

УДК 331.104(477)

Войтович Н.Г.*аспірант кафедри економіки та маркетингу
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця***ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УДОСКОНАЛЕННЯ
СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН****THE THEORETICAL BASIS OF IMPROVING
THE SYSTEM OF SOCIO-LABOR RELATIONS****АНОТАЦІЯ**

У статті проаналізовано існуючі підходи щодо розуміння поняття соціально-трудова відносин з метою удосконалення системи соціально-трудова відносин для забезпечення повноцінного функціонування суб'єктів господарської діяльності, визначенні особливості поняття та основні характеристики соціально-трудова відносин, а також внесенні пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства у сфері соціально-виробничого, соціально-культурного та побутового обслуговування.

Ключові слова: система, соціально-трудова відносини, ринок праці, робоча сила, найманий працівник, роботодавець, соціальний капітал, мотивація праці, оплата праці, «соціалізація», соціальне партнерство.

АННОТАЦИЯ

В статье проанализированы существующие подходы относительно понятия социально-трудовых отношений с целью совершенствования системы социально-трудовых отношений для обеспечения полноценного функционирования субъектов хозяйственной деятельности, определении особенности понятия и основные характеристики социально-трудовых отношений, а также внесении предложений по улучшению работы предприятия в сфере социально-производственного, социально-культурного и бытового обслуживания.

Ключевые слова: система, социально-трудовые отношения, рынок труда, рабочая сила, наемный работник, работодатель, социальный капитал, мотивация труда, оплата труда, «социализация», социальное партнерство.

ANNOTATION

The article analyzes the existing approaches to the notion of social-labour relations with the aim of improving the system of social-labor relations to ensure full functioning of economic entities, defining features of the concept and basic characteristics of social-labor relations, as well as making proposals for improving the operation of the enterprise in the sphere of social-productivity, social-cultural and consumer services.

Keywords: system, social-labor relations, labor market, labour force, employee, employer, social capital, labour motivation, labour remuneration, «socialization», social partnership.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Визнання України державою з ринковою економікою, поступове входження до світового господарського простору актуалізують проблему формування соціально-трудова відносин економічної діяльності, особливо у сферах інфраструктурного та інституційного забезпечення.

Реалії сьогодення свідчать, що у розвитку соціально-трудова відносин України спостерігаються протиріччя, руйнівні процеси, які стали наслідками помилок у політиці реформ, пов'язаних з недооцінкою соціальних питань та надмірною захопленістю трансформаціями економічних відносин, що відбувалися, по суті,

ціною значних соціальних втрат. Нагальним завданням є ретельне дослідження соціально-трудова відносин для подолання кризових явищ та оптимізації їхнього розвитку.

Соціально-трудова відносини відіграють провідну роль у розв'язанні науково-технічних, організаційних і економічних завдань господарювання. Ефективна діяльність будь-якого суб'єкта господарювання залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього економічного потенціалу, але й від компетенції персоналу.

Аналіз досліджень і публікацій. Підґрунтя сучасних наукових уявлень щодо соціально-трудова відносин та шляхів їх удосконалення у різні часи закладено такими мислителями, як Т. Мор, Сен-Симон, Фур'є, Оуен, У. Петті, А. Сміт, Д. Рикардо, К. Маркс, Ф. Енгельс, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг та ін. Дослідженням проблем формування соціально-трудова відносин займалися такі вітчизняні вчені, як Б.М. Генкін, В.М. Гриньова, О.А. Грішнова, А.М. Колот, Ю.М. Остапенко та інші дослідники.

Проте в дослідженнях перелічених авторів не повною мірою розкрито сучасні проблеми формування соціально-трудова відносин, не систематизовано види ризиків при формування соціально-трудова відносин, недостатньо обґрунтовано алгоритм процесу формуванні соціально-трудова відносин. Однак із впевненістю можна наголошувати на тому, що проблема становлення соціально-трудова відносин ринкового типу та їх регулювання в Україні все ще не досить вирішена та недостатньо вивчена, а тому залишається актуальною.

Мета статті полягає в тому, щоб визначити особливості поняття соціально-трудова відносин, проаналізувати існуючі підходи щодо розуміння процесу формування соціально-трудова відносин.

