн	150 000	120 000	155 000	200 000	300 000	172 340

му місці [5, с. 73], а у 2009 та 2011 роках таких випадків не було [4, с. 75–76; 6, с. 73], тому вважаємо ризик настання смерті незначним та приймемо його рівним 0,001%. Оцінку величини збитку від смерті наведено в таблиці 5. Оцінку в грошовому еквіваленті виставляє кожен експерт. За основу взято розміри страхових сум на випадок смерті, прийняті в практиці українських страхових компаній [7]. Підсумкову оцінку слід розраховувати за формулою 2.

Проведемо оцінку параметрів фінансового ризику, починаючи з ризику зниження заробітної платні.

Оцінку ймовірності настання ризику зниження заробітної платні провели експертним методом, результати наведено в таблиці 6. За умови зниження приймається нестабільне економічне положення в галузі (перед- та посткризові періоди). Під час кризового періоду ймовірність наближується до одиниці, а у стабільний час навпаки – показник ймовірності наближується до 0. Оцінку виставляє кожен експерт у проміжку від 0% до 100%. Підсумкову оцінку слід розраховувати за формулою 2.

Оцінку величини збитку від зниження заробітної платні проведено на основі даних таблиці «Техніко-економічні показники роботи» розділу «Заробітна плата та використання фонду оплати праці» пояснювальної записки до звіту про господарську діяльність ТОВ «ІНТЕРПАЙП НІКО ТЬЮБ» за 2011 рік [4, с. 49]. За даними визначено, що 30% зниження заробітної платні припадає на посткризовий період. Середня заробітна плата у 2011 році склала 3 009 грн. Таким чином, зниження заробітної платні

складає 902,7 грн. Цю суму врахуємо як розмір збитку від зниження заробітної платні [4, с. 49].

Оцінку ймовірності настання ризику затримки заробітної платні проведено експертним методом, дані наведена в таблиці 7. За умови затримки приймаються умови перед-, пост- та кризових періодів. Під час стабільної діяльності підприємства показник ймовірності наближується до 0. Оцінка виставляється кожним експертом в проміжку від 0% до 100%. Підсумкову оцінку слід розраховувати за формулою 2.

Оцінка величини збитку від затримання заробітної платні взята з даних пояснювальних записок до звітів про господарську діяльність ТОВ «ІНТЕРПАЙП НІКО ТЬЮБ» за 2009, 2010, 2011 років [4, с. 49; 5, с. 47–48; 6, с. 46]. За величину збитку візьмемо середні заробітні плати за 3 роки:

- 1) 2011 рік – 3 009 грн;
- 2) 2010 рік – 2 480 грн;
- 3) 2009 рік – 2 171 грн.

Середня сума заробітної платні за вказані роки склала 2 553 грн. Цю суму будемо приймати як величину збитку від затримки заробітної платні.

Виконаємо оцінку параметрів ризику повної втрати заробітної платні.

Оцінку ймовірності настання ризику повної втрати заробітної платні проводять на основі даних про рух персоналу на підприємстві за формулою 4. Дані про рух персоналу на підприємстві наведено у таблиці 8.

Для того, щоб оцінити ймовірність настання ризику повної втрати заробітної платні, використаємо дані таблиці за причинами звільнення, врахуємо тіль-

Таблиця 6

Оцінка ймовірності настання ризику часткової втрати заробітної платні

	Експерт 1	Експерт 2	Експерт 3	Експерт 4	Експерт 5	Оцінка параметру
Коефіцієнт професійності	0,93	0,92	0,96	0,98	0,89	–
Ймовірність настання ризику часткової втрати з/п, %	60	40	55	40	30	42,26

Таблиця 7

Оцінка ймовірності настання ризику затримки заробітної платні

	Експерт 1	Експерт 2	Експерт 3	Експерт 4	Експерт 5	Оцінка параметру
Коефіцієнт професійності	0,93	0,92	0,96	0,98	0,89	-
Ймовірність настання ризику часткової втрати з/п, %	15	18	17	18	30	18,234

Таблиця 8

Рух персоналу на підприємстві у 2011 році

Всього персоналу на заводі на кінець року	4049
Звільнено, всього на кінець року	650
Серед них робітників	92
РСС	58
Причини звільнення:	
– ст. 36 п. 3 КЗпП України – за призовом до Збройних Сил	10
– ст. 38 КЗпП України – ВЛАСНЕ БАЖАННЯ	343
– ст. 40 п. 2 КЗпП України – у зв'язку з невідповідністю виконуваних робіт, внаслідок стану здоров'я	8
– ст. 40 п. 4 КЗпП України – ЗА ПРОГУЛ БЕЗ ПОВАЖНИХ ПРИЧИН	44
– ст. 40 п.1 КЗпП України – у зв'язку зі скороченням штатів ПРАЦІВНИКІВ	4
– ст. 36 п. 5 КЗпП України – з переводу	2
– ст. 40 п.7 КЗпП України – за появу на роботі в нетверезому стані	1
Роботу припинено у зв'язку ЗІ СМЕРТЮ:	8
– ст. 36 п. 1КЗоТ України – ЗА УГОДОЮ СТОРІН	27
– ст. 36 п. 2 КЗпП України – після закінчення терміну договору	133
– ст. 38 КЗпП України – за власним бажанням, у зв'язку з виходом на пенсію	9
– ст. 39 КЗпП України – розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника	1



