

УДК 331.101.262:338.2442.4

**СОЦІАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В  
КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ****Івашина О.Ф., д.е.н.****Івашина С.Ю., к.е.н.****Ковтун Н.С.***Університет митної справи і фінансів*

В статті розглядається актуальна наукова проблема соціального управління людськими ресурсами. Доводиться необхідність розвитку соціального управління людськими ресурсами для формування їх конкурентоспроможності. Людські ресурси аналізуються з позицій урахування інституціональних чинників їх розвитку та визнання універсального характеру людини. Визначено основні ознаки соціального управління людськими ресурсами, враховано, що людські ресурси стають все більш складним об'єктом управління внаслідок поглиблення поділу праці, дії економіко-неекономічних взаємодій. Визначено коло завдань, які необхідно вирішити для здійснення ефективного соціального управління людськими ресурсами, а також умови для формування ефективних стратегій такого управління. У висновку наведено основні наукові результати статті та намічено подальші напрямки дослідження.

**Ключові слова:** соціальне управління, людські ресурси, конкурентоспроможність, управління, національна економіка, стратегія.

UDC 331.101.262:338.2442.4

**SOCIAL MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE  
CONTEXT OF COMPETITIVENESS FORMATION****Ivashyna O., Dr of Econ.Sc.****Ivashyna S., PhD in Econ.Sc.****Kovtun N.***University of Customs and Finance*

In the paper the important scientific problem of social human resources management is described. The necessity of human resources social management in order to form their competitiveness is proved. Human resources are analyzed from the standpoint of taking into account institutional factors of their development and recognition of human universum nature. The main features of human resources social management are determined, taking into account that human resources are becoming more complex management object due to the deepening division of labor, economic and non-economic interactions. The range of tasks to be solved for effective social management of human resources is defined and the conditions for the formation of effective management strategies are formulated. In conclusion, the major scientific achievements of the article are given and future directions of research are described.

**Keywords:** social management, human resources, competitiveness, governance, national economy, strategy.

**Актуальність проблеми.** Актуальність даної статті зумовлена тим, що економічний розвиток країни тісно пов'язаний з людськими ресурсами, які стають детермінуючим чинником суспільного виробництва. Відповідно до глобальних викликів і умов економічного відтворення істотно змінюються уявлення про цілі, критерії та механізми формування їх конкурентоспроможності. Більш того, проблема формування конкурентоспроможності людських ресурсів стає однією з найбільш актуальних проблем, яка потребує наукового обґрунтування. В межах цієї проблематики постає питання про вплив соціального управління на формування конкурентоспроможності людських ресурсів.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Наприкінці 70-х років управлінська наука почала широко використовувати поняття «управління персоналом», а потім поняття «управління людськими ресурсами». Авторами концепції управління людськими ресурсами стали А. Маслоу, Ф. Герцберг [1; 2]. Основним завданням управління людськими ресурсами вони визнали ефективне використання здібностей співробітників відповідно до мети розвитку підприємства та суспільства. Поява цієї концепції та часткове перенесення проблеми управління людськими ресурсами з мікрорівня на макрорівень засвідчили про подальшу актуалізацію даної проблематики. У найбільш повному і закінченому вигляді концепція управління людськими ресурсами на рівні національної економіки сформувалася в середині 80-х років. Саме з тих часів вплив управління людськими ресурсами на економічні досягнення будь-якої країни вже не піддається сумніву, і жодна школа в економіці чи в менеджменті не можуть цього заперечити. Сьогодні все більше поширюється соціальне управління людськими ресурсами, яке ґрунтується на розумінні людини як найвищої цінності суспільства. Соціальне управління, мовою соціології, означає свідомий, цілеспрямований вплив на соціальні об'єкти (системи, організації, інститути), явища чи процеси для приведення напрямку і темпів їх розвитку і функціонування у відповідність до дії об'єктивних суспільних законів на макро- і макрорівнях [3; 4]. Проблемам соціального управління присвячено праці Г. Саймона, П. Друкера, Б. І. Нагорного, В. Є. Пилипенка, Г. В. Щьокіна та ін. [5; 6; 7; 8; 9]. Разом з тим, не вирішеною залишається проблема соціального управління людськими ресурсами, особливо в контексті формування їх конкурентоспроможності в умовах розвитку постіндустріального суспільства.

