

УДК 005.96

Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

Аграмакова Н. В.

кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА СФЕРА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

АНОТАЦІЯ. В роботі проведено дослідження сутності поняття «управління» та «управління підприємством». Розглянуто місце соціально-трудової сфери в системі управління підприємством. Через відсутність розробленого методичного апарата з управління соціально-трудової сфери на підприємстві, використано елементи класичного менеджменту й окремих дисциплін, що стосуються питання, яке розглядається. Доведено, що головний зміст управління соціально-трудовою сферою проявляється у багатогранному процесі впливу суб'єкта на об'єкт управління за допомогою таких елементів системи менеджменту як: принципи, функції та методи, що формуються й інтерпретуються з погляду формування і функціонування СТС. Ґрунтовно розглянуто зазначені елементи.

Ключові слова: управління, управління підприємством, соціально-трудова сфера, управління соціально-трудовою сферою.

АННОТАЦИЯ. В работе проведено исследование сущности понятия «управление» и «управление предприятием». Рассмотрено место социально-трудоу сфeры в системе управления предприятием. Из-за отсутствия разработанного методического аппарата по управлению социально-трудоу сферой на предприятии, использованы элементы классического менеджмента и отдельных дисциплин, которые касаются рассматриваемого вопроса. Доказано, что основная сущность управления социально-трудоу сферой

проявляється в багатогранному процесі впливу суб'єкта на об'єкт управління з допомогою таких елементів системи менеджменту як: принципи, функції і методи, які формуються і інтерпретуються з точки зору формування і функціонування СТС. Основательно розглянуті вказані елементи.

Ключевые слова: управління, управління підприємством, соціально-трудова сфера, управління соціально-трудовою сферою.

In the work the investigation of the essence of concept «management» and «enterprise management» has been made. There has been the place of socio-labour sphere in a system of enterprise management viewed. Because of the absence of the developed methodological apparatus for a socio-labour sphere management in a company, we've used the elements of classical management and separate disciplines which relate to the issue that is considered. It is proved that the main content of control of the socio-labour sphere is showed itself in a many-sided process of subject's influence on an object of management with the helping of such elements of management system as the: principles, functions and methods, generated and interpreted from the point of view of formation and functioning of SLS. The specified elements are reviewed thoroughly.

Key words: management, enterprise management, social and labor sphere, management of socio-labor sphere.

Постановка проблеми. У сьогоднішніх умовах принципове значення має те, що для побудови ефективно функціонуючого механізму соціально-трудових відносин у ньому повинні брати участь і нести відповідальність не тільки держава, але і кожне окреме підприємство, їх об'єднання. Підприємство – одна з найважливіших соціальних систем сучасної економіки, найбільш значущим елементом якої є людина. Завдяки людині стає можливим досягнення головної мети сучасних підприємств – виробництва продукції для задоволення потреб ринку й одержання максимально можливого прибутку. У зв'язку з цим виникає

необхідність постановки нових цілей, задач і розширення функцій підприємства. Воно повинне прагнути до побудови ефективного механізму управління соціально-трудовами процесами, який сприяє досягненню поставлених цілей. Це дозволить досягти позитивного ефекту не тільки в діяльності окремо взятого підприємства, але й побудувати соціальну економічну систему, що характеризується високим рівнем життя населення, соціальним захистом і соціальною безпекою.

Таким чином, розробка теоретичних основ і практичного застосування управління соціально-трудовою сферою (СТС) на підприємстві здобуває особливої актуальності у сучасних умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам ефективного управління підприємством присвятили велику кількість наукових праць зарубіжні та вітчизняні економісти: І. Ансофф, М. Вебер, Е. Мейо, М. Фоллет, П. Друкер, М. Мескон, Ф. Хедоурі, М. Портер та ін. Дослідженням теоретичних і практичних основ соціально-трудових відносин займалися такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як: О. Амоша, Дж. Амстронг, О. Білик, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Б. Данілішин, В. Данюк, О. Жадан, А. Колот, Н. Лук'янченко, Г. Назарова, О. Новікова, Н. Павловська, І. Петрова, М. Погорелов, В. Савченко, М. Семікіна, Р. Хендерсон, А. Чухно та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на це, складність та багатоаспектність зазначеної проблематики в сучасних ринкових умовах існує необхідність дослідження інструментів, пов'язаних не лише з загальним управлінням підприємством, а й детальним дослідженням місця в ньому соціально-трудової сфери, трудової діяльності персоналу. Вивчення економічної і наукової літератури з розглянутого питання свідчить, що поки ще немає комплексного підходу ні до теоретичного вивчення, ні до практичного застосування управління СТС на підприємствах України. Наявне протиріччя між необхідністю застосування комплексного управління СТС на підприємствах України, відсутністю методик його теоретичного формування і застосування на практиці свідчить про те, що дана проблема є важливою, а її

