



УДК 658.29

Н.Г. Метеленко,

к.е.н., доцент, Запорізький інститут економіки та інформаційних технологій

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАХОДИ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ВНУТРІШНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Розроблено організаційно-економічні заходи мотивації трудової діяльності у системі розвитку внутрішнього соціального партнерства, визначено індикатори та фактори впливу економічних заходів на мотивацію трудової діяльності у системі розвитку внутрішнього соціального партнерства

The organizational-economic measures of motivation of labour activity in the system of development of internal social partnership were developed. Indicators and factors of influence of economic measures on motivation of labour activity in the system of development of internal social partnership were specified.

Ключові слова: мотивація трудової діяльності, соціальне партнерство, відносини власності, система.

ВСТУП

Незалежно від того, до якої класифікаційної групи належить робітник, він потребує мотивації його трудової діяльності. У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки [1, С.5]. Функція мотивації це одна з функцій управління, взаємозв'язок яких досліджено автором [2]. Також доведено, що функції управління здатні створювати коаліції, тобто здійснювати взаємопроникнення, що обумовлено наявністю логічної послідовності у їх реалізації. Системний підхід до класифікації функцій управління промисловим підприємством, встановлення їх взаємозв'язку за напрямками спрямування на об'єкт управління з урахуванням пріоритетності дії функцій та факторів впливу внутрішнього і зовнішнього середовища, обґрунтований нами [2], є підґрунтям для розробки комплексу заходів мотивації трудової діяльності у системі розвитку внутрішнього соціального партнерства на промисловому підприємстві.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Важливим науковим завданням є дослідження взаємозв'язку мотивації праці із системою внутрішнього соціального партнерства, виявлення основних тенденцій недостатнього рівня мотивації та незадовільного зв'язку мотиваційних факторів з факторами забезпечення соціальної стабільності і розвитку соціального партнерства на промислових підприємствах. Розробка організаційних та економічних заходів мотивації трудової діяльності у системі розвитку внутрішнього соціального партнерства.

РЕЗУЛЬТАТИ

Автор [3, С.5] підкреслює, що функція мотивації полягає у спонуканні персоналу до ефективної, добросовісної діяльності для досягнення цілей організації, тобто у визначенні потреб персоналу, розробці системи винагороди за виконану роботу, використанні різних форм оплати праці, використанні стимулів до ефективної взаємодії суб'єктів сумісної діяльності. Серед зарубіжних дослідників проблема мотивації праці досліджувалась протягом багатьох років такими відомими вченими, як К.Альдерфер, Е.Мейо, Д.Макклеланд, А.Маслоу, Ф.Герцберг, Е.Лок, Т.Район, К.Латем та ін. [4, С.75-126] Проблема формування мотиваційного механізму, адекватного розвитку ринкової економіки в Україні, досліджується такими видатними вітчизняними ученими, як О.Амоша, В.Гесець, Г.Дмитренко, А. Колот, П. Маковсєв, С. Мочерний та ін. Відомий зарубіжний учений Пітер Ф. Друкер визначає, що „сильну компанію від слабкої відрізняє рівень кваліфікації її технічних робітників та інших спеціалістів..., їх знань, рівень мотивації, прагнень та орієнтації” [5, С.49].

Трудова мотивація є однією з найбільш актуальних проблем, що існують у процесі трансформації економіки України та формування соціально-орієнтованої економічної системи суспільства. Дослідження автора [6] щодо трансформації відносин власності при формування ринкової економічної системи дозволили автору стверджувати, що тільки ті робітники, які почувують себе захищеними у будь-який період часу (працевдатний або непрацевдатний), здатні забезпечувати економічну ефективність у довгостроковому періоді. Таке твердження віддзеркалює необхідність вирішення наукового завдання розробки системи розвитку внутрішнього соціального партнерства між різними класифікаційними групами робітників промислового підприємства та його власниками шляхом запровадження комплексу заходів мотивації трудової діяльності. Саме фактор мотивації, на наш погляд, тобто прагнення різних груп найманих робітників та роботодавців до досягнення глобальної цілі підприємства, є вирішальним на шляху до забезпечення соціального партнерства.

