

ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАЛУЗЕЙ І ПІДПРИЄМСТВ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ НАЛЕЖНИМИ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ЗАСАДАХ ПРЯМОЇ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Андрій Андибур,

Дрогобицький коледж нафти і газу, завідувач бурового відділення, Україна, Дрогобич

DOI: https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijite/30112018/6209

ARTICLE INFO

Received 27 September 2018

Accepted 27 November 2018

Published 30 November 2018

KEYWORDS

market, subject, human resources, consumption, demand, supply, supply, cluster, interaction, effect.

ABSTRACT

In the article, from the standpoint of market conditions for the formation of labor demand and supply on qualified human resources, the existing problems of unregulated interaction of a plurality of enterprises of branches of the national economy of Ukraine with a number of higher educational institutions as consumers and suppliers of these resources are considered. The conditions and the scheme of organization of direct interaction of enterprises and educational establishments in the mode of "subject-subject" in the processes of ordering-training-supplying the necessary categories of human resources by minimizing the financial participation of the state budget and the managerial influences of the state are proposed and substantiated. It has been demonstrated that if a new scheme of cluster organization of relations between the subjects of supply and consumption of skilled human resources takes place on the labor market, the advantages of using the proposed organizational decisions from the standpoint of increasing the economic independence of the market participants, the possibilities of increasing the economic efficiency of their relations and, as a consequence, a reduction in the burden on the state budget.

Citation: Андрій Андибур. (2018) Shchodo Zabezpechennia Haluzei i Pidpriemstv Natsionalnoho Hospodarstva Ukrainy Nalezhnymy Liudskymy Resursamy na Zasadakh Priamoї Vzaiemodii Subiektiv Formuvannia Rynku Pratsi. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 8(20). doi: 10.31435/rsglobal_ijite/30112018/6209

Copyright: © 2018 Андрій Андибур. This is an open-access article distributed under the terms of the **Creative Commons Attribution License (CC BY)**. The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) or licensor are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Вступ. Хоча навколо суті і визначення терміну «людські ресурси» та їх головної ролі в успішності функціонування різноманітних категорій організованих людських спільнот (громад, установ, підприємств, організацій і т. п.) продовжують точитися наукові дискусії щодо точності визначення всіх складових, сьогодні достатньо зупинитись на визначенні цього поняття для рівня підприємства («мікрорівні»), запропоноване автором публікації [1] у наступному вигляді: «... людські ресурси підприємства як економічна категорія є складовою частиною виробничих ресурсів підприємства, у формування і розвиток яких здійснюються інвестиції з метою отримання майбутніх економічних вигод; ...».

При цьому, важливою характеристикою людських ресурсів виступає «трудоий потенціал» останніх, який, згідно [2, с. 1] є сукупністю стану здоров'я, рівня знань і досвіду, інтелектуальних здібностей і культури, компетенції, мотивації до ефективної трудової діяльності, здатності до навчання та перенавчання, мобільності, тобто факторів, що сприяють формуванню конкурентоспроможності працівників на існуючому ринку праці.

Проте, сьогодні ситуація з формуванням попиту і пропозиції на вітчизняному ринку праці практично у всіх галузях національного господарства є важко прогнозованою і практично некерованою. Це пояснюється відсутністю прямих зв'язків і ефективної взаємодії між замовниками цього найважливішого для будь-якого підприємства (П) ресурсу і його постачальниками – закладами вищої освіти (ЗВО), що вимагає обґрунтування необхідних змін у взаємодії між учасниками цього процесу і його регулювання зі сторони держави.