вирішення – практично необхідним і складним.

Формулювання цілей статті. Дослідити та обґрунтувати місце соціально-трудової сфери (СТС) в системі управління підприємством.

Виклад основного матеріалу дослідження. Якщо звернутися до тлумачного словника, то можна зустріти наступне визначення «управляти – 1) надавати руху, направляти хід, дії кого-небудь, чого-небудь, користуючись механізмами, спеціальними пристосуваннями; 2) управляти діяльністю кого-небудь, чого-небудь, направляти працю кого-небудь, чого-небудь» [11; 12]. М. Дороніна наводить наступне визначення: «управління підприємством – це вплив на функціонування, розвиток економічних і соціальних процесів, їх організацію і взаємодію, взаємне сприяння реалізації місії підприємства» [4, с. 102]. Пітер Ф. Друкер вважає, що управління – це особливий вид діяльності, що перетворює неорганізований натовп в ефективну цілеспрямовану і продуктивну групу [5].

Узагальнюючи зміст наукових праць, в яких характеризується категорія «управління», Ващенко Н. В. прийшла до наступних висновків:

по-перше, в окремих характеристиках вказується на безпосередню залежність управління від діяльності людей, від яких залежить досягнення результатів (мети, поставлених цілей); це дозволяє стверджувати, що управління можна визнати цілеспрямованою діяльністю людей з метою досягнення цілей;

по-друге, поруч із цим, деякі вчені вказують на системність процесу управління, де сама діяльність людей, або управління ними, є підсистемою більш складної системи, що логічно, оскільки саме підприємство є складною економічною системою, яка взаємопов'язана з іншими (більш високого рівня) – галузевою, регіональною, національною та глобальною; відтак, управління можна визнати як систематизовану діяльність людей, яка здійснюється в рамках економічної системи для досягнення цілей, при взаємодії з іншими системами у зовнішньому середовищі;

по-третє, як процес впливу суб'єкта на об'єкт у цій системі задля досягнення поставлених цілей розглядається управління у наукових працях та при цьому лише в наукових дослідженнях відмічається, що цей процес здійснюється за

етапами; відтак, управління можна вважати не тільки систематизованою діяльністю, але й процесом, у якому ця діяльність здійснюється між суб'єктом і об'єктами управління, де перший виступає керуючим органом системи, який визначає та направляє керований об'єкт (людину) до досягнення цілей за етапами [3, с. 267-268].

Зроблені Ващенко Н. В. висновки дозволяють розглядати сутність управління підприємствами «як цілеспрямовану системну діяльність людей і визнати її взаємозв'язок із іншими економічними системами, при взаємодії між суб'єктом (керуючий орган) та об'єктами, що здійснюється за етапами» [3, с. 268].

Н. М. Яркіна, розглядаючи поняття «управління підприємством дійшла до висновку, що це «елемент глобальної системи управління економікою, зумовленої розвитком продуктивних сил суспільства, що супроводжує поглибленим поділом праці. У якому б контексті не розглядалося управління підприємством, в його основі лежить поділ праці, що породжує об'єктивну необхідність координації різних видів і різновидів праці, трудової діяльності, здійснюваної в межах відповідних напрямів господарської діяльності. Саме управління підприємством, будучи продуктом поділу праці, відокремившись у самостійний вид діяльності, організовує, регулює й координує решту видів господарської діяльності підприємства. У цьому полягає його особлива місія. Сутність управління підприємством полягає в здійсненні цілеспрямованої, впорядкованої, інформаційно обґрунтованої та інформаційно вираженої управлінської дії суб'єкта управління на об'єкт управління. Суб'єктом управління є система управління підприємством. Об'єкт управління – єдність соціального й технічного елементів виробництва» [4, с. 133].