Соціальне управління людських ресурсів зумовлене необхідністю реалізації ідеї, здатної інтегрувати суспільство для побудови розвиненої соціально-орієнтованої економіки. Воно потребує концептуального осмислення питань розвитку людських ресурсів і забезпечення ефективного формування їх конкурентоспроможності. Соціальне управління людськими ресурсами стає одним із важливих інструментів сучасної соціально-економічної політики держави. Без нього неможлива ефективна реалізація цілей соціально-економічного розвитку. Це пояснює увагу до наукового осмислення всього того, що стосується соціального управління людськими ресурсами на рівні національної економіки.

**Метою статті** є виявлення впливу соціального управління людськими ресурсами на формування конкурентоспроможності людських ресурсів і на цій основі – наукове обґрунтування шляхів і способів підвищення його ефективності в умовах поширення постіндустріальних тенденцій та створення економіки знань.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На сьогоднішній день не існує формалізованого поняття «соціальне управління людськими ресурсами». У самому загальному вигляді, соціальне управління людськими ресурсами – це теорія і практика розробки та застосування комплексу заходів з метою прийняття ефективних рішень, спрямованих на забезпечення їх конкурентоспроможності. Таке визначення відображає основні риси соціального управління людськими ресурсами в національній економіці, яке:

- відповідає загальній концепції розвитку національної економіки;
- має довгостроковий характер, оскільки враховує зміни поведінкових та інших установок, що вимагає тривалого періоду часу;
- враховує вплив багатьох соціальних, економічних і інституціональних чинників.

Соціальне управління стає все більш важливою складовою антикризового регулювання в національній економіці, дозволяє своєчасно розпізнавати зовнішні загрози і можливості, знаходити внутрішні резерви і на основі оцінки ситуації розробляти систему стратегій, спрямовану на попередження соціальних наслідків економічних криз, коли від людини вимагається все більше творчої інтелектуальної праці, ніж застосування її суто фізичного потенціалу. Соціальне управління розглядає людину в тісному взаємозв'язку з

динамікою виробничих процесів, як їх активного учасника та організатора, виходить із того, що в суспільній практиці все більше актуалізуються питання людського розвитку, безпосередньо або опосередковано пов'язані з тим образом людини, який потрібен на сучасному виробництві інноваційного типу за змістом, характером, видом тощо.

Досягнення якісної відповідності людських ресурсів задачам створення економіки знань, основною ознакою якої є те, що вона створює, поширює і використовує знання для свого зростання. Якщо розглядати економіку знань із прикладних, практичних позицій, крізь призму реальних механізмів її впливу на формування конкурентних переваг людських ресурсів, то А. М. Колот наголошує на такому. В організаційно-технологічному, трудовому аспекті економіка знань – це економіка, основою якої є високопродуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, де працюють висококваліфіковані, орієнтовані на інновації працівники; в ній упроваджуються інформаційні, комунікаційні та інші сучасні прогресивні технології, виготовляється високотехнологічна, наукомістка, конкурентоспроможна продукція. Отже, основа економіки знань – це конкурентоспроможність у найширшому сенсі цього поняття, що продукує конкурентні переваги і забезпечує стійкий соціально-економічний розвиток [10, с. 35].

Основні чинники, які впливають на якісну відповідність людських ресурсів потребам економіки знань, пов'язані переважно з діяльністю підприємств. Саме на мікрорівні економіки відбувається розвиток людського та соціального капіталу, формування конкурентних переваг та інноваційного потенціалу людських ресурсів. Слід відмітити, що підприємства інвестують у людський ресурс лише до тих пір, поки він дає економічну віддачу. Моральні зиски, інтегрований соціальний ефект від цих інвестицій є в основному суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство. Саме тому держава змушена займатися підготовкою наукових кадрів, які стають ядром формування конкурентних переваг людських ресурсів у найбільш технологічних секторах національної економіки та забезпечують їх конкурентоспроможність, а також найбільш кваліфікованої та професійно підготовленої робочої сили [11, с. 187-213].