Результати дослідження. Аналіз і оцінку процесів забезпечення ЗВЛ підприємств галузей національного господарства України необхідними людськими ресурсами слід розпочати з інтерпретації їх взаємодії у вигляді системи детермінованої сукупності множини окремих підприємств, для належного функціонування кожного з яких вони повинні бути наповненими людськими ресурсами загальною кількістю

$$\Sigma N_i = N_1 + N_2 + N_3 + N_4, \quad (1)$$

де N_1 – кількість керівного складу, N_2 – кількість фахівців, N_3 – кількість технічних службовців, N_4 – кількість робітників, всі з яких володіють необхідною тій чи іншої категорії кваліфікацією і «трудоим потенціалом».

Прийнявши за основу ідею запропонованого в [3, с. 61] логіко-алгебраїчного рівняння «... успішного управління персоналом сучасних організаційних утворень з метою забезпечення їх ринкового успіху на інтелектуально-інноваційній основі...» та реінтерпретували його складові з врахуванням складових (1), отримаємо рівняння залежності результату діяльності організаційної системи Rez в наступному вигляді:

$$Rez = N_1 \& D_j \& Res_j \& (N_2 \& N_3 \& N_4) = 1, \quad (2)$$

де N_1 – наявність в системі необхідної кількості кваліфікованого управлінського корпусу, D_j – множина необхідних управлінських рішень щодо ефективного використання системою її ресурсів Res_j , наявність в системі необхідної кількості фахівців N_2 , технічних службовців N_3 і робітників N_4 , якими множина рішень D_j буде трансформована в позитивний результат діяльності системи $Rez = 1$.

При цьому, $Rez = 1$ тільки за виконання умови, що всі, без виключення, складові рівняння (2) будуть наявні, тобто $= 1$. Якщо хоча-б одна із цих складових $= 0$, то $Rez = 0$ – результат роботи системою не буде отримано.

Схема, яка демонструє логіко-алгебраїчну модель формування, руху і відновлення управлінського N_1 і виконавчого персоналу ($N_2 \& N_3 \& N_4$) системи, необхідних для трансформації її ресурсів в позитивний результат її функціонування представлено на рисунку 1.

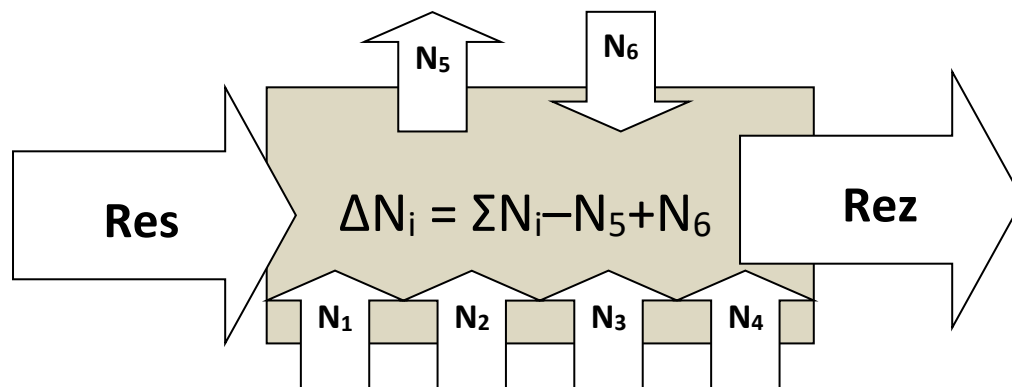


Рис. 1. Схема формування, руху і відновлення необхідних галузям і підприємствам національного господарства людських ресурсів

У представленому вигляді система постає як об'єкт формування, використання, вимушених змін і відновлення через постачання необхідних їй «трудоих ресурсів» ΣN_i .

При цьому, даний об'єкт завжди буде характеризуватись певною потребою у людських ресурсах ΔN_i , яка обумовлюється різницею між плановим значенням ΣN_i і всіх його складових N_1, N_2, N_3 і N_4 та їх поточними значеннями, причинами якої стають природні процеси демографічного, організаційного, соціального і т. п. характеру (старіння і вихід працівників на пенсію, їх хвороби та інвалідність, примусове звільнення, трудова міграція тощо). Звільнення певної кількості персоналу N_5 вимагає або відповідного поповнення за рахунок зовнішніх

джерел N_6 , або розробки і реалізації інших компенсаторних заходів у вигляді підвищення кваліфікації чи навчання тих працівників, що залишилися для виконання функцій вибулих.