Таблиця 9

## Оцінка ймовірності настання ризику морального збитку

	Експерт 1	Експерт 2	Експерт 3	Експерт 4	Експерт 5	Оцінка параметру
Коефіцієнт професійності	0,93	0,92	0,96	0,98	0,89	–
Ймовірність настання ризику морального збитку, %	16	21	13	30	24	19,488

Таблиця 10

## Оцінка величини збитку співробітника від отримання морального збитку

	Експерт 1	Експерт 2	Експерт 3	Експерт 4	Експерт 5	Оцінка параметру
Коефіцієнт професійності	0,93	0,92	0,96	0,98	0,89	–
Величина збитку співробітника від отримання морального збитку, грн	9 896	8 746	5 689	3 568	16 489	8 176,57

ки ті показники, які підпадають під ризики персоналу, пов'язані з підприємством. До таких належать:

– ризики, пов'язані зі скороченням штату працівників (4 осіб);

– ризики, пов'язані зі закінченням терміну договору (133 осіб).

Загальна кількість звільнених людей становить 137 осіб.

Використаємо отримані дані і підставимо їх у формулу 4.

$$P_{\text{ПВЗП}} = (ЗЛ / КП_3) * 100, \quad (4)$$

де,  $P_{\text{ПВЗП}}$  – ймовірність повної втрати заробітної платні, %;

$ЗЛ$  – звільнено людей, осіб;

$КП_3$  – кількість персоналу на заводі, осіб;

$$P_{\text{ПВЗП}} = (137 / 4049) * 100 = 3,38\%$$

Оцінка величини збитку від повної втрати заробітної платні буде взята з даних пояснювальної записки до звіту про господарську діяльність ТОВ «ІНТЕРПАЙП НІКО ТЬЮБ» за 2011 року [4, с. 49]. Середня заробітна платня у 2011 році склала 3 009 грн. Цю суму будемо приймати за величину збитку від повної втрати заробітної платні.

Наведемо оцінку параметрів ризику морального збитку.

Оцінку ймовірності настання ризику морального збитку наведено в таблиці 9. Оцінка визначає кожний експерт у проміжку від 0% до 100%. Підсумкову оцінку слід розраховувати за формулою 2.

Оцінку величини збитку від отримання морального збитку наведено в таблиці 10. Оцінку виставляє кожний експерт в грошовому еквіваленті. Підсумкову оцінку слід розраховувати за формулою 2.

**Висновки.** Автор запропонувала формули розрахунку параметрів ризиків, що передбачають використання доступних для обробки даних, наданих в

пояснювальних записках до річних звітів підприємства. Для більш точного розрахунку потрібно впровадити систему моніторингу, контролю та збору необхідної для розрахунків інформації на підприємстві. Ряд показників, які надали експерти, можна розраховувати статистичним методом за наявністю відповідних даних.

Результати наведених розрахунків показують, що серед ризиків персоналу, пов'язаних з його професійною діяльністю, найбільше уваги заслуговують: ризик морального збитку; ризик часткової втрати заробітної платні; ризик затримання заробітної платні. Ці ризики потребують розробки програми їх мінімізації на вказаному підприємстві.

## БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Одегов Ю.Г. Предпринимательские риски и управление непредвиденными кадровыми ситуациями / Ю.Г. Одегов // Управление персоналом. – 2004. – № 5. – С. 66–71.
2. Цивільний кодекс України. Стаття 23 [Електронний ресурс]. – режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
3. Риски в управлении персоналом : учеб. пособие / А.Л. Слободской // под ред. заслуженного деятеля науки РФ, д-ра экон. Наук, проф. В.К. Потемкина. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 155 с.
4. Пояснительная записка к отчету о хозяйственной деятельности ООО «ИНТЕРПАЙП НИКО ТЬЮБ» за 2011 год [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://nikotube.interpipe.biz>
5. Пояснительная записка к отчету о хозяйственной деятельности ООО «ИНТЕРПАЙП НИКО ТЬЮБ» за 2010 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://nikotube.interpipe.biz>.
6. Пояснительная записка к отчету о хозяйственной деятельности ООО «ИНТЕРПАЙП НИКО ТЬЮБ» за 2009 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://nikotube.interpipe.biz>.
7. Рейтинг страховых компаний по страхованию от несчастного случая за 2011 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://forinsurer.com/ratings/nonlife/11/12/47>.