Посилення соціальної відповідальності урядів в умовах соціально-економічних трансформацій, подальший перехід розвинутих країн до постіндустріального суспільства привів до кардинальної зміни управління національними економіками, зумовлює прискорений розвиток соціального управління. Воно має ґрунтуватися на стратегічному мисленні, на розумінні кожним суб'єктом управління власної відповідальності за довгостроковий соціально-економічний розвиток країни, необхідності орієнтації всіх видів управлінської діяльності на формування конкурентоспроможності людських ресурсів протягом довгого часу.

У сучасному світі економіки знань не тільки знання і економічні чинники стають основою формування конкурентоспроможності людських ресурсів, усе більшу роль у цьому займають якісний соціальний капітал і управління. Роль і ступінь впливу соціальних та економічних факторів на умови формування конкурентоспроможності людських ресурсів далеко неоднозначні. Розвиток економіки, в процесі якого постійно змінюються співвідношення між галузями та секторами господарства, безпосередньо впливає на структуру людських ресурсів. У свою чергу, соціальне середовище значною мірою визначає цілі та напрямки руху економічної системи, а також виробничу й споживчу мотивації членів суспільства. Технічні, економічні, психологічні, санітарно-гігієнічні параметри праці та умови її застосування визначаються не лише характером пануючих виробничих відносин і рівнем розвитку продуктивних сил, а й рівнем інституціонального, соціального та культурного розвитку суспільства, ступенем його соціалізації тощо. Соціокультурні інститути забезпечують не тільки соціальну, а й економічну активність громадян, їх відношення до праці, визначають конкурентні переваги людських ресурсів та загальний рівень соціально-економічного розвитку. Це підтверджує порівняльний аналіз показників дистанції культур та індексу глобальної конкурентоспроможності, який доводить їх тісний зв'язок (індекс кореляції вищий за 0,7) [12. с. 57-59].

Наше розуміння задач «соціального управління формуванням конкурентоспроможності людських ресурсів» полягає в підготовці такого працівника, який має соціальний досвід, відповідну професійну підготовку і надалі має можливість розкривати свої здібності, розвивати

навички та вміння, проходити необхідну соціалізацію. Адже відомо, що людина як універсумне утворення здатна до саморегуляції, організації власної діяльності, відповідної поведінки, вияву певної соціальної активності. Соціальне управління людськими ресурсами має стимулювати, цілеспрямовано розвивати ті сили та можливості людини, які відповідають її природі, забезпечують оптимальне функціонування в суспільному житті, цілісне виконання професійних і соціальних функцій. Воно має бути спрямоване на забезпечення розвитку та збагачення фізичних, соціальних, культурних, психологічних і духовних сил людини, формування на їх основі конкурентоспроможності людських ресурсів.

Як відомо, фізичний, психічний та духовний потенціал кожної людини, яка є унікальним універсумним явищем, успішно реалізується лише на основі його правильної ціннісної оцінки. Будь-які відхилення, пов'язані з недооцінкою чи переоцінкою потенціалу людини, призводять до втрати його цілісності, функціональності та ефективності. На жаль, рівень соціального управління людськими ресурсами часто не є адекватним потребам суспільного розвитку, має переважно мозаїчний характер, інколи структурований характер і рідко забезпечує системне розв'язання поставлених соціально-економічних завдань. Це не дозволяє його ефективно використовувати в практиці загального управління.

Соціальне управління людськими ресурсами виходить із того, що воно стає ефективним лише за умови врахування і залучення до нього якомога більшої кількості видів життєдіяльності людей через те, що за їх широким колом людина втрачає можливості самореалізації, залучення власних сил у процесі суспільного та індивідуального відтворення. Таким чином, вибираючи показники чи критерії ефективності соціального управління людськими ресурсами, необхідно враховувати широке коло параметрів. У контексті осмислення їх ролі можна зробити висновок, що в сукупності параметри ефективного соціального управління спроможні спрямувати необхідні зусилля на формування конкурентоспроможності людських ресурсів.

Особливості формування конкурентоспроможності людських ресурсів пояснюють особливе місце соціального управління людськими ресурсами в інституціональній системі. Цю особливість Т. Ю. Носова бачить у тому, що конкуренція як інститут ринку, по-перше, обумовлює

ефективність функціонування інших інститутів, а по-друге, надає допомогу господарюючим суб'єктам правильно реагувати на ринкові сигнали. Разом з тим, Т. Ю. Носова виділяє таку специфічну особливість конкуренції, як відсутність самоорганізації та стійкості. Вона не може бути ні результатом узгоджених дій, ні наслідком поведінки господарюючих суб'єктів, що вказує на необхідність зовнішнього регулювання самої конкуренції, як необхідної умови її підтримки та збереження [13, с. 32]. Сучасна концепція інституціоналізації в значній мірі дозволяє подолати існуючі недоліки у соціальному управлінні людськими ресурсами та наповнити новим змістом формування конкурентоспроможності людських ресурсів.

Це ще раз доводить необхідність соціального управління як фактора формування конкурентоспроможності людських ресурсів і використання їх в конкурентному середовищі глобальної економіки. Воно дозволяє подолати економічну обмеженість існуючих підходів до формування конкурентоспроможності людських ресурсів, має стратегічну спрямованість, вбудоване в загальнонаціональну систему управлінських цілей та цінностей, сприяє реалізації довгострокових планів і стратегій соціально-економічного розвитку країни. Соціальне управління процесом формування конкурентоспроможності людських ресурсів враховує його стратегічні параметри і довгостроковий характер, всі аспекти використання людських ресурсів в умовах розширеного відтворення, забезпечує інтеграцію всіх напрямків формування конкурентоспроможності людських ресурсів у процесі загального планування та прогнозування економіки. Воно дозволяє знайти нові можливості більш ефективного використання людських ресурсів і все більше стосується стратегій, розробки нових ідей, спрямованих на пошук конкурентних переваг людських ресурсів.

Визначальною ознакою соціального управління людськими ресурсами є його наближеність до тих уявлень, які існують на рівні світоглядних, політичних, правових уподобань, орієнтацій та потреб суспільної практики. Сьогодні такий підхід поширюється та набуває розгалуженого характеру. Цьому сприяє розвиток інформаційних технологій, упровадження багатоаспектної і панорамної практики впливу на свідомість людей. Основною причиною, яка заважає більш ефективному соціальному управлінню людськими ресурсами, є те, що дотримуючись логіки

економічних чи ідеологічних інтересів, управлінці віддають перевагу зовнішнім чинникам і намагаються стимулювати в системі функціонування та розвитку людини лише ті чинники, які можуть бути доцільними при вирішенні економічних і соціальних питань.

Соціальне управління людськими ресурсами спрямоване на формуванням їх конкурентоспроможності, відображає загальний тренд розвитку національної економіки, панування тенденцій соціалізації чи капіталізації, особливості формування відповідних інститутів у ній. Воно є відповіддю на зростання соціальної складової в економічній діяльності в умовах швидких соціальних змін і структурних змін в економіці. Соціальне управління залежить від суб'єктивних, ірраціональних чинників людської поведінки і можливе за умови певного рівня кваліфікації, інтелекту, психічного стану та емоційної зрілості людей, які можуть стимулювати або гальмувати його розвиток. Воно враховує соціально-психологічні аспекти праці, економіко-соціальні, соціально-психологічні та інші взаємодії, а також те, що соціально розвинута людина стає все більш складним об'єктом управління. Поглиблення спеціалізації та кооперації праці, соціалізація, інституціоналізація, ринкова структуризація економічних відносин зумовлюють складність або навіть неможливість оптимізації зростаючої кількості системно-економічних зв'язків, потребує формування більш складних систем соціального управління. Використання інформаційних і інтелектуальних технологій постійно стимулює зміни в системі соціального управління людськими ресурсами, збільшує його ефективність, забезпечує збереження балансу між різними блоками системи загального управління, а також забезпеченні рівноваги між інтересами держави, підприємців та найманих працівників.