І у тому, і у іншому випадках галузева система або конкретне підприємство так чи інакше повинні звертатись до суб'єктів постачання людських ресурсів із їх зовнішнього оточення. Головним зовнішнім джерелом постачання українським підприємствам кваліфікованих людських ресурсів категорій N_1 , N_2 , N_3 і N_4 – працівників, знання і досвід яких сформовано попередньою фаховою підготовкою і засвоєнням спеціальних знань, специфічних трудових навичок та вмінь пріоритетно виступають різноманітні навчальні заклади. Адже, всі інші джерела (державні центри зайнятості, приватні рекрутингові агентства тощо), які західними авторами традиційно також відносяться до зовнішніх [4, с. 170-177,] тільки перерозподіляють попередні і поточні результати діяльності навчальних закладів різних рівнів акредитації.

Таким чином, професійно кваліфікований персонал для підприємств галузей національного господарства в своїй переважній більшості формується існуючою в Україні підсистемою навчальних закладів системи освіти, які готують кадрове наповнення вітчизняних галузей фахівцями із спеціальною вищою освітою, проводять ефективне професійне навчання, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників нафтогазових підприємств.

З цих позицій викликає інтерес ідентифікація природи і можливих варіантів взаємодії множини підприємств галузей з множиною вищих навчальних закладів – постачальників необхідних категорій кваліфікованого персоналу, метою якої є формування рекомендацій щодо їх взаємовигідної поведінки в умовах змін і трансформацій на тих ринках, на яких вони функціонують.

Використавши для цього класичну структурну схему У. Р. Ешбі (William Ross Ashby) взаємодії двох елементів (частин) системи, звернемо увагу на те, що її автор наголосив «... «зворотний зв'язок» існує між двома частинами коли кожна впливає на іншу» [5, с. 53], тобто – головною умовою можливості взаємовпливу структурних складових виступає умова забезпечення можливості їх взаємодії.

Використавши запропонований в [6] поділ можливих варіантів взаємодії двох складових соціально-економічної системи (СЕС) з генерацією якогось результату Rez спільної взаємодії частин С (суб'єкт) і О (об'єкт), представимо ці варіанти у контексті аналізованих нами складових у вигляді наступного переліку можливих комбінацій:

$$C \text{ (суб'єкт)} \rightarrow O \text{ (об'єкт)} \rightarrow Rez_{CO} \quad (3)$$

$$C \text{ (суб'єкт)} \leftrightarrow O \text{ (суб'єкт)} \rightarrow Rez_{CC} \quad (4)$$

$$C \text{ (об'єкт)} \leftarrow O \text{ (суб'єкт)} \rightarrow Rez_{OC} \quad (5)$$

$$C \text{ (об'єкт)} \leftrightarrow O \text{ (об'єкт)} \rightarrow Rez_{OO}, \quad (6)$$

де $Rez_{C \rightarrow O}$, $Rez_{C \leftrightarrow C}$, $Rez_{O \leftarrow C}$ і $Rez_{O \leftrightarrow O}$, – результати взаємодії двох частин у різних варіантах інтерпретації того факту, яка з частин відіграє роль суб'єкту, а яка – об'єкта в процесі їх взаємодії, існування яких в практиці реального управління СЕС доведено.

Отже, якщо комбінація (3) описує традиційну інтерпретацію функціонування типової управлінської пари (ТУП) з прямою ординацією об'єкта суб'єкту з охопленням обох складових зворотним зв'язком [7], то комбінації (4), (5) і (6) в роботі [6] запропоновано вважати описами нетипових управлінських пар (НУП), специфічність яких визначається виключно наявністю і дією в системах людського чинника, людей – носіїв інтелекту, емоцій і мотивів, раціональної чи ірраціональної поведінки, які суттєво впливають на отримані парою результати спільної діяльності.