Під СТС автор даного дослідження розуміє середовище, де відбувається процес праці, яке окреслюється межами функціональних областей, що вступають у взаємодію та формують умови для одночасного й збалансованого поліпшення якості трудового життя персоналу та підвищення продуктивності праці [1].

Узагальнюючи досвід функціонування вітчизняних підприємств та викладений вище матеріал, автор пропонує розглядати зміст СТС підприємства як сукупність таких функціональних областей його діяльності, питання яких вирішуються в процесі її формування та управління:

- 1) організація та оплата праці;
- 2) організаційна культура;
- 3) соціальне забезпечення;
- 4) використання та розвиток персоналу;
- 5) нормативно-правове забезпечення [1].

Через відсутність розробленого методичного апарата з управління СТС на підприємстві, на думку автора, доцільно використовувати елементи класичного менеджменту й окремих дисциплін, що стосуються питання, яке розглядається.

Головний зміст управління СТС проявляється у багатогранному процесі впливу суб'єкта на об'єкт управління за допомогою таких елементів системи менеджменту як: принципи, функції та методи, що формуються й інтерпретуються з погляду формування і функціонування СТС. Розглянемо їх докладніше [9].

Принципом називають керівну ідею, основне правило поведінки, діяльності [12]. Під принципами управління СТС слід розуміти правила, основні положення і норми поведінки, якими керуються суб'єкти, що приймають управлінські рішення в СТС, а також ті, на кого вони спрямовані. Загальні принципи управління формуються на основі взаємодії усієї системи економічних законів, мають всезагальний характер та повинні дотримуватися в діяльності управління незалежно від рівня управління та специфіки задачі, що вирішується [13].

Виходячи з робіт, що досліджують управління підприємством, економічні аспекти праці, соціально-трудова відносина, автором узагальнено основні принципи управління СТС підприємства та подано їх характеристику (табл. 1).

Принципи управління СТС підприємства

Принцип	Характеристика принципу
Соціальна орієнтація управління	Погляди управлінців останнім часом істотно змінилися – головним активом будь-якого підприємства стала людина
Наукова обґрунтованість	Всі управлінські дії повинні здійснюватися на підставі наукових методів і підходів
Системність	СТС підприємства являє собою сукупність взаємозв'язаних елементів, що утворюють цілісність, тому управління даною сферою має забезпечувати та вдосконалювати її структурну і функціональну єдність
Ефективність	Управління СТС підприємства має досягти поставлених цілей у мінімальний термін і при менших витратах матеріальних засобів та людської енергії
Рівність прав і можливостей суб'єктів СТС	Усі суб'єкти управління СТС повинні мати рівні права та можливості для досягнення своїх цілей, сприяти підвищенню продуктивності праці, регулюванню якості трудового життя
Солідарність	Спільна відповідальність людей, заснована на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів
Соціальне партнерство	Забезпечує узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань управління соціально-трудових відносин
Інтегрованість	Обов'язковість взаємозв'язку і взаємодії усіх функцій, методів, інструментів управління СТС на підприємстві, застосування системного підходу з використанням певного механізму управління
Правова регламентація	Управління СТС підприємства має відповідати вимогам і нормам державного законодавства з метою управління СТС, реалізації прав і гарантій працівника

Наступним елементом управління СТС є функції. Виділяється чотири основні функції управління: планування, організація, мотивація, контроль. Функція управління – це вид управлінської діяльності, продукт процесу поділу праці та спеціалізації в сфері управління [6; 8; 14].