Для досягнення зазначеної мети в роботі поставлено такі основні завдання: 1) проаналізувати існуючі підходи щодо розуміння процесу формування соціально-трудова відносин; 2) визначити основні характеристики соціально-трудова відносин; 3) уточнити поняття соціально-трудова відносин; 4) внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства у

сфері соціально-виробничого, соціально-культурного та побутового обслуговування.

Виклад основного матеріалу дослідження із обґрунтуванням отриманих результатів. У сучасних умовах ринкових реформ в Україні вплив світової фінансової кризи суттєво підвищує значення соціально-трудових відносин у всіх сферах економічної діяльності.

Е.М. Лібанова зазначає, що «...на сучасному етапі докорінно змінилося уявлення про рушійні сили та співвідношення різних чинників розвитку, про роль і місце людини в цивілізаційному прогресі. Досвід економічно розвинених країн, і – ще більшою мірою – країн, що здійснили економічний ривок (у різні періоди ХХ сторіччя: Японія, Корея, Німеччина, Ірландія, Чехія, Угорщина, Словенія), свідчить про вирішальне значення людського капіталу, якості робочої сили і мотивацію ефективної праці. Ця нова концепція, орієнтована на прімот людського розвитку. Вона замінила застарілу, рушійною силою якої було накопичення матеріального багатства. Саме людський і соціальний капітал забезпечують нині найвищі темпи економічного зростання, і саме ті країни, політика яких спрямована переважно на забезпечення розвитку людського потенціалу, досягають на зламі тисячоліть найбільших успіхів. Необхідність швидкого економічного зростання в умовах скорочення чисельності населення потребує покращення умов і посилення стимулів формування трудового потенціалу та максимально ефективного його використання» [1, с. 11].

Досліджуючи проблеми глобального економічного розвитку, О.М. Сазонець вважає, що «...дослідження тенденцій соціально-трудових відносин є загальною проблемою сучасної глобалістики та одночасно інтеграції України в глобальний світ, і також потребує вирішення багатьох соціальних питань» [2, с. 65].

Розглядаючи державу як суб'єкт соціально-трудових відносин, О.М. Головінов зазначає, що «...згідно з Конституцією, Україна є соціальною державою, однак у законодавчому порядку це поняття не визначено, в зв'язку з чим спеціальним законодавством могли б бути названі інституціональні структури і фінансові джерела, що гарантують відповідність поточної ситуації в країні критеріям соціальної держави» [3, с. 32].

Н.І. Верхоглядова підкреслює значення державного регулювання сфери соціально-трудових відносин: «...з урахуванням курсу України на розбудову соціально-орієнтованої ринкової економіки, умови реформування останньої мають створюватися переважно за рахунок суттєвого вдосконалення і поширення використання економічних важелів, що застосовуються органами державної виконавчої влади при виконанні регулюючої, захисної і контрольно-примусової функції держави» [4, с. 73].

Ж.Д. Анпілогова зазначає, що «...у наш час у зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин, найсуттєвіші перетворення

відбуваються саме в соціально-трудовій сфері, торкаючись інтересів мільйонів людей. Основні принципи державної політики в соціально-трудовій сфері зроблені з урахуванням передового закордонного досвіду і закріплені в Конституції України і Законі України «Про зайнятість населення» [5, с. 24].

У своїх працях Н.О. Афондікова по-іншому формулює проблеми у сфері формування соціально-трудових відносин: «...об'єктивні причини диспропорцій національного ринку раці, посилені помилками законодавчої і виконавчої гілок влади, призвели до цілого ряду проблем. Зокрема, нестача робочих місць та висока їх частка з небезпечними умовами праці, невідповідність якості робочої сили сучасним вимогам виробництва, нерациональність галузевої структури зайнятості, низький рівень оплати праці» [6, с. 17].

Наприклад, В.В. Голубева підкреслює, що «...оскільки людина є однією з найважливіших складових соціального капіталу підприємства, яке у свою чергу, є соціально відповідальним перед працівниками, можна сказати, що його ефективне функціонування залежить від того, наскільки воно задовольняє потреби своїх працівників» [7, с. 87].

В.В. Онікієнко констатує, що «...динамічне економічне зростання країни дедалі більше залежить від сукупності «неречових» факторів (інтелектуальних, інформаційних, організаційних, управлінських), тому ефективне управління працею, загальноосвітня і професійна підготовка, безперервний і сталий розвиток економічно активного населення, мотивація праці, гідна людини якість життя розглядаються як головна умова забезпечення цього зростання. З модернізацією економіки на інноваційних засадах та соціалізацією економічного розвитку роль соціально-трудових відносин у відтворенні людського капіталу постійно зростає, що зумовлюється змінами, які відбуваються в характері, змісті і формах організації праці під впливом науково-технологічного прогресу, актуалізується проблема відтворення і нагромадження людського капіталу на якісно новому рівні» [8, с. 103-104].

Дослідження низки робіт вітчизняних та зарубіжних учених дозволяє зробити висновок, що сьогодні не існує єдиного загального визначення поняття «соціально-трудова відносина». Так, А.М. Колот, О.А. Грішнова та О.О. Герасименко характеризують соціально-трудова відносина як «...процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; що пов'язаний з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямований на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва. Соціально-трудова відносина характеризують економічні, психологічні та правові аспекти взаємозв'язків індивідуумів і соціальних груп

в процесах, обумовлених трудовою діяльністю. В якості важливих рис соціально-трудова відносин автори виокремлюють функціонування відносин на конкурентних засадах, динамічність, постійність взаємодії» [9, с. 224-225].

Н.І. Єсінова надає наступне визначення: «Соціально-трудова відносина – це комплекс взаємин між найманими робітниками і роботодавцями в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу і суспільства в цілому; об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямовані на регулювання якості трудового життя» [10, с. 186].

І.І. Моторна визначає, що «...соціально-трудова відносина – це історично визначений тип соціально-економічних відносин, які виникають у трудовій та суміжних з нею сферах життєдіяльності суспільства між найманими працівниками й роботодавцями за участю держави, а також їх представників з метою збалансування їх інтересів, недопущення конфронтації та досягнення соціальної злагоди» [11, с. 14].

Як зауважує А.М. Колот, «...термін «соціально-трудова відносина» почали широко вживати з середини 90-х років минулого століття, розуміючи під ним відносина спільної діяльності, організаційно-технічні, організаційно-економічні відносина тощо» [9, с. 223].

З огляду на вищезазначене, соціально-трудова відносина – це комплексний систематизований взаємовигідний процес співпраці між роботодавцями та найманими працівниками за участі держави та зацікавлених сторін, що пов'язаний з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямований на інтенсифікацію використання людського капіталу та підвищення якості життя. Складовими соціально-трудова відносина є:

- постійна співпраця роботодавця й найманого працівника;
- пошук взаємовигідних зв'язків та видів діяльності;
- інституціональна участь держави в удосконаленні законодавчого регулювання та створенні формальних та неформальних норм ринку праці та корпоративного управління;
- взаємодія роботодавця і держави у навчанні і підготовці робочої сили;
- постійне удосконалення процесів покращення людського потенціалу владними та бізнес-структурами.

І.Л. Сазонець під предметом соціально-трудова відносина визначає соціально-економічні процеси і явища, які виникають у соціально-трудова сфері та поділяє їх на три структурні блоки [2, с. 67]:

- соціально-трудова відносина зайнятості;
- соціально-трудова відносина, пов'язані з організацією та ефективністю праці;
- соціально-трудова відносина, які виникають у зв'язку з винагородою за працю.

На думку В.О. Гришкіна, до важливого компонента соціально-трудова відносина в Україні варто додати соціальні трансферти, тобто «...вартість пільг, субсидій та допомог, які отримують домогосподарства України» [12, с. 11].

При дослідженні соціально-трудова відносина Н.М. Деева виділяє такі соціальні стандарти життя, що «...визначають соціальні межі задоволення потреб в суспільних благах – житло, медичне обслуговування, освіта, відпочинок, культура, тощо. При цьому соціально гарантований мінімум відтворює не рівну для всіх величину споживаних благ, а певний рівень добробуту. Від кількості залученої до здійснення економічної діяльності робочої сили залежать обсяги самозабезпечення індивідів суспільства, а в сукупності з такими її характеристиками як якість праці, досвід, кваліфікація – різнобічне задоволення потреб суспільства» [13, с. 4].