Так як у вітчизняному організаційно-юридичному просторі до останнього часу відсутні приклади прямого підпорядкування навчальних закладів підприємствам і навпаки, то структурна схема їх взаємодії в процесі постачання-споживання кваліфікованих людських ресурсів може бути представлена в наступному вигляді (Рис. 2).

На схемі представлено навчальний заклад (НЗ), яким з використанням ресурсів $Res_{НЗ}$ продукується результат $Rez_{НЗ}$ – потенційне кадрове наповнення підприємства ΣN_i , яке, однак, не потрапляє безпосередньо на підприємство, а через ринок праці використовується як певна частина ресурсу Res останнього.

Зауважимо, що, з ординаційно-управлінських позицій, обидві складові представленої структурної схеми належать до різних підсистем національної економіки, не є охоплені прямими і зворотними зв'язками, не утворюють замкнуті контури, а результати їх діяльності не впливають одна на одну та не формують спільного результату, як це відбувається в структурі ТУП «суб'єкт – об'єкт» за варіантом (3) або його альтернативи (5).

В зв'язку з цим можливими режимами спільного функціонування двох частин системи лишаються варіанти НУП (4) «суб'єкт-суб'єкт» і (6) «об'єкт – об'єкт».

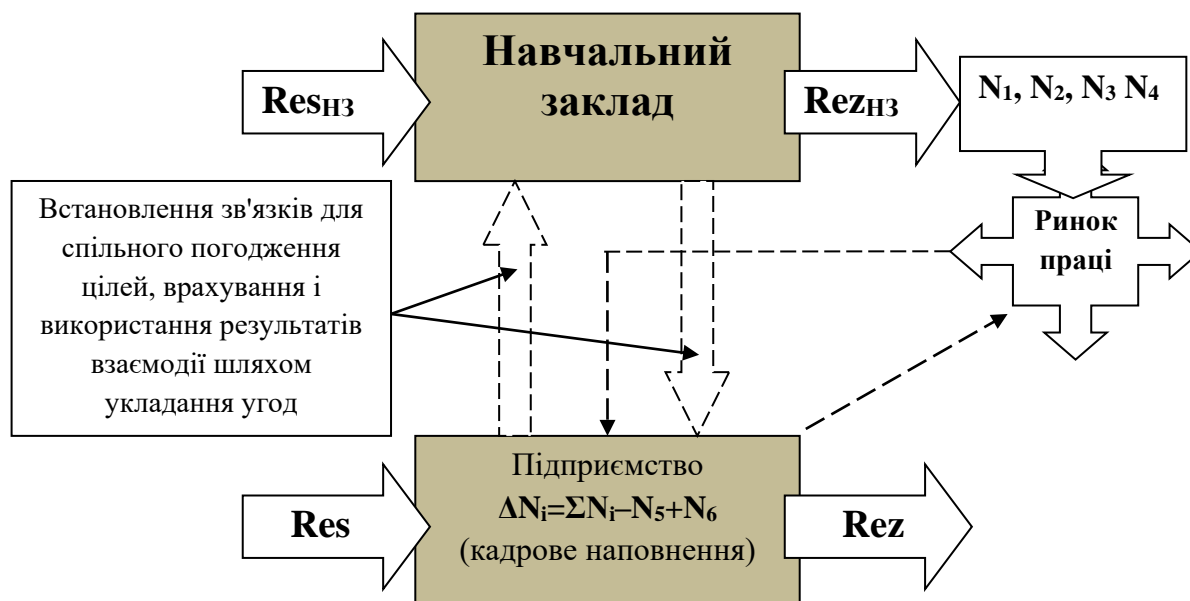


Рис. 2. Структурна схема взаємодії підприємств – споживачів людських ресурсів, підготовлених навчальними закладами, за існуючих сьогодні умов їх взаємодії