Планування СТС необхідне для розробки та постановки цілей і задач; розробки стратегій, програм і планів для їх досягнення; визначення необхідних ресурсів та їх розподілу за цілями і задачами; доведення планів до усіх, хто їх повинен виконувати і хто несе відповідальність за їх реалізацію. Планування дозволяє вирішити такі основні задачі: забезпечити ефективність ритмічної роботи всіх структурних підрозділів, ланок організації; раціонально використати їх потенціал; усунути негативний ефект невизначеності майбутнього [14].

Другою функцією управління є організація – процес створення структури підприємства, що дає можливість людям ефективно працювати разом для досягнення поставлених цілей [2]. М. Х. Мескон виділяє два основних аспекти організаційного процесу: перший – розподіл організації на підрозділи відповідно до цілей і стратегій; другий – відносини повноважень, що пов'язують менеджерів і працівників, забезпечують можливість розподілу та координації задач [8]. Ці аспекти організаційної функції досить широко вивчені теоретиками й успішно застосовуються на практиці, але останнім часом крім цих питань ученими вивчається такий аспект, як цінності, переконання, етичні норми, традиції, принципи, які сприймаються членами організації та задають їм орієнтири поведінки і дій. Він отримав назву організаційної, культури.

Третя функція – мотивація – спонукає суб'єктів соціально-трудоких відносин до більш ефективної трудової діяльності з метою успішного виконання управлінського рішення. Процес мотивації включає: встановлення або оцінку незадоволених потреб; формулювання цілей, спрямованих на задоволення потреб; визначення дій, необхідних для задоволення потреб [8].

Контроль – четверта функція управління – це управлінська діяльність, задачею якої є кількісна та якісна оцінка й урахування результатів роботи організації. При цьому виділяють два головних напрямки: контроль за виконанням робіт, намічених планами, та вжиття заходів для коректування відхилень від плану [6].

У процесі реалізації функцій управління СТС важливу роль відіграють методи управління.

Методи управління – це підходи, способи, прийоми впливу суб'єкта управлінської діяльності на керований об'єкт для досягнення поставленої мети управління СТС [7; 9; 13].

Методи управління класифікуються за трьома напрямками:

- 1) методи виконання загальних функцій управління;
- 2) методи прийняття управлінських рішень;
- 3) методи управління складовими системами управління [4].

Перші дві групи методів загальновідомі з теорії управління підприємством. В рамках даного дослідження більш детально зупинимось на третій групі методів.

До методів управління організацією та оплатою праці слід віднести:

1) Методи вимірювання продуктивності праці (залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції): натуральний, трудовий і вартісний. Сутність натурального методу полягає в тому, що обсяг виробничої продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях. Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих ділянках і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах. Вартісний метод ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції [9].

2) Методи дослідження трудових процесів і витрат робочого часу: хронометраж, фотографія робочого часу, фотохронометраж. Хронометраж служить для аналізу прийомів праці і визначення тривалості елементів операцій, що повторюються. Фотографія робочого часу застосовується для встановлення структури його витрат протягом робочої зміни або її частини. Фотохронометраж застосовується для одночасного визначення структури витрат часу тривалості окремих елементів виробничої операції [9].

3) Методи нормування і способи встановлення норм: аналітичні та сумарні. Аналітичні методи припускають: аналіз конкретного трудового процесу, розподіл його на елементи, проектування раціональних режимів роботи обладнання і прийомів праці робітників, визначення норм за елементами трудового процесу з урахуванням специфіки конкретних робочих місць і виробничих підрозділів, встановлення норми на операцію. Сумарні методи припускають встановлення норм праці без розподілу процесу на елементи і проектування раціональної організації праці, тобто на основі або досвіду нормувальника (досвідчений засіб), або статистичних даних про виконання аналогічних робіт (статистичний засіб) [9].

4) Методи державного регулювання заробітної плати: встановлення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму; індексації заробітної

плати; договірне регулювання оплати праці (генеральна, регіональна, територіальна та галузеві угоди; колективний договір).

Для управління організаційною культурою слід використовувати методи соціального управління, що залежать від рівня управління [9]. На рівні основного трудового колективу – узгодження формальної і неформальної структур (сприяє подоланню розбіжностей між проєктованими і реальними зв'язками і нормами); демократизація управління шляхом підвищення ролі громадських організацій, розвитку самоврядування, залучення працівників до участі у виробленні рішень, виборах керівників, розвиток соціальної активності. На рівні малого трудового колективу – цілеспрямоване формування складу групи з врахуванням кваліфікаційних, демографічних, психологічних і інших ознак, а також приймаючи до уваги необхідну кількість працівників, розміщення робочих місць; згуртування колективу за допомогою підтримки здорової конкуренції, удосконалення стилю керівництва, використання соціально-психологічних факторів тощо. Для окремого працівника можна використовувати таку сукупність методів: прями (наказ, завдання); через мотиви та потреби (мотивація, стимулювання); через систему цінностей (виховання, освіта); через навколишнє соціальне середовище (зміна умов праці, статусу в адміністративній і неформальній організації тощо) [9].

З метою збору первинної соціологічної інформації застосовують наступні методи: вивчення документальних матеріалів; спостереження; опит; експеримент.

Методи управління соціальним забезпеченням пов'язані з можливостями досягнення соціальних цілей суб'єктів СТС: підвищення якості життя, забезпечення необхідного рівня соціального захисту, розвиток сучасної соціальної інфраструктури і соціальних програм підприємства, гарантування соціальної допомоги, формування системи соціального страхування. Крім цього, з погляду соціального управління, соціальні методи включають широкий спектр методів соціального нормування, соціального регулювання, морального стимулювання тощо. Методи соціального нормування дозволяють

упорядкувати соціальні відносини між соціальними групами, колективами й окремими працівниками шляхом використання різних соціальних норм: правил внутрішнього трудового розпорядку, правил внутріфірмового етикету, форм дисциплінарного впливу. Методи соціального регулювання використовуються для упорядкування соціальних відносин шляхом виявлення і регулювання інтересів і цілей різних колективів, груп і індивідуумів. До них відносяться договори, взаємні зобов'язання, системи добору, розподілу і задоволення соціальних потреб. Методи морального стимулювання використовуються для заохочення колективів, груп, окремих працівників, що досягли визначених успіхів у професійній діяльності [10].

Для управління використанням та розвитком персоналу використовують загальні та специфічні методи управління, котрі відрізняються способами впливу на персонал [4; 10].

Економічні методи ґрунтуються на використанні економічних законів. У практиці управління персоналом для цього використовуються заробітна плата, система стимулювання, встановлення матеріальних санкцій і заохочень, кредитування та ін.

Адміністративно-правові методи є способом здійснення управлінського впливу на персонал. Вони засновані на владних відносинах, дисципліні та системі адміністративно-правових стягнень: внутрішні нормативні документи, що регламентують діяльність персоналу (статут фірми, колективний договір, організаційна структура управління, посадові інструкції), накази, розпорядження, попередження, штрафи та ін.

Соціально-психологічні методи – це способи здійснення управлінського впливу на персонал, які засновані на використанні закономірностей соціології і психології. Серед даної групи методів можна виділити ідеологічні, які дозволяють формувати філософію, місію та організаційну культуру (агітація, використання засобів масової комунікації); педагогічні, що спонукають персонал до здійснення необхідних дій (заохочення, осуд, переконання); соціальні, які дозволяють встановити призначення та місце співробітників у

колективі, виявити лідерів і забезпечити їм підтримку, поєднати мотивацію людей із кінцевими результатами виробництва, забезпечити ефективні комунікації та вирішення конфліктів у колективі.

Методи управління нормативно-правовим забезпеченням. Вони дозволяють повніше охарактеризувати природу цих відносин, виявити їх відмітні юридичні ознаки і, тим самим, точніше визначити межі правового регулювання. Правові методи являють собою сукупність способів-прийомів юридичного впливу держави на формування суспільних відносин, на поведження людей як учасників цих відносин для того, щоб вони діяли відповідно до вимог законодавства. Метод нормативного регулювання СТС являє собою комбінацію імперативного і диспозитивного методу регулювання. Імперативному способу правового регулювання властивий метод влади і підпорядкування, а диспозитивному – метод юридичної рівності. Ще одним з методів правового регулювання виділяється дозвіл. Він застосовується для регулювання поведження фізичних осіб. Це означає, що громадяни на свій розсуд обирають той або інший вид соціального забезпечення на умовах, установлених законом. Використовуються і такі методи як розпорядження і заборона [9].

Для кожної конкретної управлінської ситуації необхідно використовувати те або інше сполучення методів управління. Ефективність управління забезпечується завдяки використанню комплексу методів, що найбільше відповідають характерові об'єкта і розв'язуваній задачі.

В практичній діяльності, як правило, використовується одночасно різні методи управління, їх поєднання та комбінація, оскільки вони органічно доповнюють один одного.

Графічно система управління СТС підприємства з урахуванням суб'єкта та об'єкта управління, функцій та методів представлена на рис. 1.

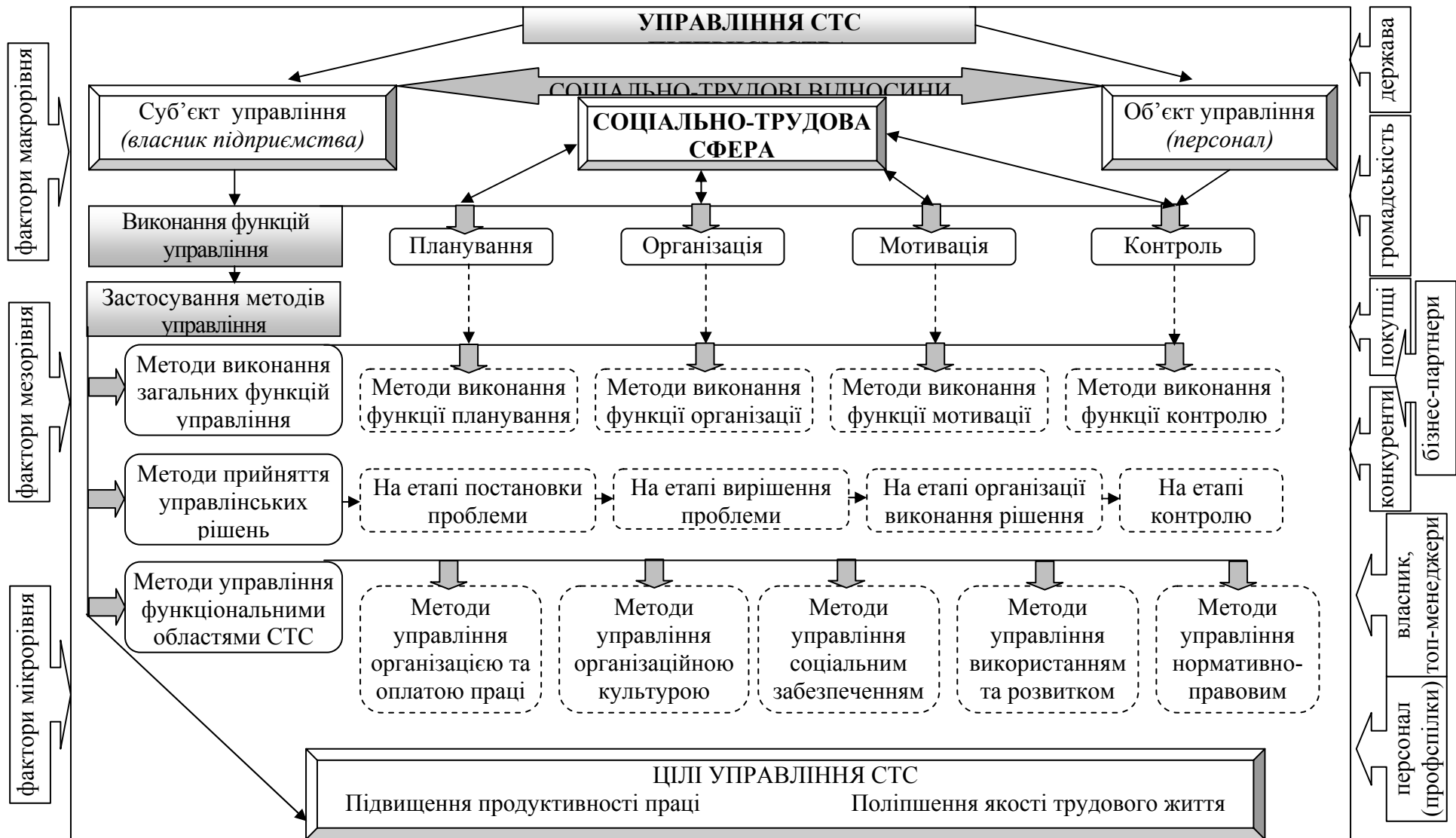


Рис. 1. Система управління СТС підприємства

У процесі управління СТС слід використовувати такі групи інструментів, як: кадрові, організаційні, матеріально-технічні, фінансові, нормативно-правові, інформаційні, науково-методичні тощо. Використання кадрових інструментів у даний час є найважливішим питанням, оскільки людські ресурси стали головним активом будь-якої підприємства. Застосування кадрових інструментів у практичній діяльності підприємства дозволяє більш ефективно використовувати творчий, інтелектуальний, психофізіологічний потенціал персоналу. Матеріально-технічні інструменти – це елементи виробничого процесу (предмети й засоби праці), які працівник використовує, виконуючи певний вид трудової діяльності. За допомогою фінансових інструментів управління СТС розв'язується безліч трудових проблем, що потребують фінансових вкладень для їх вирішення. Інформаційні інструменти є інформаційною підтримкою можливостей і умов для вищого керівництва й провідних спеціалістів при прийнятті обґрунтованих рішень, що відповідають цілям управління СТС.

Висновки. Підсумовуючи, слід зауважити, що перехід України до формування соціально орієнтованої економіки вимагає перегляду тих принципів, функцій і методів, на яких ґрунтується управління вітчизняними підприємствами. Тому розробка методичних основ управління СТС на підприємствах вимагає подальшого вивчення.

Бібліографічний список:

1. Аграмакова Н. В. Теоретичні засади формування соціально-трудової сфери підприємства [Електронний ресурс] / Н. В. Аграмакова // Економіка та суспільство. – 2017. – №8. – Режим доступу до журналу : <http://economyandsociety.in.ua>