Соціальне партнерство, на думку [7, С.330] підтримується прагненням держави, роботодавців та найманих працівників досягти загального блага у суспільстві,

яке визначається наступними показниками: випередження зростання продуктивності праці на зростанням заробітної плати; збільшення валового національного продукту; удосконалення техніки і технології виробництва; науково-технічний прогрес; зростання рівня життя населення. Співробітництво соціальних партнерів здійснюється у вигляді консультацій, переговорів, які завершуються складанням тарифних угод, колективних договорів тощо. Основою функціонування та розвитку системи соціального партнерства є творче використання принципів тристороннього співробітництва: роботодавців, найманих працівників та органів державної влади [8, С.365]. Вітчизняні науковці, що проводять дослідження у сфері економіки і організації праці, такі, як А.М. Колот, С.А. Мехович, П.Г. Перерва, М.І. Погорелов, І.М. Погорелов, О.А.Гришнова, О.О.Герасименко вважають, що соціальне партнерство слід розглядати як систему правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), що спрямовані на забезпечення взаємодії між основними соціальними силами на національному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях. Визначальним елементом організації заробітної плати за умов ринкової економіки є її договірне регулювання, яке розглядають як ключову компоненту соціального партнерства [9, С.530]. Таким чином, соціальне партнерство взагалі досліджується на трьох рівнях: національному, галузевому та на рівні підприємства.

Щодо мотивації трудової діяльності, то у цілому аналіз існуючих теоретичних основ і методичних розробок мотивації [2, 4, 7-23], можливостей їх застосування у процесі функціонування промислових підприємств дає змогу визначити наступне:

- не дивлячись на досить ґрунтовні теоретичні та методичні розробки основ мотивації трудової діяльності, чітке позначення актуальності і необхідності розробки механізму мотивації трудової діяльності, відсутні спеціальні розробки щодо зв'язку засобів мотивації з функціональними напрямками діяльності та бізнес-процесами на промислових підприємствах;
- відсутні індикатори зв'язку мотиваційного механізму з внутрішнім господарським механізмом промислового підприємства, що безпосередньо обумовлює структуру мотиваційного механізму у той чи інший період розвитку внутрішнього господарського механізму.

Тому, завдання полягає у побудові системи розвитку внутрішнього соціального партнерства, елементами якої є класифікаційні групи робітників, а також організаційно-економічні заходи мотивації трудової діяльності, що мають комплексний характер.

Зважаючи на те, що система соціального партнерства як особливий механізм регулювання соціально-трудова відносин склалася лише у другій половині ХХ століття й до того ж далеко не у всіх країнах, можна стверджувати, що формування цієї системи можливе лише за певних умов. Необхідність регулювання соціально-трудова відносин на принципах соціального партнерства з'являється одночасно зі становленням ринкової системи господарювання, заснованої на найманій праці. Дослідження, у яких обґрунтовано процеси трансформації відносин власності [6], переваги приватної форми власності, а також тенденції до концентрації капіталу та факторів виробництва [24], аналіз джерел [7, С.329-339, 21, С.344-349, 8, С.365-372] та ін. дає змогу сформулювати об'єктивні ознаки внутрішнього соціального партнерства, що виникають при формуванні внутрішнього господарського механізму ефективного функціонування промислового підприємства (табл. 1).

Таблиця 1. Об'єктивні ознаки внутрішнього соціального партнерства в умовах формування внутрішнього господарського механізму ефективного функціонування промислового підприємства

Об'єктивна ознака	Характеристика	
	Наймани робітники	Роботодавці (власники підприємства)
Сукупність соціально-економічних інтересів	Виступають носіями робочої сили та переслідують потребу відновлення своєї робочої сили шляхом задоволення фізіологічних, духовних та інших потреб	Отримання максимального прибутку, зростання ринкової вартості бізнесу за умов мінімізації витрат у процесі господарської діяльності; відтворення матеріально-речових факторів виробництва
Конфлікт інтересів	Виникає у тому випадку, коли різні соціальні групи не усвідомлюють взаємозалежності своїх інтересів та неможливості існування один без одного	
Диалогова взаємодія	З метою спільного опрацювання складових предмета соціально-трудова відносин та соціально-економічної політики підприємства в цілому; запобігання трудових спорів; забезпечення контролю за виконанням спільних домовленостей	
Статус суб'єктів соціально-трудова відносин	Надають трудові послуги з метою забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку підприємства	Надають можливість використовувати засоби виробництва, забезпечуючи відповідні умови праці та соціального захисту найманих робітників
Правовідносини	Індивідуальні і колективні договори, що мають організаційний, економічний і соціальний характер.	
	Виконання трудової функції відповідно до існуючих регламентів	Забезпечують дотримання прав і свобод найманих робітників

Вирішення наукового завдання потребує обґрунтування необхідності побудови „системи розвитку внутрішнього соціального партнерства”. Система, взагалі, це цілісна сукупність взаємопов'язаних елементів, яка має визначену структуру та взаємодіє з оточуючим середовищем з метою досягнення цілі [25, С.23]. Внутрішнє соціальне партнерство (табл. 1) передбачає встановлення механізму взаємодії двох складових системи соціального партнерства на рівні промислового підприємства: роботодавців і найманих працівників. Таким чином, під „системою розвитку внутрішнього соціального партнерства промислового підприємства” автор розуміє наступне – це мотиваційно-правова підсистема внутрішнього господарського механізму промислового підприємства, яка забезпечує: потенційні можливості розвитку виробничого потенціалу промислового підприємства на основі механізму розробки та факторів коригування норм і нормативів ресурсів; погодження інтересів усіх класифікаційних груп найманих робітників; взаємоузгодженість інтересів власників та учасників підприємницької діяльності у системі внутрішньокорпоративного управління на основі розробки організаційно-економічних заходів мотивації трудової діяльності.

Таке визначення автора потребує встановлення взаємозв'язку між категоріями „мотивація трудової діяльності” та „внутрішнє соціальне партнерство”. Мотиви праці з'являються у тому випадку, коли у розпорядженні підприємства є необхідний набір благ, що відповідає соціально обумовленим потребам людини (найманого робітника). Для придбання цих благ необхідні трудові зусилля робітника. Саме трудова діяльність відкриває можливість робітнику отримати блага з найменшими матеріальними і моральними витратами. Тобто, до структури мотиву можна віднести: потребу, яку хоче задовольнити робітник; благо, яке здатне задовольнити потребу; трудова дія, яка необхідна для отримання блага; матеріальні та моральні витрати, що пов'язані із здійсненням трудової дії. Значну роль у формуванні мотивів праці має оцінка ймовірності досягнення цілей. Така оцінка повинна диференціюватись відносно різних класифікаційних груп найманих робітників.

Запропоновані автором класифікаційні групи [26] дозволяють визначити показник ефективності використання живої праці та відповідають розробленій автором процесній інфраструктурі промислового підприємства [27], що є передумовою розробки мотиваційної складової внутрішнього господарського механізму ефективного функціонування промислового підприємства. Оцінка й ймовірності досягнення цілей здійснюється шляхом декомпозиції цілей [28] на основі концепції системи та структуризації цілей на основі концепції діяльності з використанням методу морфологічного аналізу. Саме визначення цілей, до реалізації яких прагнуть робітники, та способу їх досягнення формує мотив праці. Якщо ж робітник не має чіткого уявлення про ціль, досягнення якої надасть йому можливості отримати блага для задоволення певних потреб, це унеможливає формування у робітника мотиву праці, а при частому повторюванні такої ситуації виникає „феномен безпорадності”, який виключає трудову активність. На наш погляд, цей „феномен безпорадності” має місце на підприємствах, які не надають значення процесам розвитку системи внутрішнього соціального партнерства.