Унаслідок постійного поглиблення суспільного поділу праці відбувається формування нової структури людських ресурсів, збільшується коло тих суб'єктів, які виконують все нові соціальні, економічні та виробничі функції. Ситуація завжди змушує суб'єктів зайняти ту чи іншу позицію відповідно до власних інтересів, нових інституціональних обмежень і жорсткості стримуючих заходів. Зростає схильність до порушення правил і обмежень, яка залежить не лише від переваг економічних суб'єктів, а й від їх бажання визнавати існуючі інституціональні конвенції. Саме тому потрібна така модель соціального



управління людськими ресурсами, яка б забезпечувала пом'якшення існуючих інституціональних обмежень і запобігання розмивання структури людських ресурсів через певні дії зацікавлених у цьому економічних суб'єктів.

Сьогодні соціальне управління людськими ресурсами потребує:

- розробки теоретичних засад соціального управління людськими ресурсами на основі визнання універсального характеру людини;
- вдосконалення інституціонального забезпечення соціального управління;
- розробки і реалізації на практиці стратегій соціального управління людськими ресурсами;
- досягнення певних економічних і соціально значущих результатів.

Саме тому, будь-яка стратегія соціального управління людськими ресурсами має виходити з того, що формування їх конкурентоспроможності відбувається під впливом об'єктивних чинників соціально-економічного розвитку через механізми мінливості та відбору, або внаслідок свідомої інноваційної діяльності зі створення їх конкурентних переваг шляхом розробки та реалізації освітніх заходів, професійної перепідготовки, певної соціалізації, створення організаційних структур, які активізують окремі соціальні взаємодії між людьми та безпосередньо впливають на всі аспекти соціально-економічного розвитку.

Соціальне управління людськими ресурсами в контексті формування їх конкурентоспроможності означає послідовне вирішення завдань, які полягають у:

- аналізі внутрішніх і зовнішніх соціальних чинників, що формують конкурентні переваги людських ресурсів;
- визначенні параметрів розвитку конкурентних переваг людських ресурсів;
- формуванні та виборі стратегії соціального розвитку людських ресурсів;
- ефективній реалізації обраної стратегії;
- оцінці та контролю за ходом реалізації стратегії.

Створення та реалізація дієвих стратегій із формування конкурентоспроможності людських ресурсів має передбачати:

– пріоритет стратегічних цілей при реалізації основних положень соціально-економічної політики держави;

– постійну адаптацію цілей і завдань соціального управління людськими ресурсами до потреб формування їх конкурентоспроможності та соціально-економічного розвитку країни;

– виділення наборів задач, які мають бути першочергово розв’язані для досягнення поставлених цілей, оцінки можливості їх вирішення, визначення ускладнень і проблем;

– розробку системи показників, які відображають конкурентні переваги людських ресурсів;

– виявлення шляхів підвищення ефективності використання людських ресурсів;

– оцінку конкурентоспроможності людських ресурсів з урахуванням впливу різних чинників і системного підходу до управління ними;

– реалізацію проектів із формування конкурентоспроможності людських ресурсів.

Усвідомлення суб’єктами всіх рівнів соціального управління людськими ресурсами його вирішальної ролі у забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів означає можливість:

– правильного визначення цілей соціального управління людськими ресурсами;

– заміни застарілих змістовних пріоритетів у соціальному управлінні людськими ресурсами на нові:

– забезпечення балансу між економічною та соціальною ефективністю використання людських ресурсів;

– розвитку соціального управління людськими ресурсами як прояву глобальної тенденції до соціалізації економічних відносин;

– створення та функціонування системи соціального управління,

– ефективного та гнучкого управління людськими ресурсами на основі реалізації сучасних наукових досягнень у цій сфері.

Сучасне соціальне управління людськими ресурсами має відповідати тим стратегічним цілям формування конкурентоспроможності людських ресурсів у національній економіці, які полягають у вирішенні основних задач соціально-економічного розвитку країни. Воно має впливати на комплекс взаємопов’язаних функціональних елементів, які формують конкурентні переваги

людських ресурсів: соціалізацію, навчання та професійний розвиток, мотивацію та стимулювання, планування. Кожна з цих функцій здійснюється за класичним управлінським циклом і на рівні оперативного управління зводиться до здійснення запланованих заходів. При цьому формування конкурентоспроможності людських ресурсів передбачає системне вивчення, вимір та узагальнення чинників впливу на людські ресурси шляхом обробки системи економічних і соціальних показників з метою використання системного підходу в соціальному управлінні людськими ресурсами та підвищенні його ефективності.

Застосування системного підходу до соціального управління людськими ресурсами має на меті ефективно організувати процес прийняття рішень на всіх рівнях управлінської системи та враховувати чинники, які впливають на ефективність прийняття рішень на мікро- і макрорівнях, на їх адаптацію до умов соціально-економічного розвитку країни. Управління людськими ресурсами має стати не просто невід'ємним елементом реалізації соціально-економічної політики держави, а і позитивним чинником соціалізації економічних відносин. Елементи державної політики, стратегії розвитку та системи соціального управління людськими ресурсами мають сприяти формуванню їх конкурентоспроможності.

Очевидно, що реалізація стратегії формування конкурентоспроможності людських ресурсів потребує побудови ефективного інституціонального механізму соціального управління людськими ресурсами. Зазначений механізм складається з адміністративно-правових, економічних, соціально-психологічних методів управління, його інструментами є соціалізація, мотивація, соціальні гарантії, освіта людських ресурсів. Він становить складову інституціональної підсистеми управління національної економіки. Оскільки значна кількість завдань із формування та розвитку конкурентних переваг людських ресурсів відбувається на підприємствах та в регіонах, виникає потреба створення окремих підсистем управління формування конкурентоспроможності людських ресурсів у системі загального соціального управління.

**Висновки.** Метою соціального управління людськими ресурсами є досягнення ефективного формування їх конкурентоспроможності в процесі соціально-економічного розвитку країни в довгостроковій перспективі. Соціальне управління людськими ресурсами охоплює ті способи життєвої активності, на які слабо впливає існуюча практика

загального управління. Воно стає одним із важливих інструментів проведення сучасної соціально-економічної політики держави. Без нього неможливе досягнення соціальних цілей економічного розвитку та макроекономічного регулювання. Воно збільшує соціальну стійкість національної економіки і посилює, тим самим, її стратегічні позиції в мінливих умовах глобального світу. Це пояснює увагу до наукового осмислення всього того, що безпосередньо стосується соціального управління формуванням конкурентоспроможності людських ресурсів на різних рівнях національної економіки. Подальшим напрямком дослідження соціального управління людськими ресурсами має стати аналіз інституціональних чинників його ефективності.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Маслоу А. Маслоу о менеджменте / А. Маслоу: пер. с англ. – Спб.: Питер, 2003. – 416 с.
2. Herzberg F. The Motivation to Work / F. Herzberg, B. Mausner, Snyderman. – New York: John Wiley and Sons, 1959.
3. Черневский А.Д. Организация управления / А.Д. Черневский – К.: МАУП, 1998.
4. Социальное управление трудовым коллективом. Роль профсоюзной организации / Под ред. Ю. Е. Волкова, О. И. Шкаратана. М., 1987. – 280 с.
5. Саймон Г. Рациональность как процесс и продукт мышления / Г. Саймон // THESIS. – 1993. – Т. 1, вып. 3. – С. 16–38.
6. Друкер П. Эффективное управление / П. Друкер: пер. с англ. – М.: ФАИР-Пресс, 1998. – 288 с.
7. Нагорный Б. Социология управления: поиск ответов на вызов времени / Б. Нагорный // Социология: теории, методы, маркетинг. – 2001. – № 4.
8. Спеціальні та галузеві соціології / За ред. Пилипенка В. Є. – К.: Вища освіта, 2003.
9. Щекин Г. В. Теория социального управления / Г. В. Щекин. – К., 1996. – 420 с.
10. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : [монографія] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
11. Гурова Ю. Механізм транснаціоналізації людського ресурсу / С. Ю. Гурова // Міжнародна економічна політика. – 2009. – № 10. – С. 184–213.
12. Петрушенко Ю. М. Дослідження зв'язку між культурними та економічними показниками суспільного розвитку: соціетальний підхід / Ю. М. Петрушенко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. Проблеми сучасної економіки та інституціональна теорія. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 55–68.
13. Носова Т. Ю. Институциональная конкуренция: сущность и формы / Т. Ю. Носова // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая. Выпуск 44-2. – Донецк, ДонНТУ, 2013. – С. 29–37.