Елементи, які входять до системи соціально-трудова відносина:

- суб'єкти і рівні соціально-трудова відносина;
- принципи, типи, види та методи регулювання соціально-трудова відносина.

Основні суб'єкти соціально-трудова відносина у сучасних умовах господарювання: найманий працівник; професійна спілка працівників; підприємець (роботодавець); спілка роботодавців; держава, органи місцевого самоврядування.

За рівнями соціально-трудова відносина поділяються на горизонтальні (індивідуального (працівник-роботодавець, працівник-працівник, працівник –керівник структурного підрозділу), колективного (суб'єкти – інституціональні структури роботодавців і найманих працівників, їх групи або окремі колективи, органи державної влади та місцевого самоврядування) та комбінованого характеру) та вертикальні (на рівні корпорації, регіональному (територіальному), галузевому та національному рівнях).

У науковій літературі не існує єдиної класифікації типів СТВ. Так, А.М. Колот визначає такі типи: соціальне партнерство, патерналізм, солідарність, субсидіарність, конфлікт та дискримінація [14, с. 33-34].

За рівнями регулювання соціально-трудова відносина можна розподілити на [15, с. 171]:

1. Національний рівень: державне регулювання відбувається через акти законодавства, а договірне регулювання – через Генеральну угоду і рішення органів соціального партнерства.

2. Галузевий рівень: державне регулювання відбувається через акти центральних органів виконавчої влади, договірне регулювання – через галузеві колективні угоди і рішення галузевих органів соціального партнерства.

3. Територіальний (регіональний) рівень: державно-комунальне регулювання – через рішення органів виконавчої влади й місцевого самоврядування, а договірне регулювання – через регіональні угоди і рішення територіальних органів соціального партнерства.

4. Виробничий рівень: адміністративне регулювання – через рішення власників і уповноважених ними органів, а договірне регулювання – через колективний договір, консультації, переговори, індивідуальний трудовий договір.

Міжнародний досвід підкреслює, що ефективний розвиток соціально-трудова відносин можливий за умови узгодженості інтересів усіх суб'єктів – працівників, роботодавців, держави, тобто за умови впровадження системи соціального партнерства.

А.М. Колот та О.А. Грішнова надають класифікацію соціально-трудова відносин за видами:

- відносини між роботодавцем або вповноваженою ним особою та найманим працівником із приводу умов наймання, включаючи зміст і обсяги роботи, оплату праці та соціальні гарантії, умови праці;

- відносини між найманими працівниками, які виконують суміжні трудові операції (функції) і пов'язані між собою різними формами поділу та кооперації праці, між лінійними і функціональними керівниками різних ланок та найманими працівниками (підлеглими) з приводу реалізації умов трудового договору, а також відносини між іншими суб'єктами й органами відносин у сфері праці [9, с. 231-232; 16, с. 51-52].

Однак система соціально-трудова відносин має багаторівневий характер, що обумовлює велику кількість аспектів її дослідження та рівнів аналізу, вона, як і будь-яка інша система, включає основні елементи, зв'язки, мету та структуру, які перебувають у тісному взаємозв'язку та взаємовизначенні.

Важливим аспектом соціально-трудова відносин у сучасних умовах є участь працівників в управлінні усіма сферами діяльності підприємств, зокрема, соціальною підсистемою. Це право вони реалізують через: загальні збори (конференції) трудового колективу; ради трудового колективу; професійні спілки; виробничі ради; спілки раціоналізаторів і винахідників; інші уповноважені трудовим колективом громадські організації (органи), шляхом внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства, а також з питань соціально-виробничого, соціально-культурного характеру й побутового обслуговування.

Дослідження низки наукових джерел дозволило виявити думки цілого ряду авторів, що зазначають важливість інвестування для розвитку соціально-трудова відносин. Наприклад, О.М. Ястремська характеризує інвестування як суспільне і колективне благо та зауважує, що «...результати інвестиційної діяльності, впровадження інвестиційних проектів, безпосередньо самі проекти як товари та інвестування як процес їх реалізації – є одночасно суспільним (з позиції користування вигодою соціально-екологічного, техніко-технологічного спрямування (ефекту) від впровадження проектних пропозицій), колективним (з позиції економічного та фі-

нансового ефекту для інвесторів та власників і наведених видів ефектів для найманих працівників, якщо ці здобутки розповсюджуватимуться тільки на внутрішнє середовище підприємства), і індивідуальним (якщо вигода від інвестування матиме не комплексне, а обмежене (фінансово-економічне) значення і належатиме одній особі (власнику-інвестору)) благом» [17, с. 123-124].

А також: «...ринкові ситуації пов'язані з дією ціноутворюючих, тобто економічних факторів, а неринкові – соціальних. У перших – організації в основному поводять себе як закриті, ексклюзивні групи, у других – як відкриті – інклюзивні групи» [17, с. 125].

Аналізуючи міжнародні аспекти інвестиційних процесів, І.Л. Сазонець вважає, що «...при вирішенні питання про виділення інвестицій міжнародні фінансові організації вимагають обов'язкового врахування соціальних факторів, традицій та цінностей, як важливих та таких, що впливають на здійснення, практичну реалізацію та експлуатацію проектів» [18, с. 151].

Важливість розвитку інвестиційних процесів з метою вирішення соціально-економічних проблем зазначає О.В. Алейнікова таким чином: «Важливою проблемою соціальної безпеки є регулювання соціальних процесів на підприємстві з метою недопущення соціальної нестабільності та забезпечення соціально-економічного розвитку колективів підприємств з урахуванням вимог закону пріоритетності соціальних цілей. Концепція людських ресурсів визнає необхідність капіталовкладень у їх формування, використання та розвиток. Комплекс соціально-економічних завдань на підприємстві може бути вирішений тільки завдяки продуманому й обґрунтованому інвестуванню» [19, с. 283-284].

Комплексний соціально-економічний ефект від інвестування з метою розвитку людського потенціалу, людських ресурсів та удосконалення системи соціально-трудова відносин полягає у конкурентоспроможності національної економіки та соціальної стабільності на мікро-, мезо- та макрорівні.

Інвестування є одним із важливих факторів формування соціально-трудова відносин, та, як відомо, інвестиційний процес – це процес, який спрямований на отримання прибутку, тому постає питання щодо процесу розподілу прибутку від формування соціально-трудова відносин таким чином, щоб він не перетворився на звичайний бізнес-процес.

В.С. Пономаренко, В.М. Гриньова та О.М. Ястремська підкреслюють, що «...у процесі розподілу суспільного блага важливу роль повинні відігравати впливові (пріоритетні) групи, що є рушійною силою і необхідною умовою досягнення справедливого і раціонального економічного порядку. Варто погодитися з А. Бенглі, що тиск груп – це детермінанта соціальної політики і поширити це твердження на економічний простір. Щодо інвестування, впливові групи слід розглядати як стрижень у

процесі формування суспільної та наукової думки про привабливість об'єкта капіталовкладень під час залучення інвестицій, отримання підприємствами, регіонами, галузями державних ресурсів на розбудову конкурентоспроможних інноваційних пропозицій, що відповідають світовому рівню і впровадження яких додатково генеруватиме суспільне благо» [20, с. 48-49].

Ф. Фукуяма визначає, що «...в Європі вже майже ніхто не береться захищати ту точку зору, що головні проблеми континенту, саме зростаюче безробіття та імміграція, можуть бути вирішені подальшою експансією «держави добробуту», навпаки, мета реформ бачиться швидше в тому, щоб урізати соціальні функції держави та дозволити європейському виробникові стати більш конкурентоспроможним на світовому ринку» [21, с. 445-446]. І далі: «...якщо люди довіряють один одному, бо діють в рамках загальної комплексу етичних норм, витрати на організацію спільної праці будуть меншими. Таке суспільство має великі можливості по впровадженню нових форм організації, оскільки високий рівень віри відкриває шлях різноманітнішим суспільним відносинам» [21, с. 448-449].

Висновки та перспективи подальших наукових досліджень. Отже, однією із нагальних поточних вимог посткризової України є перегляд та удосконалення ідеології, принципів і цілей соціально-економічного розвитку, переорієнтації ресурсів на всебічний людський розвиток, посилення гуманізації праці та утвердження суспільних цінностей.

У статті отримав подальший розвиток аналіз існуючих підходів щодо розуміння поняття соціально-трудова відносин з метою удосконалення системи соціально-трудова відносин для забезпечення повноцінного функціонування суб'єктів господарської діяльності, а також внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства у сфері соціально-виробничого, соціально-культурного та побутового обслуговування.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

- Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХ століття / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – Київ : ІДСД НАН України, 2008. – Вип. 1(9). – С. 9-22.
- Сазонець О.М. Інформаційна складова глобальних економічних процесів : монографія / О.М. Сазонець. – Донецьк : Юго-Восток, 2007. – 360 с.
- Головінов О.М. Соціальна політика та економічна безпека / О.М. Головінов, М.Є. Горожанкіна, Л.І. Дмитриченко. – Донецьк : Каштан, 2004. – 335 с.
- Верхоглядова Н.І. Соціально-ринковий вибір як основа економічного розвитку суспільства / Н.І. Верхоглядова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2007. – Вип. 1. – С. 72-75.
- Анпілогова Ж.Д. Типи соціально-трудова відносин / Ж.Д. Анпілогова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2007. – Вип. 1. – С. 23-26.
- Афендікова Н.О. Особливості трудових ресурсів та розвитку ринку праці в Україні / Н.О. Афендікова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2006. – Вип. 4. – С. 16-19.
- Голубева Т.В. Оцінка рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві / Т.В. Голубева // Економіка розвитку. – 2005. – № 1(33). – С. 86-88.
- Онкієнко В.В. Удосконалення соціально-трудова відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку / В.В. Онкієнко // Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – Київ : ІДСД НАН України, 2004. – № 1-2. – С. 102-109.
- Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
- Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / Н.І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
- Моторна І.І. Соціально-трудова відносини: формування та розвиток : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І.І. Моторна. – К., 2009. – 20 с.
- Гришкін В.О. Науково-методологічні основи соціалізації економіки і забезпечення соціальної динаміки суспільства : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою» / В.О. Гришкін. – Дніпропетровськ, 2005. – 23 с.
- Деєва Н.М. Зміст і методологічні основи визначення потенціалу соціалізації регіону / Н.М. Деєва // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми інноваційного розвитку держави» (м. Дніпропетровськ, 26-27 жовтня 2005 р.). – Дніпропетровськ : ПДБА, 2005. – Т. 1. – С. 3-4.
- Колот А.М. Соціальна політика в умовах глобалізації та лібералізації економічних відносин: здобутки, втрати, тенденції / А.М. Колот // Демографія та соціальна економіка : науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – Київ : ІДСД НАН України, 2008. – Вип. 1(9). – С. 23-44.
- Коломієць В.М. Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства / В.М. Коломієць // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2006. – № 4. – С. 169-172.
- Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2008. – 230 с.
- Ястремська О.М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади / О.М. Ястремська. – Харків : Вид-во ХНЕУ. – 2004. – 472 с.
- Сазонець І.Л. Інвестування: міжнародний аспект : навч. посіб. / І.Л. Сазонець, В.А. Федорова. – К. : ЦУЛ, 2008. – 304 с.
- Алейнікова О.В. Умови інвестування соціально-економічного розвитку підприємства / О.В. Алейнікова // Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Особливості соціально-економічного розвитку України та регіонів» (м. Запоріжжя, 11-12 жовтня 2007 р.). – Запоріжжя : Вид-во ЗНУ, 2007. – С. 282-284.
- Економічні та соціальні аспекти управління інвестиційною діяльністю : монографія / В.С. Пономаренко, В.М. Гриньова, Н.М. Лисиця, О.М. Ястремська. – Харків : Вид. ХДЕУ, 2003. – 179 с.
- Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию : Пер. с англ. / Ф. Фукуяма. – М. : ООО «Издательство АСТ» : ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 730, [6] с. – (Philosophy).