В умовах зміни відносин власності мотивація як стратегія подолання кризи праці повинна ґрунтуватися на такому соціальному партнерстві, яке, з одного боку, унеможливає конфлікт інтересів шляхом діалогової взаємодії, дотримання умов правовідносин та соціально-економічних інтересів найманих робітників та власників, а з іншого боку, забезпечує постійний розвиток системи соціального партнерства шляхом удосконалення форм стимулювання як тактики, що орієнтована на фактичну структуру цінностей промислового підприємства та узгодження інтересів усіх груп робітників з інтересами роботодавців (власників). Таким чином, у системі внутрішнього соціального партнерства поєднуються протилежні за спрямованістю методи управління соціально-трудовими відносинами: мотивація і стимулювання. У випадку мотивації мова йде про робітника, який прагне отримати блага за допомогою трудової діяльності (мотив), а у випадку стимулювання мова йде про елемент управління, який володіє набором благ, необхідних робітнику і наданих йому за умов ефективної трудової діяльності (стимул).

Дослідження взаємозв'язку основних змістовних теорій мотивації, що віддзеркалено у роботах [29, С.484-488, 30, С.23-27] та інших роботах вітчизняних та зарубіжних учених, дозволяє нам стверджувати, що, поряд з іншими недоліками, теорії мотивації не адаптовані до їх застосування в умовах системно-цільового, функціонально-технологічного та процесного підходів до управління промисловим підприємством.

Механізм мотивації трудової діяльності, безумовно пов'язаний з особливостями побудови організаційної структури управління промисловим підприємством, тобто він має ієрархічний характер, тому наступною невід'ємною умовою його формування є розробка методології проектування організаційної структури управління; в умовах адаптаційного періоду до нових норм законодавства (що стосується акціонерних товариств) – розробка кодексу внутрішньокорпоративного управління (КВКУ). Одним із принципів внутрішньокорпоративного управління є принцип професіоналізму, який, поряд з іншим, передбачає розвиток контекстуальних навиків, завдяки якому актуалізується не тільки особистий, але і груповий потенціал, тобто потенціал постійно спрямованої соціалізації особистості. На наш погляд, дотримання цього принципу є обов'язковою умовою не тільки для системи органів внутрішньокорпоративного управління, але для всіх учасників соціально-трудових відносин промислового підприємства.

Поряд з організаційними заходами мотивації трудової діяльності у системі розвитку внутрішнього соціального партнерства, важливими є економічні заходи, обґрунтування необхідності яких потребує дослідження економічних показників (табл.1) [31, С.64, 75, 112, 401, 32, С. 39, 188].

Результати розрахунків, що представлені у табл. 2 показують, що, починаючи з 2004 року в Україні спостерігається зниження індексу реальної заробітної плати, що є негативним фактором мотивації трудової діяльності. Також, з 2005 року спостерігається негативна тенденція уповільнення росту індексу обсягу реалізованої промислової продукції тоді як індекс цін виробників промислової продукції зростає та у 2008 році досягає 135,5%.

Таблиця 2. Динаміка економічних показників оцінки джерел фінансування, механізму мотивації праці в Україні

Найменування показника / період	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у промисловості, грн.	291,16	375,16	455,85	553,59	697,42	912,83	1144,59	1481,96	1933,92
Індекс номінальної заробітної плати, %	-	128,85	121,51	121,44	125,98	130,89	125,39	129,48	130,50
Індекс реальної заробітної плати найманих працівників, %	-	119,3	118,2	115,2	123,8	120,3	118,3	112,5	106,3
Обсяг реалізованої продукції промисловості (у фактичних цінах), млн.грн.	182718,3	210842,7	229634,4	289117,3	400757,1	468562,6	551729,0	717076,7	916618,3
Темп росту обсягу реалізованої продукції промисловості, %	-	115,39	108,91	125,90	138,61	116,92	117,75	129,97	127,83
Індекс цін виробників промислової продукції, %	-	108,7	103,0	107,6	120,5	116,7	109,6	119,5	135,5
Індекс споживчих цін, %	128,2	112,0	100,8	105,2	109,0	113,5	109,1	112,8	125,2
Фонд оплати праці (ФОП) у промисловості, млн.грн.	-	-	-	-	32983,9	42866,4	52905,4	65620,8	81981,3
Темп росту ФОП, %						129,96	123,42	124,03	124,93

Питома вага ФОП у обсязі реалізованої продукції промисловості, %	-	-	-	-	8,2	9,15	9,59	9,15	8,94
Кількість найманих працівників у промисловості, тис. осіб	-	-	-	-	3941,2	3913,3	3851,9	3690,0	3527,1
Темп росту кількості найманих працівників у промисловості, %	-	-	-	-	-	99,3	98,4	95,8	95,6
ФОП, що припадає на одного найманого працівника, тис. грн.	-	-	-	-	8,37	10,95	13,73	17,78	23,24
Рентабельність операційної діяльності промислових підприємств, %	4,8	3,7	2,6	3,3	4,7	5,5	5,8	5,8	5,0

Зростання індексу споживчих цін веде до зниження реальної заробітної плати і є ознакою інфляційних процесів в економіці. Не дивлячись на те, що питома вага ФОП у обсязі реалізованої продукції промисловості є більш-менш стабільним показником, його стабільність досягається за рахунок постійного скорочення кількості найманих працівників у промисловості, що підвищує ризик соціальної напруги у суспільстві. Не випадково нами досліджено рівень операційної рентабельності. Для промислових підприємств достатній рівень операційної рентабельності є передумовою забезпечення можливостей отримання чистого прибутку. Враховуючи, що більшість промислових підприємств активно залучають кредитні ресурси для забезпечення поточної діяльності; вимушені здійснювати реалізацію необоротних активів в умовах низької завантаженості виробничих потужностей та мають інші витрати, що не пов'язані з операційною діяльністю, підприємство повинно мати достатній рівень рентабельності операційної діяльності для покриття витрат фінансової та інвестиційної діяльності, чого не спостерігається протягом 2000-2008 рр. Таким чином, ресурсна складова, яка сприяла б застосуванню стимулюючих систем з метою активізації мотивації трудової діяльності, має низький рівень. Також власники капіталу постають перед дилемою знаходження оптимального співвідношення між накопиченням власних ресурсів з метою підвищення вартості бізнесу і забезпечення його розвитку за рахунок власних джерел фінансування та формування мотиваційного клімату, спрямованого на забезпечення досягнення стратегічних цілей. Вплив цих факторів також сприяє появі конфлікту інтересів між найманими робітниками та власниками (роботодавцями).

Важливим фактором, який характеризує ефективність використання коштів на заробітну плату є випередження темпів росту продуктивності праці над фондом оплати праці. Дослідження відомого вітчизняного ученого В.Гейця [33] показують, що протягом 2001-2007 рр. спостерігається необґрунтовано високе нарощування заробітної плати. Так, у промисловості приріст середньомісячної заробітної плати випереджував зростання продуктивності праці на 13,4 %-х пунктів. В.Гець підкреслює, що це були переломні тенденції як у пенсійній політиці, так і в політиці заробітної плати. Результати їх одразу позначились на індексах інфляції. Після трьох років відносної стабільності ці виробників промислової продукції, у 2004 р. вони зросли на 20,5%, визначає автор [33], а індекс споживчих цін досяг 109,0% (табл. 1). Економічна необґрунтованість зростання заробітної плати також підтверджується відставанням темпів росту реалізованої продукції, що спостерігається протягом 2005-2006 рр. Не дивлячись на те, що протягом 2007-2008 рр. темп росту заробітної плати не перевищує темпів росту обсягу реалізованої продукції у промисловості, спостерігається стрімке зростання індексу цін виробників, індексу споживчих цін, що привело до зниження індексу реальної заробітної плати з 123,8% у 2004 р. до 106,3 у 2008 р.