При цьому, якщо за варіанту (4) можливість формувати спільну мету, досягати якогось спільного результату і використовувати його детерміновані укладеними угодами частки наступає тільки за рахунок доброї волі двох суб'єктів до співпраці і координації своїх зусиль шляхом встановлення зв'язків, формалізованих у вигляді угод і прийнятих ними до виконання, то за варіанту (6) такі взаємовпливи відсутні і складові функціонують в буквальному розумінні «паралельно», коли результати їх діяльності не мають ніяких наслідків для їх подальшого функціонування.

Тому, варіант (4) НУП взаємодії навчального закладу і підприємства – споживача його продукції в режимі «суб'єкт – суб'єкт» залишається на сьогодні єдиним варіантом організації взаємовигідної співпраці за відсутності можливості їх системної взаємодії за варіантом (3).

Теоретичні аспекти суб'єкт-суб'єктної взаємодії тих, хто звертається за послугою і тих, хто її надає детально розглянуто в [8].

І хоча основний розвиток дослідження з питань суб'єкт-суб'єктної взаємодії між складовими систем отримали у вітчизняній педагогіці [для прикладу, 9, 10, 11, 12, 13], низкою досліджень з цих же питань в сері державного регулювання і управління [для прикладу, 14, 15, 16] доведено певні переваги такого режиму взаємодії людських ресурсів складових соціальних систем з отриманням позитивних ефектів у сфері як економічних [17], так і політичних [18] результатів.

Як цілком справедливо стверджується в роботі [17, с. 161] «Суб'єкт-суб'єктна структура діяльності є історично первинною організаційною формою існування, буття людини у природному середовищі», що вимагає, на думку цього ж автора, наявності «...комунікаційної взаємодії між суб'єктами», тобто – встановлення можливості взаємовпливів через прямі та зворотні зв'язки.

Однак, як констатує автор дослідження [18] саме від якості і стану цих зв'язків залежить характер стосунків. На її думку «Чим більш інтенсивним і жорстким стає зворотний зв'язок (тут інтенсивність характеризує силу впливу керованої підсистеми на керуючу, а жорсткість – ступінь детермінованості поведінки суб'єкта управління впливом керованої підсистеми), тим більше відносини приймають суб'єкт-суб'єктний характер, тобто стають рівними в правовому, політичному і психологічному плані».

Якщо ж врахувати, що для досягнення кожною із складових системи (Рис. 2) встановлених для них цілей-результатів (Rez_{НЗ} і Rez) вони повинні послідовно виконати такі задачі, як встановлення цілей (цілепокладання, планування) і забезпечення діями їх досягнення (цілевиконання, реалізація плану), то слід зауважити, що плануванню притаманна суб'єкт-об'єктна природа, а дій з їх виконання – суб'єкт-суб'єктна.

Тобто, за умови налагодження «комунікаційної взаємодії» шляхом, для прикладу, укладення угоди між навчальним закладом і підприємством, кожен із суб'єктів в процесі планування встановлює свої об'єктивні завдання ($Rez_{НЗ}$ і Rez) однак для їх досягнення буде використовувати суб'єкт-суб'єктну взаємодію, коли обумовлена угодою частина результату діяльності кожного з них буде спрямовуватись на рівних «в правовому, політичному і психологічному плані» правах іншому суб'єкту, трансформуючись таким чином в ресурсне забезпечення ($Res_{НЗ}+k_i \cdot Rez$) і ($Res+k_j \cdot Rez_{НЗ}$) діяльності одне одного, де k_i і k_j – коефіцієнти, якими визначаються частки результатів діяльності суб'єктів, що використовуються для компенсації наданих послуг.

В такому разі, в діяльності кожної із тих суб'єктів господарювання, які належать до різних підсистем національного господарства і не є підпорядкованими одна одній, тобто є повністю незалежними суб'єктами господарської діяльності, в залежності від стану взаємовпливів і від їх взаємного сприйняття будуть присутні як суб'єкт-об'єктні, так суб'єкт-суб'єктні складові, тобто певний мікс варіантів (3) і (4), а структурна схема взаємодії навчального закладу з підприємством повинна трансформуватися у варіант, представлений на рисунку 3.

В результаті такої організаційної трансформації взаємостосунків двох окремих суб'єктів господарювання ресурсне забезпечення діяльності кожного з них отримує нові (додаткові) можливості $k_i \cdot Rez$ і $k_j \cdot Rez_{НЗ}$, які не були передбачені вихідними умовами їх функціонування.

Внаслідок такого розщеплення результатів діяльності на мікроекономічному рівні суб'єктів господарювання зберігаються добре керовані суб'єкт-об'єктні стосунки, а на мезоекономічному рівні отримується можливість організації діяльності груп суб'єктів за кластерним сценарієм взаємодії, коли навколо НЗ може утворюватись кластер підприємств-споживачів кваліфікованих кадрів, або навколо крупного підприємства/галузі – кластер НЗ-постачальників людських ресурсів.

В такому разі, інтерпретуючи будь-яку галузь у вигляді певної множини підприємств n , кадрове наповнення кожної з яких здійснюється за сценарієм $\Delta N_i = \Sigma N_i - N_5 + N_6$ певною множиною навчальних закладів m , ми отримаємо схему руху людських ресурсів в процесі забезпечення підприємств людськими ресурсами з необхідними характеристиками, на якій неперервними стрілками позначені діючі сьогодні зв'язки, а штриховими - рекомендовані (Рис. 4).

В разі надання суб'єктам господарювання мезоекономічного рівня права на організацію суб'єкт-суб'єктних стосунків, залишаючи суб'єкт-об'єктні на мікроекономічному рівні, навчальні заклади зможуть укладати угоди на різні види підготовки кваліфікованих кадрів для підприємств галузі і отримувати від цього доходи $k_j \cdot Rez_i$, що може суттєво зменшити їх бюджетні потреби $\Sigma Res_{НЗ}$.

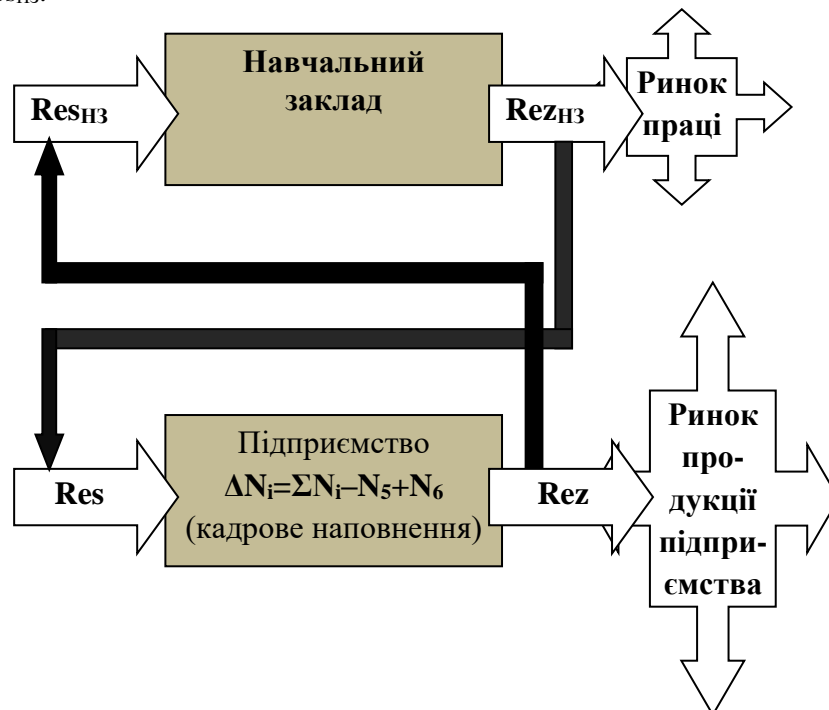


Рис. 3. Структурна схема взаємодії підприємств – споживачів людських ресурсів, підготовлених навчальними закладами, за рекомендованих умов їх взаємодії

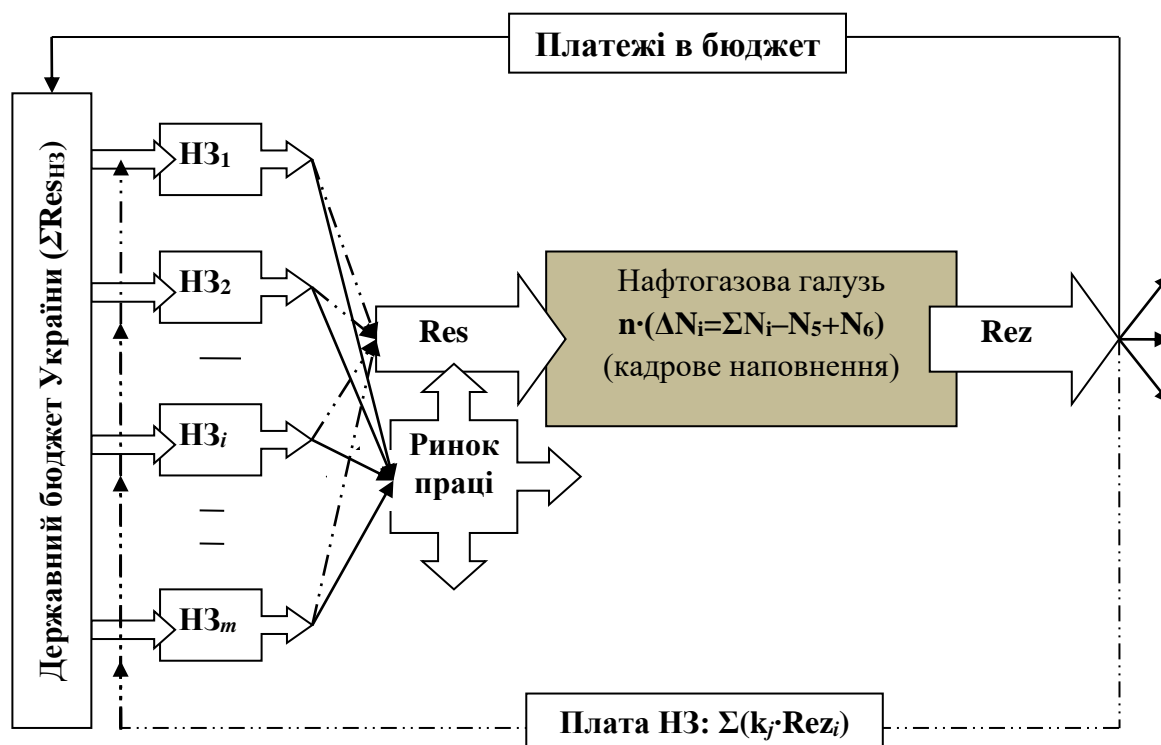


Рис. 4. Схема руху людських ресурсів в процесі забезпечення галузей і підприємств України спеціалізованими навчальними закладами системи освіти і науки

Проте, для функціонування такого освітньо-виробничого галузевого кластеру у запропонованому режимі на сьогодні відсутнє будь-яке законодавче забезпечення, що робить очевидним факт повної неврегульованості діючою в державі системою управління освітою процесів та процедур ринкової реалізації результатів діяльності її суб'єктів господарювання в частині (N_1, N_2, N_3, N_4) їх споживачам – суб'єктам господарської діяльності, які діють на інших ринках.

Адже на даний час у режимі об'єкт-об'єктних відносин між навчальними закладами і підприємствами галузі продовжують діяти розподільчі процеси і процедури державного замовлення і розподілу результатів його виконання $Rez_{НЗ}$ ще пострадянського зразка.

При цьому, якщо навіть тільки частина підготовлених за рахунок державних ресурсів $Res_{НЗ}$ випускників навчальних закладів з числа (N_1, N_2, N_3, N_4) отримують державні направлення та ідуть працювати у державні підприємства, а інші самостійно трудолаштовуються у приватні підприємства або збільшують пропозицію на ринку праці, це означає неповернення більшої частини вартості їх навчання до державного бюджету і падіння економічної ефективності функціонування системи освіти.

Висновки. Таким чином, задекларований перехід на суб'єкт-суб'єктні стосунки між підприємствами і навчальними закладами дає можливість підприємствам формувати замовлення для навчальних закладів не тільки в кількісних показниках, а й на рівних правах диктувати та вимагати виконання їх змістовного і якісного наповнення, що відкриває як нові можливості для співпраці суб'єктів господарювання, так і може створити нові, характерні для ринкових стосунків загрози та ризики.

Тому, подальші дослідження слід спрямувати на виконання порівняльного аналізу сильних і слабких характеристик суб'єктів потенційної співпраці – підприємств галузей національного господарства і навчальних закладів МОН, якими виконується професійна підготовка людських ресурсів для цієї галузі.

Метою цього порівняльного аналізу повинна стати ідентифікація найбільш необхідних в даній ситуації змін в процесах, процедурах, технологіях та інструментах професійного навчання, генерування інтелектуальної продукції щодо нових форм, методів і технологій, засобів та інструментів навчання, нових умов для навчально-наукової співпраці персоналу суб'єктів і спільного генерування необхідних галузі інтелектуальних продуктів, нових умов приваблення споживачів навчальних послуг з позицій клієнтоорієнтованої поведінки керівництва і персоналу навчальних закладів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Починок Н. В. Людські ресурси в обліковій теорії та практиці / Н. В. Починок // Економічний аналіз. – 2010. – № 6. – С. 141 – 144.
2. Семикіна М. В. Конкуренентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання : моногр. / М. В. Семикіна, О. О. Смірнов. - К.: КОД, 2008. - 208 с.
3. Петренко В. П. Концепція інтелектокористування як основа новітньої парадигми практичного менеджменту / В. П. Петренко // [Електронний ресурс] International Conference Project / II-я міжнародна научно-практ. конф. «Современные тенденции развития научной мысли». 31.01.-07.02.2011.- Лондон-Одесса. – Всеукраїнський академічний союз. 2011. – Режим доступу : <http://gisap.eu/ru/node/294>
4. Sherman A. Managing Human Resources / Arthur Sherman, George Bohlander, Scott Snell. – 10th ed. – South-Western College Publishing, 1996. – P. 778.
5. Ashby W. Ross. An Introduction to Cybernetics / W. Ross Ashby. – London: Charman & Hall Ltd, 1957. – 295 p.
6. Петренко В. П. Щодо теоретичного обґрунтування шляхів удосконалення публічного управління соціально-економічними системами / В. П. Петренко // Всеукраїнська наук.-практ. конф. «Публічне управління: проблеми та перспективи» (Харків, 28.10.2016).
7. Енциклопедія кібернетики в 2 т. / За ред. В. М. Глушкова. Т. 2-й. — Київ: Головна редакція Української радянської енциклопедії, 1973. – 623 с.
8. Лис А. Б. Механізми державного управління процесами надання адміністративних послуг : автореф. дис. на здоб наук. ступ. канд. наук з держ. управл. спец. 25.00.02 / А. Б. