

• *Надзабезпечена продовольча безпека* – рівень споживання вище мінімально необхідного для фізіологічної діяльності, самозабезпечення основними видами продовольства, виробництво продовольства здійснюється з урахуванням експортних поставок (рівень доходів значно перевищує витрати на продовольство), існуючі запаси зерна і продовольства перевищують обсяг, необхідний для ліквідації надзвичайних подій.

• *Забезпечена продовольча безпека* – рівень споживання вище мінімально необхідного для фізіологічної діяльності, споживчий попит на продовольство задовольняється в основному за рахунок власного виробництва, сформовані продовольчі запаси.

• *Незабезпечена продовольча безпека* – калорійність харчування становить мінімально необхідний рівень, незначний обсяг запасів зерна та продовольства або їх відсутність, задоволення потреби в продуктах харчування здійснюється в основному за рахунок зовнішніх поставок.

• *Продовольча катастрофа* – рівень споживання нижче фізіологічних потреб людини (можливий голод), відсутність продуктових запасів і ресурсів для імпорту поставок, низький рівень або взагалі відсутність виробництва продуктів харчування [13].

Вважаємо, що тільки цілісне функціонування всіх рівнів забезпечення продовольчої безпеки – починаючи з продовольчої безпеки індивіда та завершуючи цей процес національним і міжнародним рівнями – дозволить досягти позитивних якісних зрушень у сфері забезпечення продовольчими товарами населення всього світу, країни, регіону, міста і окремої особистості.

## Висновки

За результатами дослідження встановлено, що проблема продовольчої безпеки має комплексний характер і пов'язана з макроекономічним розвитком держави в цілому та її регіонів, тому розв'язання її потребує створення ефективного механізму інтеграції всіх сфер агропромислового комплексу. Вирішення продовольчої безпеки країни неможливе без забезпечення населення якісними та безпечними продуктами харчування, а також фізичної та економічної доступності їх для різних категорій населення. Вважаємо, що основними пріоритетними напрямками досягнення належного рівня продовольчої безпеки мають стати такі заходи: соціальний захист малозахищених верств населення; забезпечення зайнятості непрацюючих для підвищення їх купівельної спроможності; формування раціональної структури споживання продуктів; вдосконалення механізму ціноутворення та захист ринків продовольчих товарів від

несприятливих змін міжнародної кон'юнктури; усунення цінових диспропорцій між сферами агропромислового комплексу; фінансова державна підтримка вітчизняних сільськогосподарських виробників якісних продуктів харчування; нарощування власного виробництва продовольчих товарів, формування потужного експортного агропродовольчого потенціалу. Таким чином, формуванню стійкої системи продовольчої безпеки потрібен системний підхід, який дозволить досягти економічної незалежності країни та забезпечить економічний розвиток і захист інтересів держави, підприємства та домогосподарства.

## Список використаних джерел

1. Саблук П.Т. Продовольча безпека України / П.Т. Саблук, О.Г. Білорус, В.І. Власов // Економіка АПК. – 2009. – №10. – С. 3–7.
2. Закон України «Про державну підтримку сільського господарства України» [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1877-15>
3. Микитюк В.М. Формування продовольчої безпеки в Україні: регіональний аспект: монографія / В.М. Микитюк, О.В. Скидан. – Житомир: ЖНАЕУ, 2005. – 247 с.
4. Пасхавер Б.Й. Сучасний стан продовольчої безпеки / Б.Й. Пасхавер // Економіка АПК. – 2014. – №4. – С. 5–13.
5. Миценко І.М. Продовольча безпека України: оцінка стану та світовий досвід вирішення проблеми / І.М. Миценко. – Кіровоград: ЦУВ, 2001. – 204 с.
6. Шибаніна О.В. Формування і ефективний розвиток продовольчого підкомплексу АПК: монографія / О.В. Шибаніна. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2007. – 368 с.
7. ФАО [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://www.fao.org/index\\_en.htm](http://www.fao.org/index_en.htm)
8. Зеленська О.О. Система продовольчої безпеки: сутність та ієрархічні рівні / О.О. Зеленська // Вісник ЖДТУ. – 2012. – №1 (59). – С. 108–112.
9. Ильина З.М. Продовольственная безопасность: тенденции и перспективы / З.М. Ильина // Беларуская Думка. – 2009. – №3. – С. 22–31.
10. Святюк О.Р. Критерії оцінки продовольчої безпеки / О.Р. Святюк, Т.В. Гургула // Науковий вісник ЛДУВС. – 2014. – №1. – С. 80–91.
11. Калетнік Г.М. Місце і роль продовольчої безпеки / Г.М. Калетнік, Г.О. Пчелянська // Бізнесінформ. – 2014. – №2. – С. 30–34.
12. Мостенська Т.Г. Продовольча безпека на рівні домогосподарств / Т.Г. Мостенська // Економіка і соціальний розвиток: наукові праці НУХТ. – 2015. – Т. 21. – №1. – С. 121–133.
13. Gross R. The Four Dimensions of Food and Nutrition Security: Definitions and Concepts / R. Gross, H. Schoeneberger, H. Pfeifer, Hans-Joachim A. Preuss // Nutrition and Food Security. – Version April 2000. – 17 p.

УДК 005.21

В.Е. ШЕДЯКОВ,  
к.е.н., доктор соціол. наук, незалежний дослідник

## Організаційно-управлінські відносини як стратегічний ресурс розвитку

У контексті пошуку балансу стратегії та тактики процесу перетворень викладаються результати дослідження суспільних трансформацій організаційно-управлінських відносин. Акцентуються проблеми та діапазон вибору ефективних рішень. Пропонуються шляхи подальшого вдосконалення реформ.