Таким чином, існуючі тенденції показників свідчать про недостатній рівень мотивації та незадовільний зв'язок мотиваційних факторів з факторами забезпечення соціальної стабільності і розвитку соціального партнерства на промислових підприємствах. За результатами дослідження нами запропоновано структурно-логічну послідовність реалізації організаційно-економічних заходів мотивації трудової діяльності у системі розвитку внутрішнього соціального партнерства (рис. 1).

Взаємозв'язок організаційних та економічних заходів дає змогу стверджувати, що мотивація трудової діяльності у системі розвитку соціального партнерства відбувається у процесі соціалізації кожного робітника під впливом внутрішньокорпоративного середовища, у якому відбувається його трудова діяльність, тобто відбувається перехід від актуалізованих потреб, що реалізуються у процесі трудової діяльності, до трудової поведінки. Актуалізація потреб відбувається у процесі господарської діяльності, яка сьогодні для промислових підприємств характеризується ускладненням господарських зв'язків, економічними та правовими перетвореннями у суспільстві, що безпосередньо впливає і на трудову поведінку. Російські дослідники виділяють три типи мотивації, за якими групуються робітники [29, С.489]:

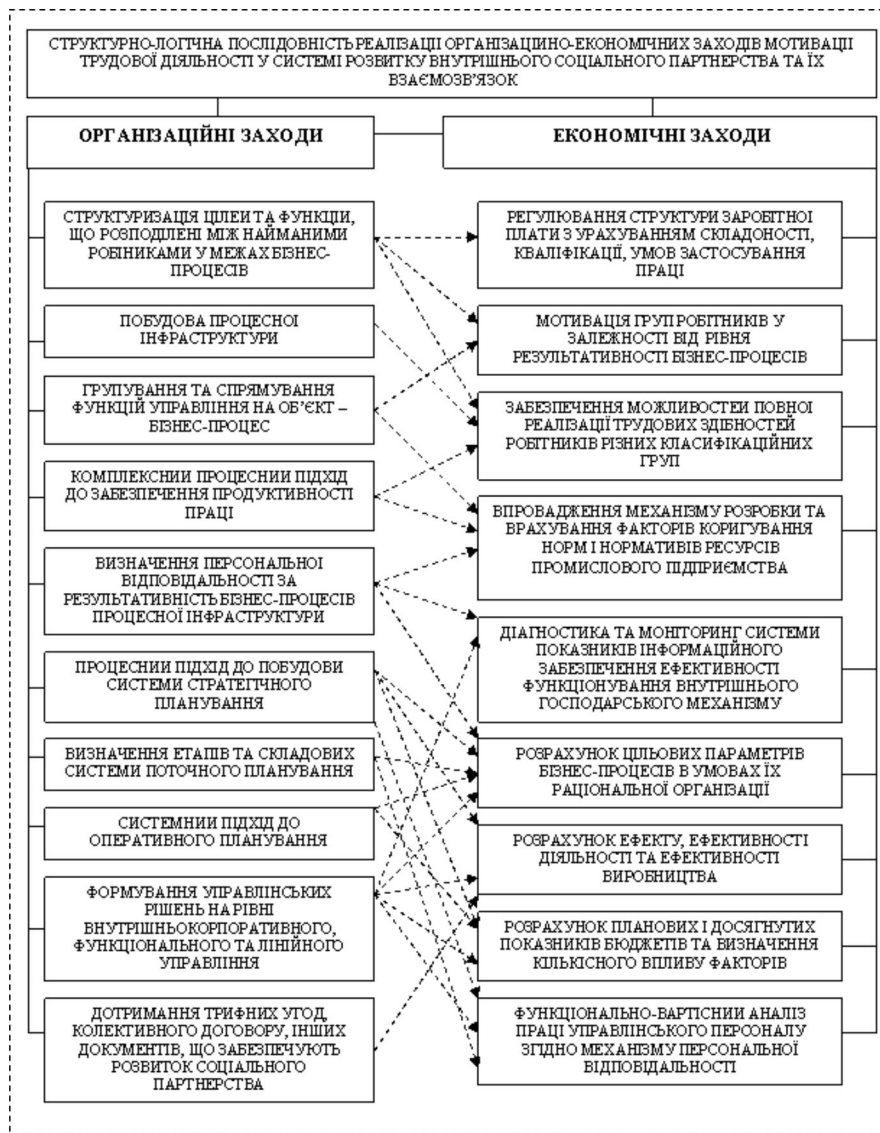


Рис. 1. Структурно-логічна послідовність реалізації організаційно-економічних заходів мотивації трудової діяльності у системі розвитку внутрішнього соціального партнерства

- I тип – робітники, що орієнтовані на змістовність та суспільну значимість праці;
- II тип – робітники, переважно орієнтовані на оплату праці та статусні цінності;
- III тип – робітники, у яких значимість різних цінностей збалансована.

На наш погляд, система розвитку внутрішнього соціального партнерства повинна бути тим мотивом, що підвищує інтенсивність прагнення задовольнити значимі потреби шляхом взаємодії двох мотивів: мотиву досягнення цілі і мотиву збереження активності робітника. Така взаємодія мотивів забезпечить зближення інтересів найманих робітників і власників (роботодавців), що є основною метою системи розвитку внутрішнього соціального партнерства.

Економічні заходи, безумовно потребують встановлення індикаторів та факторів впливу на мотивацію трудової діяльності. Оскільки промислові підприємства, зокрема машинобудівної галузі, характеризуються складністю виробничих процесів, багаторівневістю структур управління, значною чисельністю персоналу, складністю бізнес-процесів, то необхідно розробити систему таких індикаторів впливу на мотивацію трудової діяльності у сучасних умовах господарювання, що віддзеркалюють ефективність використання трудових ресурсів, результативність бізнес-процесів, раціональність їх організації тощо.

Взагалі ж, соціальне партнерство та мотивація трудової діяльності не є тільки складовими управління персоналом та його розвитком, вони є складовими внутрішнього господарського механізму промислового підприємства, що забезпечують досягнення раціональної організації бізнес-процесів, продуктивності праці на всіх стадіях „життєвого циклу” промислового підприємства з метою досягнення організаційної досконалості.

ВИСНОВКИ

Таким чином на основі встановлення взаємозв'язку між мотивацією трудової діяльності та внутрішнім соціальним партнерством:

- визначено об'єктивні ознаки внутрішнього соціального партнерства в умовах формування внутрішнього господарського механізму ефективного функціонування промислового підприємства та обґрунтовано термін „система розвитку внутрішнього соціального партнерства”;
- обґрунтовано недостатній рівень мотивації та незадовільний зв'язок мотиваційних факторів з факторами забезпечення соціальної стабільності і розвитку соціального партнерства на промислових підприємствах;
- розроблено структурно-логічну послідовність реалізації організаційно-економічних заходів мотивації трудової діяльності у системі розвитку внутрішнього соціального партнерства та визначено взаємозв'язок між організаційними та економічними заходами, що удосконалює існуючі підходи до побудови системи розвитку соціального партнерства.

Література:

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
2. Метеленко Н.Г. Системний підхід до класифікації та групування функцій управління промисловим підприємством // Проблеми підвищення ефективності функціонування підприємств різних форм власності: Сб. науч. тр. - Вып. 2, т. 2. / НАН України. Ін-т економіки пром-сти; редкол.: И.П. Булеев (отв. ред.) и др. – Донецк, 2009. – С.184-194.
3. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций. – К.: МАУП, 2001. – 168 с.: ил. – Библиогр.: с.160-163.
4. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС, 1999. – 256 с.
5. Друкер Питер Ф. Эффективное управление предприятием.: Пер. с англ.. – М.: ООО «И.Д.Вильямс», 2008. – 224 с.
6. Метеленко Н.Г. Трансформація відносин власності в умовах формування внутрішнього господарського механізму ефективного функціонування промислових підприємств // Економічний вісник Національного гірничого університету. Науково-теоретичний та інформаційно-практичний журнал № 3, 2008. – С. 17-27.
7. Петюх В.М. Ринкова економіка: Настільна книга ділової людини. – К.: Урожай, 1995. – 432 с. – (Рос. мовою).
8. Погорелов І.М., Погорелов М.І., Перерва П.Г., Колот А.М., Мехович С.А. Економіка та організація праці. – Х.: Фактор, 2007. – 640 с.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М.Колот, О.А.Гришнова, О.О.Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М.Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711, [1] с.
10. Дафт Р.Л. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2000. – 832 с.
11. Ильин Е.Н. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
12. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
13. Маслоу А. Мотивация и личность. – М., 1998. – 316 с.
14. Мерсер Д. ИБМ: Управление в самой преуспевающей компании мира. – М.: прогресс, 1991. – 453 с.
15. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992. – 701 с.
16. Портер М. Международная конкуренция. – М.: Междунар. отношения, 1993. – 896 с.
17. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.
18. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 777 с.
19. Дмитренко Г.А. Шарапова Е.А., Максименко Т.М Мотивация и оценка персонала. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
20. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Гриш нова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
21. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В.М.Данюк, В.М.Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М.Данюка, В.М.Петюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
22. Абрамов В.М. та ін. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В.М.Абрамов, В.М.Данюк, А.М.Колот. – Одеса: ОКФА, 1995. – 96 с.
23. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристь, 2001. – 496 с.
24. Метеленко Н.Г. Теоретичні аспекти організації виробництва в умовах розробки концепції проектування організаційної структури управління промисловим підприємством // Інвестиції: практика та досвід. Науково-практичний журнал №11 2009. – С.23-28.
25. Теория организации / Т.Ю.Иванова, В.Т.Приходько. – СПб.: Питер, 2004. – 269 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»).
26. Метеленко Н.Г. Продуктивність праці як основний показник ефективності // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. – Дніпропетровськ, ДНУ, 2009. – Випуск 260. Том 1. – С.3-13.
27. Метеленко Н.Г. Основи формування інфраструктури промислового підприємства / Н.Г.Метеленко // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. – Дніпропетровськ, ДНУ, 2009. – Випуск 257. Том 1. – С.55-67.
28. Метеленко Н.Г. Підходи до формування стратегії промислового підприємства як цілісної концепції його розвитку // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. – Дніпропетровськ, ДНУ, 2009. – Випуск 255. Том 2. – С.334-343.
29. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. – 2-е изд., доп. и пере раб. – М.: ИНФРА-М – 638 с. – «Серия «Высшее образование»).
30. Храмов В.О., Бовтук А.П. Основи управління персоналом: Навч.-метод. посіб. – К.: МАУП, 2001. – 112 с.: іл. – Бібліогр.: с. 109.
31. Статистичний щорічник України за 2008 рік / Під ред. О.Г.Осауленка – К.: Державний комітет статистики України, 2009. – 566 с.
32. Статистичний збірник „Діяльність підприємств – суб'єктів підприємницької діяльності” за 2008 рік / За ред. І.М.Жук. – К.: Державний комітет статистики України, 2009. – 326 с.
33. Геец В. Макроэкономическая оценка денежно-кредитной и валютно-курсовой политики Украины до и во время финансового кризиса // В.Геец // Экономика Украины. – Киев, 2009. - №2. – С.5-22.

Стаття надійшла до редакції 20.07.2010 р.