

# УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ В УМОВАХ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ВЗАЄМОЗАЛЕЖНОСТІ В ЕКОНОМІЧНОМУ ЖИТТІ СУСПІЛЬСТВА: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

## MANAGEMENT OF LABOUR IN THE CONTEXT OF INCREASED INTERDEPENDENCE WITHIN THE ECONOMIC LEVEL OF SOCIETY: CURRENT ISSUES OF STRATEGIC TRANSFORMATION

**Володимир ШЕДЯКОВ,**  
доктор соціологічних наук, кандидат  
економічних наук, Київ



**Volodymyr SHEDYAKOV,**  
Dr. Sc. in Sociology,  
PhD in Economics, Kyiv

Складні соціально-економічні процеси сьогодення, суттєво трансформуючи риси, характеристики та співвідношення складових міжнародної системи господарювання, зберігають сенс механізмів та інструментарію практики і теорії. Наприклад, проведення масової приватизації майна в країнах пострадянського регіону зовсім не суперечить глобальним тенденціям підвищення взаємозалежності учасників як окремих виробничих циклів, так і економічного життя в цілому. Навпаки, в сукупності і те, й інше задають нові умови участі в трудових відносинах. З одного боку, особливість суспільного клімату в країні все більшою мірою задається повсякденними конкретними умовами життя «на мікрорівні» (зокрема, життєдіяльності), насамперед характером відносин праці, власності та управління; з другого – самі вони все помітніше виявляються похідними від складних соціально-економічних процесів, якість і спрямованість яких формуються в глобальному масштабі, але діють неоднорідно для різних регіонів і виробничих вузлів, а отже, потребують врахування в процесі господарювання різних ризиків [1-4]. Разом з тим, як показали події, з наслідками глобальної фінансової кризи для людей боролися як держави та їх союзи, так і бізнес-спільнота (зокрема, міжнародні корпорації), а також неприбуткові неурядові організації. Причому прискорення перетворень суспільного життя стратегічного рівня вже не дозволяє розглядати ні соціально-політичне, ні природне середовище в якості стабільної довгострокової опори для людини та соціуму [5-9]. Жорсткість боротьби на світових ринках додатково потребує обґрунтованих кроків у стратегії, тактиці та оперативному мистецтві керування при формуванні в процесі господарювання (пост)сучасних управлінських композицій [10-13].

Нині послідовне поглиблення інтеграції в систему міжнародних економічних відносин призведе до серйозних і необоротних наслідків в економіці та суспільному житті; воно в змозі стати потужним стимулом трансформації, прискорення переходу до постіндустріальної структури економіки. Від її прискорення чекають припливу дешевої, але якісної товарної маси, іноземних інвестицій, полегшення легальних навчання та працевлаштування за кордоном. Намагатися замкнутися в самоізоляції та автаркції невігідно й безглуздо. Але при цьому, зокрема, можливі суттєві відмінності в темпах, етапах, умовах. Зрозуміло, свобода переливу капіталу, грошей, товарів і послуг, робочої сили – передумова і механізм підвищення сумарної та корпоративної ефективності. Разом з тим тут може наочню проявитися різниця між світовою та національною ефективністю; для економіки, яка вже пережила ряд потрясінь, а також її суб'єктів господарювання вкрай важливою є підтримка балансу між протекціонізмом і фритредерством, щоб забезпечити виживання вітчизняних акторів у міжнародному висококонкурентному середовищі.

(Пост)сучасні економічні процеси, підсилюючись прискоренням євроінтеграційних тенденцій, змінюють вимоги

до економічного мислення та культури (як загальної, так і професійної) управління працею, орієнтують на ретельну підготовку до соціалізації та акультурації в обстановці, що швидко трансформується. Вкрай важливими для стану усього соціально-політичного клімату в забезпеченні стратегії розвитку країни є якість та темпи трансформації трудових

відносин, якісний захист працівників і створення умов праці, знаходження балансу розвитку системи менеджменту й збереження вітчизняного досвіду у сфері праці, власності та управління. Не можна дозволити тотального знищення своєї промисловості та фінансового сектора, масового від'їзду якісного трудового потенціалу, критичного підйому безробіття. Економічна свобода на основі розширення кола демократичних прав і свобод громадян та поглиблення соціальної відповідальності – серйозний фактор економічного розвитку та зміни якості суспільного життя. Як відомо, інвестиції надходять у сектори, забезпечені працівниками із сучасною кваліфікацією. Так формується закономірність: суб'єкти (корпорації, регіони, країни) з більш освіченим персоналом отримують приплив інвестицій і швидше нарощують продуктивність, що у свою чергу привертає новий людський капітал. Це підвищує увагу і до системи підготовки та перепідготовки кадрів, і до використання трудового потенціалу як факторів створення конкурентоспроможної постіндустріальної економіки. Зрозуміло: якщо Україна передбачає зберігати (і нарощувати) свій трудовий потенціал, то вона зобов'язана піклуватися про умови та оплату кваліфікованої праці. У соціально-економічній стійкості країни престижність висококваліфікованих найманих працівників (менеджерів, учених, лікарів, інженерів, робочої аристократії і т.п.) – неодмінна умова виконання середнім класом своєї функції забезпечення стійкості соціуму, його своєрідного соціального клею. Недооцінка (у тому числі й буквальна) кваліфікованої та професійної праці – шлях до відставання країни, деградації її господарства. Незатребуваність професіоналів спільно з неконкурентними умовами у сфері праці прискорює вимивання високоякісної праці за кордон. Причому сприйняття населення вже орієнтоване саме на світові стандарти, в тому числі – рівнів оплати та споживання.

Відповідно мета статті – виклад результатів аналізу діапазону можливостей і шляхів оптимізації управління працею в умовах підвищення рівня

взаємозалежності в економічному житті суспільства на тлі стратегічних змін, які відбуваються багаторівнево (в масштабах: глобальному, макро- і мікрорегіональних, державному, окремого суб'єкта господарювання) і багатоярусно (щодо економіки різних рівнів).

Роль якості процесів олюднення-орієнтування в суспільній (зокрема, економічній, ідеологічній, релігійній тощо) сферах життя та місце людської особистості в соціальній структурі виявлялися впродовж всієї історії (що фіксувалося, наприклад, і в понятті «андропагора» – жива власність

*У статті досліджується взаємозв'язок між працею, власністю та управлінням у суспільстві та економіці. Збільшуються вимоги до системності управління та управлінських комунікацій, пов'язані зі стратегічним перетворенням світу. Виходячи з цих можливостей, обговорюються основи продуктивної системи народного господарства на макро- та мікрорівні.*

*In the article the relationship between labour, property and management in society and economics is investigated. Requirements imposed on the system management and managerial connections associated with strategic transformation of the world are being increased. Proceeding from these opportunities, the background of productive system of national economics on macro- and micro-levels is discussed.*

у Аристотеля). Трудовий початок суспільного життя вивчався з позицій як вартісно-праксеологічних, так і ціннісно-аксіологічних. При цьому протилежність інтелектуальної активності примусової праці фіксувалася в характеристиці творчості як «не-праці», закріплювалася у віднесеності змістотворної та керівної діяльності до прерогатив панівних класів (за наявності в різні епохи груп високоінтелектуальних рабів, слуг, співробітників «шарашок» і т.п.). Разом з тим інформаційна ера свідомо допускає наявність як неодмінної складової сукупної праці саме розумову працю як суспільно необхідну, а в якості одного з найважливіших джерел надприбутків саме розвиток і використання розумової праці, що вимагає від науки істотного переосмислення та розвитку наукової теорії праці.

Для дослідження сукупної праці як єдності матеріального та ідеального аспектів науковий інструментарій надають концепції репрезентації та віддзеркалення, а також діяльнісний і ціннісний підходи (одним з рівнів реалізації яких виступає теорія відчуження), специфіка котрих закладена в аналізі з позицій вартісного та ціннісного змісту трудового процесу. Серйозно різняться між собою риси та потенціал неореалістського (в дусі технологічного детермінізму, коли праця розглядається переважно як джерело споживчої вартості, а абстрактна праця редукується до конкретної), неомініталістського (коли праця береться як процес, що містить завідомо непізнаваний аспект, а обрахована сторона неявно змішується із зайнятістю, роботою, діяльністю і т.п.) підходів до вивчення праці.

У цілому доводиться погодитися з тим, що й вибух знань не створює світу, вільного від небезпек. Навпаки, рух до постіндустріального суспільства викликає безліч додаткових труднощів та нових ускладнень. У тому числі у сфері управління працею. І особливо болісно це може сприйняти населення пострадянських країн, колись звичних до всеохоплюючої соціальної турботи, а отже – патерналізму та етатизму, а також у свідомості та життєдіяльності якого було відносно надовго зафіксовано стан трансформації [14-18]. Зокрема, збільшення частини населення, що втрачає звичні можливості через брак компетенцій. Трансформується також порядок підготовки та прийняття рішень. Це – проблема людського капіталу. Суспільство стикається з новими викликами, що потребують професійних відповідей постіндустріального рівня. При цьому люди, які насамперед цінують безпеку і краще працюють за наявності чітких вказівок, будуть відчувати цілком природний дискомфорт у постіндустріальному суспільстві [19].

Вже у нинішніх умовах наростання невизначеності зовнішнього і внутрішнього господарського середовища саме глобалізація і заострення конкурентної боротьби, необхідність переорієнтації галузевої структури на більш прогресивні, наукомісткі технології відсунули на другий план і чисто факторні переваги, і такий традиційний козир великих диверсифікованих компаній, як економія на масштабах виробництва. Головним фактором успіху стали гнучкість, мобільність, адекватність платоспроможному попиту, сприйнятливості до нововведень, вміння швидко адаптуватися до змін кон'юнктури. Тенденції постсучасного менеджменту по-різному проявляються в різних організаційно-управлінських інноваціях. У тому числі – за допомогою прийомів забезпечення якісної роботи груп, технологій використання гнучких режимів праці, структурних трансформацій і адекватних їм змін ролі керуючого проектом. Очевидно, що найбільший ефект при цьому має органічне включення елементів багатьох напрямків з посиленням ними один одного при створенні управлінських композицій, здатних відображати і місцеві особливості, і нові тенденції господарювання. Для цього конкретні форми організації праці пов'язують в єдину цілісність виробництва й управління, зокрема на основі підходів виробничої демократії, збагачення діяльності, гнучкого робочого режиму, проектного управління, людських ресурсів. Наприклад, перша з них орієнтує на активне залучення персоналу в процес прийняття рішень, а друга рекомендує урізноманітнити і насичувати творчістю трудові функції. У сукупності всі вони готують ідеологію вільної самодіяльної активності, дозволяючи плідно мотивувати персонал і більш глибоко використовувати особистісні задатки трудівника не тільки безпосередньо на робочому місці, а й у пошуку шляхів організаційно-управлінського вдосконалення виробничого циклу.

Тут починають виникати умови для «стимулювання діяльності», її якості, характером, умовами. При цьому в управління залучаються резерви, що не виявляються централізованим чином. Здійснюється «самонастроювання» на індивідуальному та колективному рівнях. За рахунок наростання ново-

введення, конвеєризації інновацій соціального менеджменту підвищується рівень адекватності регулювання, єдність структур керованої та керуючої. Тобто досить поверхневі, тобто розподільні стимули трудової активності персоналу, доповнюються відтворювальними, що відображають якість самих відносин праці, власності та управління. Під впливом громадського модусу соціокультурних зв'язків, переважаючих норм і цінностей людина вступає в трудові відносини не тільки тому, що їй до цього що-небудь зовнішнім чином зобов'язує (заробіток, громадська думка тощо), а й у силу того, що процес діяльності несе щось душі, «хочеться бачити», «це природно», відповідає природним і соціальним ритмам.

Повне витіснення людини з економічного життя або вивільнення її для інших вимірювань життєдіяльності з посиленням усупільнення утримання виробничих потоків (аж до уявлень про висунення на роль основного закону доцільного планування або управління зі скасуванням об'єктивних закономірностей), яке прогнозується деякими практиками та теоретиками з кожним етапом промислової, науково-технічної або соціальної революції, як і раніше залишається утопією. Стара мрія про автоматизовані (або зовсім безлюдні) заводи без робочих, а отже, без гуманітарних проблем, знову виявилася нереалістичною. Насамперед виявилася неможливим повністю відмовитися від втручання людини у виробничому циклі (хоча перелік і затребуваність професій і кваліфікацій суттєво змінилися). До того ж проблеми, викликані жорсткістю технологічних вимог, часто виявилися гостріші, ніж ті, які виникали раніше. Нарешті нові технології іноді сприяли, а іноді просто вимагали формування менш фрагментарних і більш комплексних кваліфікованих навичок. Ось чому зміна балансу між «живою» і «колишньою» працею не привела до такого масового феномену витіснення надлишкової робочої сили, який очікувався колись. Крім того, оновлення технологічного обладнання будь-якої фірми закінчується зростанням ролі та значення моделі трудових відносин, заснованої на ретельному врахуванні «людського фактора», а аж ніяк не навпаки [20-23].

Водночас глобальні тенденції з формування суспільства знань дійсно ведуть до створення багаторівневої, різноярусної економіки, де кожному рівню притаманні власні специфічні риси й основні способи конкуренції (аналогічно формувалися відмінності внутрішньогалузевої та міжгалузевої конкуренції). Досягнута на основі процесів реального усупільнення праці і всього економічного життя ступінь взаємозалежності (насамперед уніфікації, стандартизації, спеціалізації та кооперації) господарських ланок дозволяє ще раз вдатися до відомої метафори: окремі структури господарювання входять у загальні виробничі цикли, здійснюють тісну взаємозалежність, а не просто співіснують «як картоплини в мішку» [24-28]. Водночас Ж.-Ф. Ліотар, апелюючи до Дж. Хабермаса, підкреслює: «Старий принцип, за яким отримання знання невідділено від формування (building) розуму та навіть від самої особи, застаріває та виходить із вживання. Таке ставлення постачальників і користувачів знання до самого знання прагне і прагнудиме перейти форму відношення, яке виробники та споживачі товарів мають із цим останнім, тобто вартісну форму (forme valeur). Знання проводиться та проводитиметься для того, щоб бути проданим, воно споживається та споживатиметься, щоб знайти вартість у новому продукті, і в обох цих випадках, щоб бути обміненим. Воно перестає бути самоціллю та втрачає свою «споживчу вартість» [29, с. 18; 49]. Отже, в постринковому середовищі трансформується саме поняття капіталу (включно й інтелектуального), реалізується обмеженість соціально-економічних відносин приватної власності. Якщо спочатку варіювалося наповнення кінцевої та початкової стадій виробництва (збут кінцевого продукту та закупівля сировини та знарядь виробництва), то в наступному все активніше наростало розчленовування найтехнологічнішого процесу виготовлення виробу між спочатку працівниками, потім – машинами та автоматами – до рознесення його різних стадій в різні країни включно. Затребуваність для оптимізації результату виробничих вузлів, розташованих на різних поверхнях світової економіки, створює можливості для пошуку ніш успіху на кожному з них. Однак завдання сталого довгострокового успіху вимагає орієнтації на умови верхніх ярусів економіки знань, тісно пов'язаних з інноваційною діяльністю та творчою активністю. Тому саме там найбільш помітно і змінюються зміст, характер, індивідуальні та соціальні відносини праці, а отже, її суспільно-економічна форма та ставлення до неї.

Відповідно до специфіки цих економічних ярусів формуються нові форми до праці, нові ієрархії мотивації праці, нові пріоритети регулювання праці. Істотно трансформуються цінність людських можливостей і конфігурація попиту на них, затребуваність і конкурентоспроможність професій і спеціальностей, перетворюється ринок праці. Тенденції щодо формування суспільства та економіки знань мають глобальний характер, тому втягують у себе **повсюдно**, але їх недостатній облік призводить до випадкового і часто невігідного позиціонування на новій осі координат. Спроби ігнорувати ці глобальні трансформації не лише ведуть до невикористання шансу кардинально змінити своє становище на краще і неотримання ренти, а й до втрати суб'єктності, посилення меж об'єкта зовнішніх впливів. Додаткові «вікна можливостей» проведення відповідних структурних змін і створення нового плідного народного життя відкриваються станом виходу зі світової фінансово-економічної кризи.

В інформаційній ері існують можливості виробництва не на абстрактний ринок, де у співвідношенні попиту та пропозиції стихійно встановлюється ціна, а на певну групу споживачів при цілком конкретних умовах і із заздалегідь прорахованою ціною. При цьому значущим фактором участі суб'єкта господарювання в розвитку суспільного клімату стає трансформація маркетингової стратегії («реалізувати те, що вироблено» – «вироблено те, що потрібно ринку» – «виробляй те, що вимагає ринок, роблячи це краще, ніж конкуренти» – «виробляй те, що вимагають конкретні ринкові сегменти» – «виробляй те, що потрібно конкретному споживачеві») і збільшення діапазону засобів впливу на стан і тенденції зміни ставлення споживача насамперед неціновими факторами конкуренції (за рахунок брендінгу, формування моди тощо).

Управління – вид суспільної діяльності, сутністю якого виступає узгодження, координація спільної діяльності людей. Управління є функцією співвідношення праці і власності, що залежить від соціальної культури різноманітних суспільств. Спочатку вибір моделі і організація управління є завданням власника. Але сама власність – форма фіксації заходів розвитку праці, динаміка його персоналізму та соціалізації. І тому якість управління історична; вона визначається взаємодією праці та власності і, доповнюючи їх, в єдності стає системоутворюючим блоком, що як ціле співвідкорює та співорганізує інші елементи через комплекс соціально-економічних відносин. Суспільний розвиток як система ґрунтується на комплексі відносин праці, власності та управління, в яких в свою чергу є більш фундаментальні і більш актуальні пласти. Зокрема, вдосконалення регуляторів і механізмів господарювання – один з ефективних напрямків впливу суб'єкта на об'єктивні процеси. Отже, масштаб та кардинальність змін у праці та усупільненні зв'язків у господарському процесі потребують їх врахування як у практиці та теорії управління, так і в особливостях управлінської діяльності в процесі трансформування.

Культура управління – це ступінь адекватності процесу вироблення управлінського рішення задачам, можливостям і умовам конкретного часу і господарського циклу. Згідно з образним формулюванням Ф. Ніцше культура взагалі – лише тоненька яблучна шкірка над розпеченим хаосом [30]. Організаційна культура – набір найважливіших підходів, які поділяються членами організації та виражаються в ціннісно-смыслових комплексах, які декларуються, відрізняються від інших, втілюються і передаються через міфосимволічні кошти духовного й матеріального життя. Корпоративна культура і заохочувані корпорацією в явних і неявних формах ціннісно-смыслові комплекси, поведінкові норми визначають типовий для організації шлях вирішення проблем (насамперед праці, власності та управління) на рівнях стратегії, тактики та оперативного мистецтва. Організаційна культура сприяє домінуванню певного стилю управління, закріплює конкретні моделі відносин праці, власності та управління, ставлення до прийняттого і неприйнятного, бажаного і небажаного, припустимого і неприпустимого. Таким чином, організаційна культура корпорації своїми ресурсами бере участь у формуванні та трансформації картини світу людини і суспільства, а також системи суспільних традицій.

У простій кооперації функція управління комбінованою діяльністю людей ще не відокремлена від безпосередньої продуктивної діяльності. Вона зводиться в основному до функції нагляду в процесі виробництва, отже, не може бути відокремлена від цього процесу в просторі та часі. Тільки індустріалізм ставить на місце позаекономічного примусу економічні від-

носини та створює умови для такої форми кооперації праці, яка передбачає прогресуюче відокремлення та спеціалізацію управлінської діяльності. При цьому інституціоналізація управління виводить на передній план у процесах організації виробництва професійних менеджерів і аналітиків.

Серед систем управління, як правило, виділяють: 1) експлуаторсько-авторитарні; 2) добродійно-авторитарні; 3) консультативні; 4) в управлінні якими беруть участь їхні співробітники [29-31]. Їх баланс необхідний, щоб забезпечити виживання й нормальне функціонування суспільної структури, таких її якостей, як адаптація (обладнання з техніки безпеки до зовнішнього середовища), цілесюгнення (поділ пріоритетів, місій, цілей і засобів), інтеграція (підтримка зв'язків елементів), латентність (збереження форм і зняття напруги), причому перше з них – це завдання переважно економічної підструктури, друге – політичної, третє – правової, четверте – вірувань, моралі, ресурсів соціалізації [32-33].

Введення терміну «технологізація управління» переслідує дві мети. Перша – домогтися ще більшої стандартизації окремих (структурних) етапів процесів управління; друга – забезпечити можливість їх найбільш доцільної послідовності в цілях управління (регламентів) при реальному поданні структури й розподілі функцій органів управління. У цілому ж технологізація – це технологічне, процесуальне вдосконалення соціального управління. Вважаємо, що поширення цього терміну не спричинить скошування на абстрактні й чисто механічні позиції, якщо дослідники будуть володіти методологічними засадами і понятійним апаратом управління.

Управління без технологій його здійснення, зрозуміло, не існує. Організація управління (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Еммерсон тощо) завжди переслідувала мету отримання кращих виробничих результатів при тих же витратах ресурсів. Під ресурсами розумілися як фінансові, матеріальні, трудові ресурси, так і ресурси часу і деякі інші. І нині управління модифікацією трудових відносин може використовувати великий вітчизняний та зарубіжний досвід розвитку ергономіки, вивчення, аналізу організаційних структур і технологій управління, шляхом складання органіграм, документограм тощо, які відображають функції, процедури та інформаційні зв'язки служб управління, окремих посадових осіб. Аналізуючи одержувані документи, вдається простежити контури виконання функцій, взаємопереходів складових їх процедур управління. Існування нормативів виконання тих чи інших операцій дозволяє оцінити навантаження ланок структури, визначити обсяги циркулюючої в них інформації в різні періоди часу, їх відповідність загальним завданням розвитку праці, виробництва і бізнесу. З'являється можливість синтезу нових, більш ефективних організаційних технологій управління. Водночас не можна забувати, що часто найбільш результативними стають рішення, що враховують і що базуються на конкретних місцевих особливостях та специфіці умов, гнучке відображення яких є необхідним [34-38]. Однак на практиці при цьому не завжди в належній мірі враховується відмінність методів і форм впливу керівних органів та посадових осіб на об'єкт управління, можливості нових інформаційних технологій, що забезпечують кращі комунікаційні характеристики процесів управління. Необхідна також більш тісна ув'язка формальних організаційних технологій зі змістовною орієнтацією системи, процесуальними характеристиками новітніх технологій управління.

Глобальна управлінсько-організаційна революція відобразилася на рівні господарських відносин тенденцією до відокремлення та панування структур управління порівняно з працею і власністю. Залишаючись функцією трудових відносин і структури власності, управління задає їх форму і організовує їх. Але для цього й сама функція управління перстає бути внутрішньою, іманентною праці і власності, отримуючи вже самостійне втілення. Вона виявляється спочатку професійно структуроутворюючою; потім функція управління відокремлюється в соціально самостійну: за завданнями, процесами, суб'єктами. Закладаються основи і специфіка особливої соціальної (а не тільки професійної) групи керівників, директорів. І навіть ліквідація жорсткого поділу на приймаючих і виконуючих рішення аж ніяк не послабила, а навпаки, посилила менеджерські організації в порівнянні зі старими, підприємницькими, часто – суто лідерськими.

Однак слід визнати, що виникають трудові відносини самодіяльної творчості, і професії ще довго будуть співіснувати з великим числом старих, що утворюють довгий «конвой» інерції в океані зайнятості та працевлаштування. Відбуваються зміни, які, на наш погляд, залежать головним чином

від новітніх особливостей попиту на ринку праці, що у свою чергу вже зовсім не настільки агрегований у величини масового порядку, як у період розквіту фордизму. Тоді вважався нормою найм великих загонів, «блоків» робочої сили. Великі фірми одночасно наймали безліч робочих, керуючись виключно вимогами до всієї маси. У наші дні така практика стала абсолютно нетиповою, і процедура найму стає все більш вибірковою [39-41].

Поряд із кваліфікаційними навичками і рівнем майстерності, дійсними і значущими для типових виробництв у масштабі галузі, для працівника стають майже настільки ж важливі професійно ті конкретні знання та вміння, яких він набуває у своїй фірмі. З констатації цього факту випливає кілька висновків:

- а) втрачає своє значення тип професійно-технічної підготовки, що базується на засвоєнні сукупності кваліфікаційних навичок, які традиційно забезпечують доступ до робочого місця;
- б) часто вже не настільки високо цінується поведінка працівника, що ґрунтується на лояльності (або навіть «вірності») стосовно фірми;
- в) все це робить перспективи та форми службового просування, «кар'єри» дуже різними в конкретних обставинах.

Така поведінка і позиції працівників відбиваються на перспективах їх професійної кар'єри. Дійсно, «кар'єра на роботі» включає більше факторів, ніж раніше, але термін дії їх коротший. Тому перспективи службового просування як одного з аспектів праці стають менш лінійними та більш багатоплановими [42-44].

Цей процес посилення багатоплановості проблем кваліфікації та просування по службі підкріплюється також іншими факторами, що зачіпають як сферу виробництва, так і власне сферу праці. Вони залежать від підвищення: а) попиту та пропозиції на робочі місця, що створюються на короткий термін; б) питомої ваги змінних робіт і змін до тарифно-кваліфікаційного переліку професій. Кожен із цих факторів виникає з нових принципів організації виробництва, а також із нових рівнів корпоративної культури, форм трудової моралі і поведінки працівників. Створюється модель, в якій співіснує більша кількість парадигм. Спроба знайти «єдиний найкращий спосіб» підвищення кваліфікації та професійного статусу була б, на нашу думку, внутрішньо суперечлива при постмодернізації відносин праці та підвищенні взаємозалежності й кооперації діяльності на основі тенденцій поширення економіки знань. Соціально-трудова норми фіксуються структурним становищем у цілісності суспільних відносин. Саме соціальна спільність як ціле і виступає на основі своїх базових культурно-цивілізаційних комплексів, соціальної пам'яті і переваг суб'єктом відбору варіантів і оцінки поведінки (зокрема, трудового). Самоорганізація процесів і проявляється, зокрема, у перевазі одних дій і поведінкових правил інших. Кожна людина у ході праці виступає частиною спільності, стійкі і відтворювальні зв'язки всередині якої зумовлюють індивідуальні вибори і рішення, диктують ієрархії мотивів і дій. При цьому соціальність є тим, що орієнтовано на відтворення людини як особистості в єдності трьох начал: біологічного (індивід), соціально-економічного (власне особистість) і духовно-психологічного (індивідуальність). Незатребуваність особистості не компенсується використанням робочої сили: сама праця є і ефективним способом соціалізації, і напрямом обміну здібностями, їх застосування та результатами. Взагалі соціальні відносини (зокрема, на виробництві) – це зовсім не завжди спрямоване конкретне адміністрування та цілевтілення із заздалегідь повністю передбачуваними результатами свідомих втручань. І все більш ефективним управлінським рішенням стають регулятивні дії на основі стимулювання бажаних змін – зі створенням конкретних управлінських композицій.

Отже, постмодерні тенденції в управлінні працею часто відтворюють заново – в політиці та виробництві – внутрішньосімейну соціальну парадигму. У результаті сім'я грає базисну, визначальну роль у праці: по-перше, вона формує «об'єкт праці», закладає вихідні «адаптивні» характеристики людини; по-друге, сім'я перша формує головного суб'єкта освоєння духовного багатства. Задатки гнучкості, цілеспрямованості та максимальної напруженості самостійної праці «активного споживача» продукції матеріальної і духовної сфер також формуються в надрах сім'ї. Відбувається переорієнтація на «активного споживача» продукції суспільної культури. Високі потреби, проблема забезпечення мотивації та місця структур якісної

обробки інформації на сьогодні часто набувають вирішального значення в успіху організації виробництва.

У цьому контексті управлінський аналіз – це і є процес аналізу діяльності з метою прийняття управлінського рішення, під час якого вирішуються такі основні завдання, як якісна оцінка достовірності та повноти наявної інформації, пошук шляхів отримання недостатньої інформації, комплексне вивчення ситуації та перспективи, аналітична інтерпретація інформації для отримання достовірних висновків, оцінка базових показників і параметрів діяльності та її статичних і динамічних результатів, моніторинг розвитку діяльності з виявленням невикористаних можливостей забезпечення конкурентоспроможності, розвиток заходів щодо забезпечення виходу на ринок бажаної інформації. Управлінський аналіз опосередковує взаємодію інформаційного поля і вироблення управлінського рішення. При цьому взагалі істотно різняться пророчі і технологічні передбачення, діапазон управлінських дій при них [45, с. 52]. Причому власне інформаційне поле залежить від ставлення до інформаційного ресурсу, оскільки формується з внутрішніх ресурсів. Завдання формування зовнішнього інформаційного поля пов'язані з подоланням частковості, недостовірності, перекрученості, суперечливості, різномірності, неповноти інформації (що надходить або видобуто різними способами з різних джерел), і із забезпеченням надходження до інформаційного обміну потрібної (сприятливої) інформації. І значення інформації полягає не тільки в інформаційному обґрунтуванні власне управлінського аналізу, а й у пошуку та визначенні діапазону і шляхів задіяння нових можливостей управління. Інформаційний ресурс як конкретні відомості змістовного характеру, що дозволяють забезпечити грамотне вирішення управлінського завдання, перш за все охоплює питання, які стосуються інформації про споживача, обсяги його споживання, їх динаміку, про споживчі переваги, сезонні коливання платоспроможного попиту, відомості про ринковий сегмент, де присутній або має намір увійти суб'єкт господарювання. При цьому особливе значення має аналіз не незалежною, а саме залежною змінною, на стан якої можна ефективно вплинути на макро- і макrorівні управління [46-49].

Як відомо, в різному середовищі проявляються різні якості регуляторів, змінюється їх субординація і роль. Зовнішні умови: джерела ресурсів (за ступенем доступності та конкурентності), різновид ринку (за типом, ступенем насичення, динамізмом, коливанням, характером змін), конкурентність (вид, державне регулювання, наявність і масштаби діяльності конкурентів), ступінь свободи в управлінні, техногенні параметри, а також умови внутрішні: науково-технічний рівень, конкурентоспроможність, резерви внутрішньої кооперації, кадровий потенціал і його використання, можливості випуску продукції, якість праці, результативність і динамізм – визначають конкретні моделі поведінки в соціальній та економічній середовищі трудових відносин творчості.

Інформаційна база управлінського аналізу створюється і розвивається під впливом об'єктивних чинників, серед яких важливе місце займають концептуальна (методологічна) компетентність суб'єкта, технічне і організаційне супроводження інформаційних потоків. Реалізація можливостей аналізу і прогнозування в процесі підготовки та оптимізації управлінського рішення може спиратися на діапазон можливостей методологій Форсайта.

Закономірне прийняття соціально відповідальних рішень вимагає адекватної мотивації бізнесу, його переорієнтації від короточасних проектів з пріоритетом максимізації приватного прибутку на більш довгострокові цілі, пов'язані зі стійким становищем на ринку, що припускає як адекватне репутаційне положення, так і розвиток суспільного клімату. Стійкість суспільства як властивість відновлювати рівновагу при наданні різного роду впливів може забезпечуватися тільки за рахунок наявності механізмів розкриття людського потенціалу, баланс інтересів соціальних груп і вільного змагання ідей і підходів. Разом з тим наявність елемента циклічної повторюваності накладає додаткові часові та змістовні обмеження на відтворення системи як демонстрацію її стійкості. Одночасно створення соціально орієнтованого стану перетину інтересів виробника і споживача (в зовнішньому контурі), суб'єкта господарювання і трудівника, управлінця і власника (в контурі внутрішньому) є економічною основою сталого громадського порядку, який дозволяє поєднувати економічну свободу з духовно-ціннісною консолідацією і орієнтуватися на зміцнення прав і свобод кожного. У постмодерних умовах абсолютної повноти

конкуренції вже бути не може. Нині робота на невідомий ринок заміщається обслуговуванням заздалегідь відомого споживача. Мистецтво маркетингу та менеджменту істотно змінює економічну поведінку товаровласника. Втручання держави регулює суспільні зв'язки. Тим самим держава втрачає класичний (надбудовний) тип і занурюється в базис. Однак свобода конкуренції, товароволодіння, приватної власності, ціноутворення зовсім не скасовується, а отримує додаткові можливості: конкуренція залишається як принцип, але долається у своїх історично обмежених формах за рахунок розвитку колективності – домінуючого прояву соціалізації виробництва.

Основні особливості розвитку конкуренції нині в нашій країні випливають із трьох обставин. По-перше, багато з її попередніх етапів пройдено в стислому, згорнутому вигляді. Зрозуміло, це зовсім не означає, наприклад, що для країн Заходу вона змінювалася в часі, а у нас – у просторі. Там, і тут у певні моменти домінує її певний рівень і співіснують історичні типи, що відмирають і зароджуються. Але з'являється можливість прискорено прожити руйнівні етапи, перейти більш цивілізовані та продуктивні моделі. По-друге, історія нашого економічного розвитку зміцнила особливу форму – загальну приватну власність як державну монополію на використання блага, принесеного об'єктом власності (розповсюдження етатизму та патерналізму). Ця приватна власність не була подолана у процесі реального усуспільнення, а лише націоналізована. У результаті могла виникнути тільки уявна, а не дійсна колективність та ірраціонально-перетворені форми взаємозалежності. Це означає, що засоби виробництва були відчужені від кожного конкретного трудящого і останні змушені були об'єднуватися за допомогою зовнішніх сил (владних структур держави), які набувають чужого індивідууму характеру. Саме приватна власність і заснована на ній лише уявна колективність на державне майно за змістом оберталися приватною власністю бюрократії. Виробничою її підставою виступає перенесення авторитарних тенденцій внутрішньозаводської кооперації на загальнонародну, змішування поділу праці в рамках суспільства і окремого підприємства. Подібне перенесення саме по собі (не обов'язково разом із централізмом) створює небезпеку бюрократизації та формування додаткових основ для клановості й корупції. У нинішніх умовах формою самозахисту бюрократів якраз і стає їх відхід до первинного рівня, місцевих структур, закріплення можливостей свавілля та суб'єктивності рішень у (пост)ринковій системі, яка не дає гарантій проти бюрократизму та корупції. По-третє, в даних конкретних умовах на перший план виходить роль конкуренції в демократизації господарських відносин і звільнення людини в процесі самої праці.

## ВИСНОВКИ

На базі більш широкого використання міжнародного досвіду має бути підвищена дієвість механізму соціального захисту тієї частини населення, чій результат діяльності не можуть бути різко поліпшені через зростання їхніх особистих зусиль. Основні групи нестійкого становища при ринку – це, по-перше, соціальні утриманці і, по-друге, працівники сфери нематеріального виробництва (освіти, науки, охорони здоров'я, культури). Що стосується останніх, то досить значущий вже найближчий збиток від неувagi до них. При реальному збільшенні відмінностей фундаментального та комерційного напрямків духовного виробництва (науки, культури, освіти) необхідно суттєво диференціювати основи їх фінансування. Повне зняття з дотації за рахунок орієнтації на ринкові механізми отримання прибутку в комерційному духовному виробництві повинно звільнити кошти для зростання державного фінансування фундаментальних структур.

Так, тільки у сферу освіти слід спрямовувати не менше 8-10% витрат держбюджету. Крім державних фіксованих відрахувань слід ширше залучати на ці цілі кошти з приватних джерел і комерційних корпорацій (не тільки фіскальними та іншими пільгами, а й оприлюдненням меценатства, його увічнення – в назвах премій, стипендій, аудиторій і т. п.). Якщо не буде вжито відповідних заходів, то неминучим є відхід із духовного виробництва найбільш активних і працездатних кадрів; закріпиться стан культури, науки, охорони здоров'я, освіти як виключно «жіночих» галузей. Водночас неминучі депрофесіоналізація цих сфер і пошавлення «витоку мізків» за кордон. Крім того, слід організувати фонди соціальної допомоги всім групам, чие фінансове становище мало залежить від інтенсивності їх діяльності: пенсіонерам, багатодітним сім'ям, дітям-сиротам, інвалідам

тощо, в окремих випадках – структурно та інституційно забезпечити реалізацію їх трудових інтересів на практиці.

Повноцінне використання перетворених форм при постмодернізації орієнтує на досягнення суспільної злагоди та стабільності, забезпечення соціальної підтримки курсу, подолання мафіозно-кримінальних відносин, чіткість, обов'язковість і невідворотність дії законів, довготермінове розмежування повноважень і відповідальності, суспільна і державна затребуваність соціального сектору економіки. Якість результатів синтезу регуляторів визначається пізнанням законів господарювання, економічних процесів і відносин, а також побудовою структур багаторівневих ієрархічних систем: наднаціональних, державних, регіональних і локальних – у галузевому, територіальному і функціональному (підприємство – транснаціональна корпорація – міжнаціональна корпорація) розрізах. Перетворені форми в умовах наростання постмодерністських процесів втрачають чистоту і відособленість, все частіше проявляються разом, комплексно, багаторівнево, забезпечуючи тим самим єдність відродження традиційних цінностей і універсальних норм. Розширюються зони гібридних взаємодій, розмиваючи однозначність організаційних правил і посилюючи тенденції децентралізації господарського управління, фрагментації великих структур, підвищення гнучкості поділу діяльності.

Управління працею в умовах підвищення рівня взаємозалежності акторів все помітніше відчуває вплив з боку процесів посилення ролі економіки знання, постмодернізації культури та інформатизації суспільного життя суспільства. Розкриття тематики розумової праці в цих умовах перетинається з дослідницьким полем інтелектуального капіталу та науково-інтелектуального потенціалу, а також активізації людського (суб'єктивного) фактора господарювання, багато в чому визначаючи рівень конкурентоспроможності всієї національної економіки. Подальші наукові дослідження в цьому напрямку вимагають введення в аналіз особливостей управління працею на різних етапах розвитку економіки і фазах циклів господарювання, передбачають тісну ув'язку зі специфікою розгортання виробничої демократії та ефективних форм стимулювання трудової та управлінської активності.

*The purpose of the article – is the analysis of range of possibilities and ways to optimize the management of labour in the context of increased interdependence in the economic level of society against the backdrop of the strategic changes that occur multilevel (global scale, macro- and micro-regional, national, single business entity) and stacked (relative economies of different levels).*

*Feature of the article - an integrated consideration of topical issues of strategic transformation of labour and labour management in their relationship.*

*In the article the relationship between labour, property and management in the society and economy is investigated. Requirements imposed on the system management and managerial connections associated with strategic transformation of the world are increased. From these opportunities, background of productive system of national economy on macro- and micro-levels is discussed.*

*Under the informational age, there is no possibility of producing an abstract market, where supply and demand spontaneously set price, and to a certain group of consumers with very specific conditions and calculate the price in advance. At the same time a significant factor of a business entity participating in the development of the social climate transformation becomes a marketing strategy («realize that made» – «produced what the market requires» – «to produce what the market demands, making it better than the competition» - «performance that require specific market segments»-»to produce what consumers need specific») and increase range of facilities impact on the status and trends of the consumer, especially the non-price factors of competition (due to branding, fashion and forming etc. ).*

*In this context, the management culture is studied as the adequacy of the administrative decision-making process challenges, opportunities and conditions of a particular time and the economic cycle. Organizational culture - a set of the most important approaches that are shared by members of the organization and are expressed in value and meaning complexes that are declared, is distinguished from the others, embodied*

and transmitted through myth-symbolic means of spiritual and material life. Corporate culture as fixed and encouraged by the corporation in explicit and implicit forms of value-semantic systems, behavioural norms for the organization defines the typical way of solving problems (primarily labour, ownership and management) at the levels of strategy, tactics and operational art. Organizational culture contributes to the dominance of a certain style of management, establishes specific model labour relations, ownership and management related to acceptable and unacceptable, desirable and undesirable.

From this point of view, management analysis - this is the process of analysing the activities for management decision, during which solve such basic tasks as a qualitative evaluation of the accuracy and completeness of the information available, the search for ways to obtain the missing information, a comprehensive study of the situation and perspectives, analytical interpretation of information to draw valid conclusions, evaluation and baseline parameters of activity and its static and dynamic results, monitoring of development activities, identifying untapped opportunities to ensure competitiveness, the development of measures to ensure market entry desired information. Management analysis mediates the interaction of the information field and the development of the administrative decision.

Regular adoption of socially responsible solutions requires adequate motivation of business, its reorientation from short-term projects with a priority on maximizing private profit over long-term goals related to sustainable market position that involves both adequate reputational position and development of the social climate. Stability of society as a property to restore balance in the provision of various kinds of effects can be achieved only by the presence of mechanisms of human potential, the balance of interests of social groups and free competition of ideas and approaches.

The article shows that on the basis of a broader international experience is necessary to make more efficient mechanism of social protection of citizens whose life current results cannot be dramatically improved because of the growth of their personal efforts. The main groups of the unstable situation in the market - is, firstly, social dependents and, secondly, workers in the non-production (education, science, health, culture). Regarding the latter, it is sufficient to have significant damage from neglect closest to them. In a real increase of the fundamental differences and commercial areas of intellectual production (science, culture, education) it is necessary to substantially differentiate their foundations and funding. Complete removal of subsidies due to the focus on market mechanisms to profit in the commercial production of the spiritual should release funds to increase public funding of basic structures.

Further research in this direction requires input into the analysis of the features of management of work at different stages of economic development and economic cycles phases, suggest a close linkage with the specifics of the deployment of industrial democracy on them.

#### ЛІТЕРАТУРА

- Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли / Б. Гейтс. – 2-е изд., испр. – М.: Эксмо, 2002. – 480 с.
- Коллинз Д. От хорошего к великому: Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет... / Д. Коллинз; пер. с англ. [Павла Павловского]; – 9-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 320 с.
- Морозов И.Н. Управление рисками в условиях переходной экономики / И.Н. Морозов. – М.: Молодая гвардия, 2001. – 208 с.
- Старостіна А.О. Ризик-менеджмент: теорія та практика / А.О. Старостіна, В.А. Кравченко. – К.: Політехніка, 2004. – 200 с.
- Kurth J. Toward the Postmodern World / J. Kurth // Dialogie. – 1993. – №2. – P. 8-13.
- Бауман З. Текучая современность / З. Бауман. – СПб.: Питер, 2008. – 238 с.
- Філіпенко А.С. Цивілізаційні виміри економічного розвитку / А.С. Філіпенко. – 2-ге вид. – К.: Знання України, 2002. – 190 с.
- Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – М.: Academia, 1999. – 956 с.
- Валлерстайн И. Анализ мировых систем и ситуация в современном мире / И. Валлерстайн. – СПб.: Университетская кн., 2001. – 416 с.
- Новий курс: реформи в Україні. 2010 – 2015. Національна доповідь / [за заг. ред. В.М. Гейця та ін.]. – К.: НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.
- Шедяков В.Є. «Людський капітал» і розвиток трудових відносин: взаємопереплетення внутрішніх і зовнішніх тенденцій / В.Є. Шедяков // Новий формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України: людина, громада, держава. – Ч. 3.11. – К.: Корпорація, 2005. – С. 371-380.
- Буторина О.В. Испания: стратегия экономического подъема / О.В. Буторина. – М.: Наука, 1994. – 155 с.
- Акоф П. Планирование будущего корпорации / Р. Акоф. – М.: Прогресс, 1985. – 327 с.
- Головаха Є. Тенденції соціальних змін в Україні та Європі: за результатами «Європейського соціального дослідження» 2005-2007-2009 / Є. Головаха, А. Горбачик. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2010. – 118 с.
- Double Shift. Transforming Work in Postsocialist and Postindustrial Societies / [ed. by B. Silverman, R. Vogt, M. Yanowitch]. – N.Y., L.: M. E. Sharpe, Inc., 1993. – 217 p.
- Bendix R. Work and Authority in Industry. Ideologies of Management in the Course of Industrialization / R. Bendix. – Berkeley, Los Angeles, L.: Univ. of California Press, 1974. – 456 p.
- Rasiah R. Labour and Industrialization in Malaysia / R. Rasiah // Journal of Contemporary Asia. – 1995. – Vol. 25. – №1. – P. 73-91.
- Policy and Practice in European Human Resource Management. The Evidence and Analysis from the Price Waterhouse Cranfield Survey / [ed. by C. Brewster, A. Hedewisch]. – Cranfield University, 1994. – 432 p.
- Hage J. Post-Industrial Lives: roles and relationships in the 21st century / J. Hage, C.H. Powers. – L., New Delhi: SAGE Publications, Inc. – International Educational and Professional Publisher, 1992. – 248 p.
- Лич В.М. Місце людського капіталу у здійсненні стратегії ефективного розвитку та забезпеченні конкурентоспроможності національної економіки / В.М. Лич, В.Є. Шедяков // Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення / [Наук. ред. В.М. Лич]: у 2 ч. – К.: КНУБА, 2009. – Ч.П. – 236 с.
- Шедяков В.Є. Стан людського капіталу та вирішення завдань розвитку країни / В.Є. Шедяков // Політологічний вісник. 36-к наук. праць: На замовлення Політологічного центру при КНУ ім. Тараса Шевченка, 2011. – Вип. 58. – С. 102-113.
- Шедяков В.Є. Взаєморезонанс людського та соціального капіталу в структурі соціокультурного антропогенезу / В.Є. Шедяков // Глея. – 2013. – №71 (4). – С. 565-571.
- Шедяков В.Є. Людина в епоху подолання відчуженої праці / В.Є. Шедяков // Тези доповідей Перших Харківських Міжнар. Сковородинівських читань. – Харків, 1992. – С. 55-58.
- Dore R.Ph. Flexible Rigidities: Industrial Policy and Structural Adjustment in the Japanese economy, 1970-80 / Ronald Philip Dore. – Stanford: Stanford University Press, 1986. – 278 p.
- Edvinsson L. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding its Hidden Roots / L. Edvinsson, M. Malone. – N.Y.: Harper Collins, 1997. – 240 p.
- Kern H. Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion / H. Kern, M. Schumann. – Münch.: Beck, 1984. – 361 s.
- Piore M.J. The Second Industrial Divide / M.J. Piore, Ch.F. Sabel. – N.Y.: Basic Book, 1986. – 368 p.
- Берли А. Современная корпорация и частная собственность / А. Берли, Г. Минз. – М.: Основы, 1990. – 489 с.
- Лиотар Ж.-Ф. Состояние постмодерна / Ж.-Ф. Лиотар. – М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 1998. – 160 с.
- Ницше Ф. Человеческое, слишком человеческое: [Книга для свободных умов; Веселая наука; Злая мудрость: афоризмы и изречения] Сборник / Фридрих Ницше. – Минск: Попурри, 1997. – 703с.
- Dunlop J.T. Industrial Relations System / J.T. Dunlop. – N.Y.: Holt, 1958. – 121 p.
- Giddens A. Beyond Left and Right: The Feature of Radical Politics / A. Giddens. – Stanford: Stanford University Press, 1994. – 284 p.
- Parsons T. The Social System / Talcott Parsons. – N.Y.: Free Press, 1951. – 552 p.
- Широкова Г.В. Управление организационными изменениями / Г.В. Широкова. – СПб.: Изд. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. – 431 с.
- Шедяков В.Є. Якість соціального управління як чинник національної безпеки / В.Є. Шедяков // Стратегічна панорама. – 2009. – №1. – С. 39-43.
- Шедяков В.Є. Роль антикризового регулювання у стратегії захисту інтересів суспільства / В.Є. Шедяков // Соціальна психологія. – 2009. – №3(35). – С. 13-23.
- Шедяков В.Є. Менеджмент персоналу в умовах переходного періода / В.Є. Шедяков // Соболев В.М., Шедяков В.Є. Менеджмент в області інвестицій і персоналу: особливості в переходній економіці. – Х.: Бизнес Информ, 1996. – Р.П. – С. 81-173. – Рец.: Бизнес Информ. – 1996. – №14. – С. 55.
- Глухов А.М. Развитие Харькова к 2000 году и в начале 21 века. Доклад-92 / А.М. Глухов, И.Л. Душин, В.Е. Шедяков. – Харьков: Стило, 1992. – 45 с. – Рец.: Ділова Україна. – 1993. – №10 (62). – С. 5.
- Piore M. The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity / M. Piore, C. Sabel. – N.Y.: Basic Books, Inc., 1984. – 286 p.
- Cases in European Human Resource Management / [ed. by A. Kakabadse, S. Tison]. – Cranfield Institute of Technology, 1994. – 256 p.
- Plant R. Labour Standards and Structural Adjustment / R. Plant. – Wash.: ILO, 1994. – 202 p.
- Pearce J.A. The Design and Activation of Self-Regulating Work Groups / J.A. Pearce, E. C. Ravlin // Human Relations. – 1987. – Nov. – P. 751-782.
- Jacquemin A. Selection et Pouvoir dans la Nouvelle Economie Industrielle / Alexis Jacquemin. – Paris: Louvain-la-Neuve: Economica; Cabay, 1985. – 191 p.
- Gaullier X. La deuxième carrière: âges, emplois, retraites / X. Gaullier. – Paris: Seuil, 1988. – 413 p.
- Поплер К. Ницшта историзма / К. Поплер. – М.: Прогресс, 1993. – 187 с.
- Ильин И.А. Путь к очевидности: Сочинения / И.А. Ильин. – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс. – 1998. – 912 с.
- Алексахина Т.А. Философско-методологический анализ изучения стоимости / Т.А. Алексахина. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. – Красноярск, 2010. – 156 с.
- Струве П.Б. Против ортодоксальной нетерпимости: Pro domo sua / П.Б. Струве // Образ будущего в русской социально-экономической мысли конца XIX – начала XX века. Избр. произведения / [Сост. Я.И. Кузьмино; подгот. изд.: Е.И. Королькова и др.]; рук. работы Л.И. Абалкин]. – М.: Республика, 1994. – 413, [3] с.
- Берви-Флеровский В.В. Азбука социальных наук: В 3 ч. / В.В. Берви-Флеровский. – СПб.: Тип. В. Нусвальта, 1871. – Ч. 2. – 194 с.