**Ключові слова:** розвиток, організаційно-управлінські відносини, стратегія.

## Организационно–управленческие отношения как стратегический ресурс развития

*В контексте поиска баланса стратегии и тактики процесса преобразований излагаются результаты исследования общественных трансформаций организационно–управленческих отношений. Анализируются проблемы и диапазон выбора эффективных решений. Предлагаются пути дальнейшего совершенствования реформ.*

**Ключевые слова:** развитие, организационно–управленческие отношения, стратегия.

V.E. SHEDYAKOV,

Dr. Sc. (Sociol.), Ph. D. (Econ.), free-lance

## Organizational and managerial relations as a development's strategic resource

*The results of the studying of social transformations of organizational and managerial relations are presented in the context a balance of strategy and tactics of processes of change search. The problems and the range of choices effective solutions are analysed. Ways of further improving reforms are proposed.*

**Keywords:** development, organizational and managerial relations strategy.

**Постановка проблеми.** Важлива не стільки наявність потенціалу, скільки вміння розвивати та активізувати його, а це безпосереднє підвищує значення організаційно–управлінських відносин в суспільстві, особливо в знаходженні балансу стратегічних, тактичних і оперативних рішень, загального та одиничного, системного та окремого та ізольованого, закономірного та випадкового, бажаного та можливого, комплексного та поодинокого, конкурентного та кооперативного.

Актуальність проблеми зумовлена, перш за все, необхідністю вирішення завдань, пов'язаних з необхідністю для України бути напоготові до відбиття загроз завтрашнього дня, а не проблем, характерних для ситуації минулої епохи. Епохи завжди не співпадають зі сторіччями. І сьогодні український народ вже давно на порозі нової епохи. А стереотипи і штампи часто–густо колишні, з минулого часу. Але в умовах глобальних трансформацій тектонічного масштабу наш ресурс, стратегія і тактика дій зобов'язані бути мобільними, гнучкими, сприйнятливими до усього передового, бути здатними до розвитку та прогресу. Історія відкрила нам шанс за рахунок повернення до державності України і розпочати розвиток з урахуванням всіх світових новацій, і здійснити вихід у число найбільш ефективно організованих країн. Але – слід побачити цей шанс, вміти створити адекватні для викликів часу та специфіки саме українського соціуму механізми його реалізації. Лідери, що не здатні ініціювати реальну стратегію соціальних змін, мобілізуючу, з'єднуючу суспільство та можливість до здійснення, завжди приречені (як і їхні країни). Тим більш – при наявності потреби комплексної модернізації перед обличчям нових успішних моделей розвитку. У цій ситуації є небезпечною недооцінка масштабу і труднощів перебудови, до якої вступила Україна. Потрібне усвідомлення того, що перед країною стоїть не завдання звичайної стабілізації, а проблема всеохоплюючих системних перетворень. Під час цього використання у практиці соціального управління потенціалу соціокультурної організації відповідно до постмодерністських тенденцій дозволяє застосовувати наявні резерви розвитку як інституціональних, так і неінституціональних форм соціальної активності.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Причому, як відомо, різноманітні боки організації та моделі управ-

ління розглядали ще мудреці та правителі давніх цивілізацій, а також відомі вчені Демокрит, Платон, Аристотель, Лукрецій, Кузанський, да Вінчі, Кампанелла тощо. Пізніше наукове обґрунтування процесам удосконалення управління з різних точок зору надавали школи практиків та теоретиків, що розробляли свої організаційні моделі, наприклад: «наукового менеджменту» як трудового процесу (Фредерік У. Тейлор), олюдненого наукового менеджменту (Генрі Гантт), адміністрування (Анрі Файоль, Л. Уорвік), бюрократичну (Макс Вебер), варіантів робочого контролю над виробництвом, виявлення меж контролю (Картер Лаймен Гудрич); динамічного менеджменту (Мері Паркер Фоллетт), людських відносин як соціальної цілісності (Е. Мейо, Ф. Ротлісбергер), інтеракційну (соціальна система тривалих взаємодій між працівниками: Ч. Барнард, Г. Саймен, Дж. Марч), як «природну» організацію (Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Етціоні), ситуаційну (Р. Моклер), перспектив раціоналізації (Лінделл Ф. Уорвік), патерналістської турботи про робітників (Елтон Мейо і Хоторнські експерименти на заводах Чикаго у Western Electric Company – філії American Telephone and Telegraph Company), масового виробництва (Генрі Форд), використання керівником комунікативних мереж (Честер Барнард), децентралізації організаційної структури (Альфред Слоун на GM), варіантів мотивації (у Фредеріка Херцберга – відповідно до образів Адама й Авраама: націленість на гігієну або мотивацію), людської ознаки підприємства, теорії X і Y (Дуглас Мак–Грегор), «краси малого» за Фріцем Шумахером (принцип підтримки, захисту, визначеності, мотивації, аксіоми середнього), деградації праці (Гарі Браверман), теорії Z (Уільям Оучі), імовірного майбутнього праці (Чарльз Хенді), з точки зору кар'єри менеджера (Лі Якокка) і використання специфічних ресурсів організаційної моделі постмодерну (Амітаї Етціоні). Закони стратегічного управління були опрацьовані як на мікро– так і на макрорівнях. На Заході та Сході продовжують виходити в світ багатотомні дослідження та широковідомі серії підручників з різноманітних аспектів управління та управлінської діяльності. Зокрема, М. Альберт, Дж.Л. Браун, Д. Госс, К. Девіс, Р. Кемп, Р.Л. Кіркбридж, Ф. Котлер, М. Мескон, П. Лорандж, С.П. Робінс, Дж. Сторі, Д. Стоун, Н. Філіпс, У.Б. Фліппо, С. Хайнц, Ф. Хедоурі, К. Хендрі, С. Курґінян, О. Панарін, З. Румянцева, К. Симонов, а також багато ін–

ших дослідників успішно здійснюють як подальшу розробку, так і популяризацію закономірностей та рис управління.

З моменту створення СРСР питання управління перебувало в центрі уваги багатьох теоретиків та практиків: зокрема, директором Центрального інституту праці О.К. Гастевим узагальнено різноманітні підходи до аналізу управлінської реальності, О.О. Богдановим виділено найбільш універсальні закони загальної організаційної науки тектології, П.М. Керженцевим вивчено управлінські прийоми і визначено найбільш раціональні методи організаційної роботи. Згодом звісними науковими школами: Л.І. Абалкіна, О.М. Аверіна, В.І. Арнольда, Д.М. Гвішиані, В.М. Глушкова, В.І. Голікова, В.А. Медведева, О.І. Наумова, Г.Х. Попова, О.В. Попова, Ю.О. Тихомирова, Б.С. Українцева, В.М. Черковця, Н.В. Черніної та ін. – закладено основи синергетичних підходів й як досліджено особливості категорій з концептуального кореляту управління (зокрема суб'єкт–об'єктних, процесуальних, системних, ситуативних рис, характеристик етапів та варіантів), так і розроблено конкретні рекомендації щодо розв'язання управлінських проблем, підготовки та здійснення управлінських рішень, запропоновано засоби оптимізації послідовності їхнього застосування. Одна низка дослідників успішно сконцентрувалася на вивченні базових елементів управління, а інша – на їхній адаптації до конкретних умов. Українськими стали аналізи соціологічного, психологічного, економічного, політологічного, організаційного аспектів прийняття управлінських рішень та впровадження управлінських інновацій, зокрема за допомогою математичних методів, кібернетичних моделей. Ці напрацювання здатні суттєво підвищити ефективність використання ресурсної бази.

На сьогодні продовжують розвиватися прийоми «програмування» поведінки людей, а також відносин та процесів у межах шкіл: спеціалістів з людських ресурсів (human resources – «ейчари»); аналітиків IRRA (industrial relations research association) та фахівців IIRA (international industrial relations association); «методологів» (послідовники Г. та П. Щедровицьких), кібернетиків (як представників науки про керування); спеціалістів тренінгового напрямку (to coach – натаскувати, тренувати, інструктувати), особистісного і структурного розвитку (to develop – розвивати, удосконалювати, виявляти), онтопсихології, нейролінгвістичного програмування тощо. Причому при високому ступені розробленості багатьох системних та формально–процесуальних питань дослідники часто віддають перевагу пошукам шляхів оптимізації дій у конкретних умовах.

Разом із тим дослідження цих проблем часто проводяться відокремлено, коли підходи та інструментарії різних шкіл не підтверджують, а послабляють один одного. Водночас практична і теоретична апологетика адміністративного управління, його методів і системи прийшла до природної кризи. Але кризові моменти проявляються і в загальносвітових тенденціях розвитку раціонально–бюрократичного керівництва. Тому світова спільнота шукає нові шляхи та моделі у цій сфері. Західна теорія та практика управління детально розробили та застосували управлінські моделі, що притаманні стабільній ринковій економіці. У країнах колишнього соціалістичного табору виходили численні монографії з управління в господарській системі стабільного адміністративно–бюрократичного типу. Але зовсім недостатнім є аналіз стратегічного

управління в країнах, котрі водночас вирішують завдання постсучасних та пострадянських трансформацій.

**Постановка завдання.** Рекомендації, які базуються на особливостях змін інших господарських структур, часто малоплідні: змінилися часи, проблеми, умови, можливості та обмеження. Нарешті, вся система світогосподарських зв'язків нині переживає стан, близький до інституціональної невизначеності. Багато з колись надважливих чинників соціально–економічного розвитку втрачають значення. Змінюються стратегічні, тактичні та оперативні наголоси в здійсненні регуляторної політики. Трансформуються умови успіху внутрішньої консолідації та зовнішньої конкуренції. Зростає роль активізації та використання потенціалів. Ця ситуація підштовхує до пошуку концептуальних рішень соціетального масштабу, систематизування нового досвіду, поєднання елементів наукової новизни та явного прикладного спрямування. Зокрема, глибина та своєрідність перетворень визначають появу більш комплексних проблем, завдань і потребують кардинального вдосконалення організаційно–управлінських відносин. Виважена соціальна стратегія – це й додатковий ресурс соціально–економічного розвитку країни, й важна складова частина забезпечення конкурентоспроможності країни у світі.

Отже, в умовах прийняття Трудового кодексу, адекватного уявам щодо викликів III тисячоліття, особливо гостро виявляється недостатність старих підходів до організації та регулювання, відчувається гостра потреба у розвитку, насамперед, управлінської парадигми.

Таким чином, **мета статті** – викладання результатів аналізу організаційно–управлінських відносин в контексті стратегічних перетворень.

**Виклад основного матеріалу.** Постмодерн активно зіштовхує народи і соціально–економічні структури з впливовими геополітичними і геоекономічними інноваціями. Ця ситуація таїть для соціальних відносин могутній потенціал; вона відкриває нові горизонти, але і актуалізує нові загрози. Стратегічне планування у цих умовах містить: узгодження власних інтересів у різних підрозділах структури, врахування позицій, що віддзеркалюють різні точки зору; інвентаризацію ресурсів (наявних та можливих), обмежень та чинників, виявлення коротко– та довготермінових цілей; визначення відповідальних та забезпечення організації їхньої мотивації. Відповідно, схема розробки стратегії передбачає: формування бачення місії, поставлення стратегічних цілей; здійснення стратегічного аналізу з виявленням параметрів зовнішнього середовища (першою чергою – можливостей та загроз) й внутрішніх ресурсів (розглядання конкурентних переваг і умов їхнього використання); забезпечення здійснення стратегічного вибору (на базі розглядання стратегічних альтернатив, оцінки можливих стратегій, створення оптимальної стратегії); реалізацію стратегії (у співвідношенні бюджетів і планів), втілення контролю, оцінки та корекції [1–12].

Дія закону нерівномірності історичного розвитку призводить до постійної зміни лідерів в ойкумені, змінюючи уявлення про належне і бажане (зокрема, в організаційно–управлінських відносинах). При цьому, з одного боку, історія сповнена зигзагами суспільної життєдіяльності культурно–цивілізаційних світів, що демонструють широкий діапазон опору на різні комбінації факторів політико–економічного

успіху та можливість «обігнати, не наздоганяючи». З іншого боку, добре звісними є випадки, коли культурно–цивілізаційних світи відмовлялися від свого подальшого розвитку та обмежували зовнішню взаємодію.

Тривала епоха пріоритету гонки за рівнем задоволення зростаючих матеріальних потреб на базі витрачання простої праці зримо виявила свої межі, пов'язані з нерівномірністю концентрації можливостей і погрозами всій планетарній екосистемі. Причому досягнутий рівень споживання і відходів, характерний для привілейованих регіонів, навіть близько не може бути поширений на всіх через рівень тиску на середовище існування. Разом із тим підневільну працю малоефективний і програє самодіяльної творчості. На перший план виходить духовно–інформаційна мотивація життя. Наростає значення морально–етичних орієнтирів і науково–інтелектуальної активності в здійсненні діяльності. Відповідно, необхідно переходити від звички до нав'язування глобальних стандартів вкрай різноманітним культурно–ціннісним світам до орієнтації на культивування власних загальносоціальних умов продуктивності та довготривалої стабільності життєдіяльності [13–22]. При тому з кожного виду моделі (традиційної, модерної, постмодерної) розвитку конкретний культурно–цивілізаційний світ може отримати свою конкретику відповідно як глибинних пластів своїх ціннісно–сміслових комплексів, так і динаміці трансформації. Саме моральні стрижні через традиції, підвалини, звичаї створюють і оберігають суспільство та його економіку.

Втім, з одного боку, нова епоха створює умови для розгортання свободи, різноманітності, діалогу. З іншого боку, якщо відпущені часом можливості будуть прогаяні, тим самим будуть необертаємо лімітовані можливості наступного історичного розвитку. Вихід за кордони минулого «коридору свободи» може обернутися не тільки проривом до позитивних постіндустріальних перспектив, але й поверненням до соціального канібалізму та відлюдкуватості. Отже, надзвичайно важливо бачити у наявних протилежностях початок довгої та складної трансформації України в контексті глибоких загальносвітових змін. Їх аналіз дуже ускладнений через нестачу, фрагментарність і, часто, просто відсутність належного емпіричного матеріалу, але він є надзвичайно важливим для вироблення вірних стратегічних, тактичних і оперативних організаційно–управлінських рішень.

Причому в момент зрушень парадигмального рівня, при наближенні до стану інституційної невизначеності, доводиться не стільки керуватися звичними регуляторними правилами, скільки орієнтуватися, з одного боку, на ціннісно–сміслові комплекси свого культурно–цивілізаційного світу (які, реалізуючись у формах традицій, звичаїв, укладів і забезпечують відтворення та розвиток економіки і суспільства в цілому), з іншого ж – на загальну логіку історичного процесу і конкретні особливості: свої, свого становища і своїх цілей. Зокрема, настройка господарського механізму в подібній ситуації передбачає підвищення уваги при здійсненні організаційно–управлінських відносин до сформованих соціокультурним середовищем традицій, розвитку навколо них і на їх основі культурно–цивілізаційних світів. Водночас аналіз інституціональних і ціннісних засад організації різних типів господарських спільнот, альтернативних підходів до оцін-

ки організаційно–управлінських відносин дозволяє долати жорсткий виробничий детермінізм, відмовлятися від аналізу та оцінки господарських ситуацій і процесів виключно з позицій безвідкладної користі, переходити до дослідження трудової поведінки та трудових відносин з урахуванням історико–культурних, морально–психологічних, релігійно–етичних традицій, плюральних моделей персонального та групового вибору. Неправомірно при цьому зводити логіку змін у організаційно–управлінських відносинах виключно до детермінації культури технологічними інноваціями. Важливого значення набуває вплив саме культурного середовища на появу і сприйняття нововведень техніки та економіки. Гуманізовані технології постмодерну тому не є соціально нейтральними, вже на стадії проектування в них закладається свідомо орієнтація на розвиток і збагачення культури.

Тим більше необхідність посилення формоутворення регулятивних інновацій на основі своїх базових ціннісно–сміслових комплексів зв'язується з постсучасними парадигмальним переходом від пріоритету матеріального відтворення на тому його рівні, який фіксується наявністю гонки надспоживацтва («суперконсюмерізма»), формуванням фінансово–страхових «бульбашок», крайньої регіональної нерівномірності розподілу переваг і недоліків суспільної системи та ін., до акцентування духовно–інтелектуального творення, ментально–віртуальної сфери, нарощування пластів художньої та наукової культури. Тому потрібно ретельно і з увагою як до зовнішнього середовища, так й до національної специфіки формувати системні умови, що надають гарантії забезпечення доступу до передових технологій при обов'язковому збереженні самостійності рішень з оперування ними. З цієї точки зору технології державного і корпоративного менеджменту є проявами соціальних технологій, сутність завдань яких, власне, якраз і полягає в системному поєднанні наукового знання, управлінських потреб та інтересів суспільства, цілей і функцій державного і корпоративного управління, можливостей та параметрів самої регулятивної діяльності для пошуку та створення механізмів забезпечення переваг, що надають економічні ренти.

Разом із тим під впливом багатоаспектних тенденцій постмодернізації, безглуздим є покірне відповідність якомусь зовнішньому канону, необхідним є комплекс рішень, що дозволяють об'єднати логіки посткризові і розвитку стосовно до конкретних умов. Явна ресурсно–методологічна плюральність постсучасності (насамперед, у діапазоні від постмодерної культури до постіндустріальних відносин, включаючи духовне виробництво) передбачає саме подолання обов'язковості канонів і штампів, появу та реалізацію справжньої свободи вибору для кожного. Потрібно осучаснення, модернізація, – але вона аж ніяк не приречена жорстко слідувати жодній моделі (наприклад, вестернізації, тим більше – в «наздоганяючих» варіаціях). Для продуктивного об'єднання і активізації потенціалу необхідними є досягнення та підтримка балансу кращих світових організаційно–управлінських практик та вітчизняних досягнень. Втім, як колись підкреслював Ф.А. фон Хайек, знання та досвід розсереджені в суспільстві, а найбільш важливі інновації породжуються традиціями. Отже, суспільство розквітає, коли йому не спробують навязати щось чужеродне, а лише приборкують перешкоди на шляху природної самоорганізації життя. Відповідно, існують межі ефективного управ-



## МАКРОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ

ління і суттєві небезпеки раціоналізму, утилітаризму і сцієнтизму в інтерпретації життя [23–30].

Відтак, відповідно до характеру парадигмальних трансформацій вже забезпечення успіху прискорення розвитку і зміцнення громадської безпеки вимагає пріоритетного забезпечення припливу наукомістких продукції, технологій, їх творців і розробників. Відповідно, особлива увага суспільства під впливом змін стратегічного масштабу, що відбуваються нині, при цьому зосереджується на вчених і науковцях та системах їх підготовки / перепідготовки, мотивації та кооперації – отже, колективах проривного рівня, з діяльністю яких зв'язуються можливості запуску «ланцюгових реакцій» для цілого ряду напрямків. Відтак системні рішення, що підсилюють позиції того чи іншого вибору, пов'язані не тільки зі змістом кожного з їх елементів науково–освітньо–виробничих кластерів, але і з якістю їх взаємозв'язку, забезпеченням системності взаємодії та кооперації відчуває соціально–економічні трансформації історичного рівня.

Таким чином, йдеться про те, що організація науково–освітньо–виробничих кластерів – ключова організаційна ланка у забезпеченні підйому конкурентоспроможності системи господарювання та добробуту населення в умовах посилення ролі економіки знань, а їх підтримка – найважливіший напрям соціально–економічного і політичного не тільки загальнодержавного, а й локально–регіонального курсу [31–39]. Складна система суспільної економіки зі своїм алгоритмом розвитку – це органічне поєднання сутностей (законів, різноманітних явищ), форм і економічних відимостей (інколи за впливом суттєвіших за свій фундамент). Кожного конкретного моменту вона має елементи, цілком адекватні собі, а також пристосовані (уклади, рудименти і зародки, девіантна поведінка). Усі вони так чи інакше підпорядковуються законам системи, їхнє становище визначається якістю соціальних зв'язків, які виникають, та їхньою спрямованістю. Отже, сам зміст будь–якої економічної системи поєднує фундаментально–стабільні й актуально–динамічні блоки, взаємодія яких уможлиблює розширене відтворення господарських процесів.

Соціально–економічні системи постмодерну активно набувають риси несистемних цілісностей та переважають різні класи надсистем, які мають свої первісні структурні елементи: глобальну міжнародну систему; національну макросистему та первинні структурні елементи (в економіці, наприклад, підприємства, організації й регіони). Основу в цих системах становлять класи економічних і соціально–економічних процесів, які виступають як об'єкти управління і зміст яких змінюється під час переходу з одного рівня системи до іншого. Для того щоб ці системи ефективно діяли, вони повинні бути спеціальними чином організованими (структурованими). Розвиток добросовісної конкуренції та відносин рівноправного співробітництва, культивування продуктивного середовища – це водночас є вирощуванням виробничого середовища національної економіки, вирішенням комплексу соціально–політичних проблем, подоланням антисоціальних форм монополізму. Тобто – становлення перспективних рис національного соціально–економічного комплексу, зміцнення його «імунітету». У глобальній міжнародній системі можна окреслити щонайменше дворівневу ієрархічну структуру. Перший її рівень утворюють координовані економічні і

соціально–економічні процеси національних систем. Другий рівень – соціально–економічні процеси, які відображають діяльність і розвиток міжнародної системи. Причому у нинішніх умовах бути успішним глобальним конкурентом означає знайти для себе адекватну своїм конкретним особливостям технологічну нішу. А це можливо й для невеликих структур, й для «аутсайдерів» (зміст цього терміну теж значно змінюється; різні шляхи можуть вести до необхідного результату й відсутності неодмінності канонів «вестернізації»). Звісно, в країнах, організованих в економічному і політичному розумінні в певний спосіб, досягають цілей розвитку кожної конкретної людини та нації у цілому успішніше, ніж в інших. Але час корегує звичні уявлення. Чинники економіки на масштабах виробництва й оптимізації стратегії у відповідності до найбільш поширених типових моделей перестають бути визначними. Щоб успішно конкурувати необхідно постійно впроваджувати інновації, нарощувати конкурентні переваги, здійснити гнучке управління (flexible management).

Співвідношення посилення та послаблення впливу держави на життя суспільства має коливається. При статичному ж аналізі можна зафіксувати тільки більшу або меншу «жорсткість» / «м'якість» конкретної соціальної системи. Більш «тверда» – отже, пов'язана з перемогою одних сил над іншими. Сплеск сил, що борються, виводить маятник історії в ритм цунамі: від крайностей тоталітарної єдності до плюралистського хаосу – і назад. Коливання більш м'якої системи відрізняються: їхня амплітуда істотно менше, а частота вище. Розходження в характері хвиль проявляються як відхід від традицій: для «м'якої», як правило, – ріст консерватизму, для «твердої» – розмаїтості. Разом з тим соціальна структура – носій різних циклів і ритмів, виділення яких вимагає подолання суб'єктивізму й особистих пристрастей.

В управлінській підсистемі соціально–економічних відносин пріоритетним стає значення відносин, пов'язаних з комплексом постмодерної реалізації принципів соціального партнерства та виробничої демократії [40–46]. Втім, якщо раніше управління робило наголос на позаекономічному або економічному примусу, то нині для забезпечення мотивованості працівника необхідною є складна система стимулювання, що дозволяє вказувати ефективний вплив на особисту та групову поведінку. Побудова моделі формування стимулів творчості дозволила виділити в ній елементи безпосередні (виробництво, потреби, інтереси, стимули, зацікавленість, ставлення до праці, творча активність) і непрямі (опосередкування стимулів впливом здібностей, цілей і цінностей, посилення ролі мотивів). Вичерпання прямих важелів ставить завдання більш активного використання непрямих. Від комплексу утворення стимулів слід відрізнити систему реалізації стимулів в господарській практиці (власне стимулювання), яка охоплює підсистеми розподільну і відтворювальну, а також стимулювання більш повного розвитку здібностей кожного і підвищення зацікавленості у зростанні ефекту. У постмодерні цілісне стимулювання і розподіл у широкому значенні повинні охопити розподіл грошових сум, саму працю, а також зростання самостійності, організацію праці, врахування ієрархії потреб, інтересів, цілей. Підвищення ефективності соціального управління через стимулювання творчості потребує: 1) розвиток гнучких режимів

діяльності; 2) відбір місць «точкового розвитку»; 3) забезпечення законодавчого поля трудових відносин; 4) заходи щодо розширення демократії та самодіяльності; 5) врахування регіональних традицій. Здійснення «м'якого» регулювання орієнтує на такі пріоритети державної політики, як: 1) селективний розвиток технології прориву – джерела підйому експортного потенціалу і забезпечення економічної незалежності; 2) масове тиражування базових технологій – основи росту якості, екологічної безпеки і товарної маси; 3) ліквідація застарілих виробництв; 4) прийняття рішень щодо підтримки досягнутого рівня одержання енергії одночасно з переходом до режиму оподаткування, який стимулює скорочення витрат і цін; 5) інвестування в людину – охорону здоров'я, культуру, науку, освіту. Покращення життя нижчих прошарків населення і скорочення бюрократичної скостенілості виробництва необхідні для формування господарського середовища і загальної демократизації суспільства як вирішальних факторів змін всіх трудових відносин, а не тільки праці. Перехід від пріоритетного розгляду абстракції «управління» до вивчення конкретних випадків управлінського вибору ставить в залежність оптимізацію рішень від, наприклад, критеріїв самої праці, її характеру, «збагачення», ознак, від особливостей категорії працівника.

Головним фактором успіху при реалізації організаційно-управлінських технологій проривного рівня стають гнучкість, мобільність, сприйнятливість, вміння швидко адаптуватися до змін господарської кон'юнктури, створюючи нові прогресивні форми існуючих ціннісно-сміслових комплексів та традицій. Таким чином, запорукою успіху у використанні перспектив, що відкриваються новими парадигмальними трансформаціями, стають управлінські композиції, що представляють собою комплексні інноваційні рішення з освоєння ефективних організаційно-управлінських моделей в даних конкретних умовах. Причому значно зростає значення організації інформаційних потоків.

Соціально-економічна культура постмодерну, властива для логіки формоутворення та багатьох моделей життєустрою та розвитку постіндустріального суспільства, є принципово відкритою, деідеологізованою, ненасильницькою і базується, скоріше, на розвитку в перспективних напрямках, а не на усуненні відмінностей, що часом можуть сприйматися як недоліки. Відповідно, критично важливим стає не стільки увійти в загальну колію, «ліквідувати відставання», скільки «зберегти і наростити свої конкурентні переваги», створивши на їх базі кластери підйому, що дозволяють використання в сприятливих для себе напрямках глобальні тенденції. За цих умов саме управління здатне інтегрувати різноякісні трудові відносини соціуму, де переважають уклади традиційні, модерні та постмодерні. Як відомо, традиційна культура аграрного суспільства реалізувала основну функцію управління господарською діяльністю в рамках формули «роби так, тому що так робилося до тебе». В індустріальному суспільстві з культурою модерну генералізуючим напрямком господарського управління був «роби так, бо це раціонально». Для постіндустріального регіону характерний підхід «роби так, бо це ефективно». Причому ефективними для регіональних господарських систем можуть бути самі різні парадигми здійснення управлінських композицій. Зокрема, постмодерні підходи до вдосконалення управління взагалі не перекреслюють, а актуалізують потенціал модерну. Вони зовсім

не потребують «спалити все, чому поклонялися». Але разом із цим вони відкривають і нові можливості, пов'язані з більш активним використанням традицій і звичаїв, колективних відносин і взаємодій, неформальних комунікацій і соціальних мереж, з синтезом у гнучкому управлінні елементів керованості, самокерованості та некерованості.

Отже, спроби реалізації модерністських проектів змін у сфері організаційно-управлінських відносин з орієнтацією на спрощену модель «людини економічної» і зведення інструментарія організаційно-управлінських відносин головним чином до неадаптованих західних шаблонів та економічної організації можуть нести загрозу посилення тенденцій дезінтеграції суспільства і протистояння соціальних груп. Використання у практиці соціального управління потенціалу соціокультурної організації трудових відносин відповідно до постмодерністських тенденцій дозволяє застосовувати наявні резерви розвитку вільної самодіяльної творчості. До того ж стимулювання бажаних дій (від особистої поведінки до суспільних трансформацій) зростає, коли поширюються зони гібридних взаємодій, розмиваючи однозначність організаційних правил і посилюючи тенденції децентралізації господарського управління, фрагментації структур, підвищення гнучкості розподілу діяльності.

Опора на перетворені форми також суттєво урізноманітнює інструментарій та підвищує ефективність управління. Механізми реалізації принципу перетворених форм базуються на введених до міжсистемної взаємодії еталону, який забезпечує зіставлення структур, їх зведення до надструктурної єдності, трансформування енергії їх суперечності з руйнівної до розвиваючої. Тим самим знімається необхідність нав'язувати зовнішню волю, зберігається своєрідність кожного з елементів в наданих межах самореалізації і умовах взаємодії. Узгальнення цілого ряду явищ господарського життя дозволило зафіксувати закономірності динаміки перетворених форм: від простих до складних, від поодиноких до комплексних, від вузькоєкономічних до соціокультурних. Під час зрощування форми і змісту в ризомічно зростаючому організмі часто всі інші варіанти впливу зникають. Тому розгортання принципу перетворених форм через різноманітність соціогосподарських автоматів, регуляторів і систем управління дозволяє впливати на процеси формування необхідного середовища. В соціально-економічній сфері посилюються два типи перетворених форм: 1) соціально-виробничий і 2) етнокультурний. Причому перетворені форми в умовах посилення постмодерних процесів втрачають чистоту і відокремленість одна від іншої, все частіше проявляються злито, комплексно, багаторівнево, забезпечуючи тим самим поєднання традиційних цінностей, які відроджуються, і універсальних норм.

При тому з кожного класу моделей (традиційних, модерних, постмодерну) життєустрою й організації господарювання конкретний культурно-цивілізаційний світ може отримати свою конкретику відповідно як своїм ціннісно-смісловим комплексам, так і динаміці трансформації. Посилення тенденція постмодерну для моделей життєдіяльності та розвитку означає, зокрема, орієнтацію ресурсних баз і методологій забезпечення соборності і досягнення суспільної ефективності в соціально-економічній середовищу не системи, а цілісності – з комплексом притаманних їй особливих характеристик. Основа для

суспільної злагоди зміцнюються продуктивними можливостями налагодження загальногромадянського діалогу та державно-приватного партнерства. Крім того, значний приріст можливостей відбувається, насамперед, при упорядкуванні хаосу в зонах активної культурної дифузії, що підвищує вимоги до рівня управлінсько-організаційних відносин. І якщо раніше культура: художня, наукова, організаційно-управлінська тощо – створювалася для строго певного кола, то моральний виклик постмодерну – культура для всіх, культура полілогу, зіткнення з чужими підходами, ідеями, поглядами, коли кожен абсолютно несподівано для нього може опинитися в ситуації контакту / взаємодії з будь-яким, навіть самим дивним соціокультурним контрагентом. Відповідно, реальна різноманітність постмодернізації підтримується в господарській сфері такими процесами, як: 1) виникнення поліпрофесійних організацій нового типу; 2) перетворення деяких колишніх раціонально-бюрократичних у перехідні раціонально-інноваційні; 3) розщеплення перехідних раціонально-інноваційних структур на менші, які мають інноваційно-синергетичний характер; 4) утворення великої кількості порівняно невеликих венчурних компаній; 5) виникнення маси нових малих високотехнологічних фірм. Їх стратегічне партнерство складається за закономірностями не жорстких ієрархій традиціоналізму або ринків модернізму, а нових господарських сітей і орієнтує на нові управлінські технології, а також сполучення деяких із них відповідно принципам «кібернетики другого порядку». Так, ідеї виробничої демократії, групової організації праці, збагачення діяльності, гнучкого робочого часу, корпоративної культури, проектно-матричного управління і утворення на їх основі «управлінських композицій можуть принести більший ефект саме під час постмодернізації, а не в класичних ринкових умовах їх існування – завдяки ширшому спектру наслідків рішень, що приймаються.

### Висновки

Отже, щоб успішно провести свою чергову модернізацію та використати соціальну творчість як її важливий чинник, Україна повинна обзавестися механізмом не «заганяти в цехи», а зацікавлювати в аматорстві. Потрібно і добудувати нормальні індустріальні відносини, і розповсюджувати у якості загальних нові, постіндустріальні, посттрудова – творчі. Це кардинально змінює як характер відносин на осі «власник – менеджер – працівник», так і вимоги до суспільної науки. Відтак, потрібно відмовитися від апології насильства і соціального експериментаторства, бути готовим зустрічати чуже як інше своє, а не як свідомо вороже, реалізуючи підходи гнучкого управління, зокрема – розглядаючи стимулювання в якості його важливого напрямку.

Між іншим, уже завдяки своєму унікальному «транзитному» розташуванню в площині діалогу різних культур і віросповідань Україна є за своєю суттю передовим полем контактів у відносинах між багатьма країнами з питань запозичення та створення інновацій, зокрема інституційних і структурних. Аналогічні можливості, пов'язані з географічним положенням, при своєчасній зміні спеціалізації вже вдало використані, деякими країнами форсованого розвитку, котрі виявилися здатними опанувати зовнішні ринки високотехнологічної продукції, перетворилися на регіональні центри логістики, здійснення маркетингових, інформаційних, транспортних та інших послуг.

Уміле використання власних особливостей дозволяє стати локомотивом подальшого зростання сервісизації на базі територіального чинника. Разом із тим дійсно кардинально змінюються умови, і для забезпечення власної конкурентоспроможності необхідно змінюватися самій структурі розвитку.

Найбільш перспективними напрямками подальших наукових розвідок в цьому напрямку можуть стати пов'язані з конкретизацією балансу тактики і стратегії стосовно постсучасних моделей реалізації принципів громадянського діалогу, соціальної відповідальності, виробничої демократії, соціального партнерства.

### Список використаних джерел

1. Полиэн. Стратегемы / Полиэн. – СПб.: Евразия, 2002. – 608 с.
2. Свечин А.А. Стратегия. – М.: Военный вестник / А.А. Свечин. – 2-е изд., 1927. – 265 с.
3. Кох Р. Стратегия / Ричард Кох. – СПб.: Питер, 2003. – 320 с.
4. Кокошин А.А. Стратегическое управление / А.А. Кокошин. – М.: МГИМО-У; РОССПЭН, 2003. – 528 с.
5. Шедяков В.Е. Процеси суспільного розвитку як об'єкт стратегічного управління (на прикладі промислових відносин) / В.Е. Шедяков // Гілея. – 2012. – Вип. 66. – С. 647–653.
6. Минцберг Г. Стратегический процесс / Г. Минцберг, Дж.Б. Куинн, С. Гошал. – СПб.: Питер, 2001. – 688 с.
7. Шедяков В.Е. Управление суспільними процесами: методологічні можливості й обмеження / В.Е. Шедяков // Соціальна психологія. – 2013. – №55. – С. 157–165.
8. Портер М. Стратегія конкуренції. Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів / Майкл Е. Портер. – К.: Основи, 1988. – 390 с.
9. Аакер А.Д. Стратегическое рыночное управление. Бизнес-стратегии для успешного менеджмента / А.Д. Аакер. – СПб.: Питер, 2002. – 544 с.
10. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб.: ПитерКом, 1999. – 416 с.
11. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.
12. О'Шонесси Дж. Конкурентный маркетинг: стратегический подход / Дж. О'Шонесси. – СПб.: Питер, 2001. – 864 с.
13. Ольсевич Ю.Я. Когнитивно-психологический сдвиг в аксиоматике экономической теории (Альтернативные гипотезы) / Ю.Я. Ольсевич. – СПб.: Алетейя, 2012. – 224 с.
14. Осипов Ю.М. Опыт философии хозяйства / Ю.М. Осипов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 382 с.
15. Мартыанов В. Глобальный модерн: от микроэкономики к макрополитике / В. Мартыанов // Мировая экономика и международные отношения. – 2012. – №6. – С. 80–89.
16. Гринспен А. Эпоха потрясений: проблемы и перспективы мировой финансовой системы / А. Гринспен. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 564 с.
17. Володимир Шедяков: Система світогосподарських зв'язків переживає стан, близький до інституціональної невизначеності // Економіст. – 2015. – №9. – С. 1–3. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://ua-ekonomist.com/6476-socialne-rozsharuvannya-staye-rezultatom-ne-tilki-korupcyi-a-y-vdsutnost-dyevih-socialnih-lft.html>
18. Малган Дж. Искусство государственной стратегии: Мобилизация власти и знания во имя всеобщего блага / Дж. Малган. – М.: Ин-т Гайдара, 2011. – 472 с.

19. Диксон П. Бизнес-тренды: Стратегическое моделирование будущего / П. Диксон. – М.: Эксмо, 2005. – 480 с.
20. Шедяков В.Е. Стратегія вибору / В.Е. Шедяков. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://ua-ekonomist.com/3373-strategya-viboru.html>
21. Шедяков В.Е. Соціальна творчість та інноваційність стратегічного управління / В.Е. Шедяков // Політичний менеджмент. – 2013. – №1–2 (57–58). – С. 42–51.
22. Параг Ханна. Как управлять миром. Власть в XXI веке. Кому она будет принадлежать? / Ханна Параг. – М.: Изд-во Астрель, 2012. – 320 с.
23. Хайек Ф.А. Пагубная самонадеянность / Ф.А. Хайек. – М.: Новости, 1992. – 304 с.
24. Шедяков В.Е. Стратегічна культура проведення трансформацій: можливості та загрози / В.Е. Шедяков // Розвиток економіки України під впливом економічних, соціальних, технологічних та екологічних трендів; ред. М.С. Пашкевич, Ж.К. Нестеренко; М-во освіти і науки України, Запор. нац. техн. ун-т, Нац. гірн. ун-т. – Д.: НГУ, 2015. – С. 30–41.
25. Яненко І. Економічна природа категорії «організаційний ресурс» та її роль в системі інноватики / І. Яненко // Економіст. – 2008. – №9. – С. 54–57.
26. Попрозман Н.В. Концептуальні елементи стратегічного управління / Н.В. Попрзман, О.І. Попрзман // Формування ринкових відносин в Україні. – 2015. – №4 (167). – С. 18–22.
27. Гуріна Н.Д. Особливості розвитку стратегічного управління / Н.Д. Гуріна, О.В. Годована // Формування ринкових відносин в Україні. – 2015. – №1 (164). – С. 76–80.
28. Белошанка В.А. Стратегическое управление: принципы и международная практика / В.А. Белошанка, Г.В. Загорий. – К.: Абсолют-В, 1998. – 352 с.
29. Шедяков В.Е. Стратегічний організаційно-управлінський дизайн соціально-економічних точок розвитку суспільства / В.Е. Шедяков // Економіст. – 2015. – №12. – С. 13–18.
30. Шедяков В.Е. Про стратегію і тактику / В.Е. Шедяков. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://ua-ekonomist.com/4855-pro-strategyu-taktiku.html>
31. Печчеи А. Человеческие качества. Гл. 6. Новые стратегии, новый порядок – каковы же цели? / А. Печчеи. – М.: Прогресс, 1985. – 2-е изд. – С. 164–209.
32. Аузан А. Социокультурная формула экономической модернизации / А. Аузан, К. Келимбетов // Вопросы экономики. – 2012. – №5. – С. 37–44.
33. Шедяков В.Е. Социокультурные основания устойчивого экономического развития / В.Е. Шедяков // Науковий вісник Херсонського державного ун-ту. – Сер. Економічні науки. – 2014. – Вип. 9. – Ч. 1. – С. 13–19.
34. Шедяков В.Е. Роль ценностно-смысловых комплексов культурно-цивилизационных миров в обеспечении постмодерного формирования и структурирования социального капитала / В.Е. Шедяков // Osobowosci, spoleczenstwo, polityka – 2015: Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. – Lublin, 2015. – С. 82–85.
35. Шедяков В.Е. Место социальной ответственности в обеспечении продуктивной основы реализации общественных интересов / В.Е. Шедяков // Соціальна відповідальність влади, бізнесу і громадян: у 2-х т. / заг. ред. Г.Г. Півняк; М-во освіти і науки України; Нац. гірн. ун-т. – Д.: НГУ, 2014. – Т. 1. – С. 282–290.
36. Шедяков В.Е. Продуктивний потенціал застосування концепції інтелектуального капіталу: особливості, можливості та обмеження в українських умовах / В.Е. Шедяков // Наука та наукознавство. – 2012. – №2. – С. 35–42.
37. Шедяков В.Е. Активизация научно-интеллектуального потенциала как ресурс стратегического управления / В.Е. Шедяков // Стратегії економічного розвитку: держава, регіон, підприємство: у 2-х т. / заг. ред. К.С. Шапошникова та ін. – Херсон: Гельветика, 2015. – Т. II. – С. 148–172.
38. Шедяков В.Е. Значення формування та активізації науково-інтелектуального капіталу суспільства в реалізації господарської стратегії, адекватної глобальним тенденціям розвитку економіки знання / В.Е. Шедяков // Формування ринкових відносин в Україні. – 2015. – №1. – С. 146–152.
39. Шедяков В.Е. Стимулювання в системі управління працею на тлі формування в глобальному масштабі економіки знань / В.Е. Шедяков // Економіка XXI сторіччя: проблеми та шляхи їх вирішення / заг. ред. Г.О. Дорошенко, М.С. Пашкевич; М-во освіти і науки України; Харк. ін-т фінансів; Нац. гірн. ун-т. – Д.: НГУ, 2014. – С. 379–388.
40. Удосконалення трудових відносин як основа стійкості та розвитку громадянського суспільства / В.Е. Шедяков, О.А. Білінов, П.Д. Морозов; заг. ред. П.Д. Морозова. – К.: Задруга, 2014. – 320 с. Рец.: Економіст. – 2014. – №4. – С. 62–63.
41. Организационная психология / под ред. Г.В. Суходольского. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2004. – 256 с.
42. Шедяков В.Е. Суб'єкти нової модернізації / В.Е. Шедяков. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://ua-ekonomist.com/6097-subyektynovoyimodernizaciyi.html>
43. Спивак О. Менеджер как субъект социального диалога / О. Спивак // Бизнес Информ. – 1997. – №21. – С. 33–35.
44. Шедяков В.Е. Менеджмент персонала в условиях переходного периода / В.Е. Шедяков // Соколов В.М., Шедяков В.Е. Менеджмент в области инвестиций и персонала: особенности в переходной экономике. – Х.: Бизнес Информ, 1996. – Р. П. – С. 81–173. Рец.: Бизнес Информ. – 1996. – №14. – С. 55.
45. Шедяков В.Е. «Людський капітал» і розвиток трудових відносин: взаємопереплетення внутрішніх і зовнішніх тенденцій / В.Е. Шедяков // Новий формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України: людина, громада, держава. – Ч. 3.1.1. – К.: Корпорація, 2005. – С. 371–380.
46. Шедяков В.Е. Использование ценностно-смысловых комплексов в создании управленческих композиций на основе постиндустриальных трансформаций трудовых отношений / В.Е. Шедяков // Корпоративне управління: процеси, стратегії, технології; заг. ред. К.С. Шапошникова та ін. – Херсон: Гельветика, 2015. – С. 260–295.