2. Боковець В. В. Теоретико-методичні засади управління корпораціями : монографія / В. В. Боковець; Нац. ун-т харч. технологій. – Київ : Кондор, 2015. – 204 с.
3. Ващенко Н. В. Сутність парадигми "управління підприємством через управління персоналом" / Н. В. Ващенко // Бізнес Інформ. – 2013. – № 11. – С. 266-273. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_11_45

4. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства: монографія / М. С. Дороніна. – Х. : Вид-во ХДЕУ, 2002. – 432 с.
5. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : пер. с англ. / Питер Ф. Друкер. – М. : Изд. дом «Вильямс», 2003. – 313 с.
6. Завадський Й. С. Менеджмент : [підручник] : т. 1 / Й.С. Завадський. – К. : Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1998. – 542 с.
7. Климчук А. О. Основні інструменти підвищення ефективності управління підприємством / А. О. Климчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2016. – № 2(1). – С. 26-28.
8. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
9. Назарова Г. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька ; за заг. ред. док. ек. наук, професора Назарової Г. В. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. – 324 с.
10. Омелянович Л. О. Управління соціальним розвитком трудового колективу підприємства : монографія / Л. О. Омелянович, Г. Ю. Руденок ; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2014. – 194 с.
11. Словарь терминов. – Режим доступу: http://www/101/kyev.ua/glossary/sotsialnyj_protsses_1067
12. Сучасний тлумачний словник української мови: 65000 слів ; за заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. – Х. : ВД "Школа", 2006. – 1008 с.
13. Ходаківський Є. І. Теоретичні основи дослідження систем управління підприємством / Є. І. Ходаківський // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва. Сер. : Економічні науки. – 2014. – № 4. - С. 61-68. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnau_ekon_2014_4_10.
14. Яркіна Н. М. Управління підприємством як економічна категорія (теоретичні аспекти) / Н. М. Яркіна // Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво. – 2014. – № 1. – С. 130-136.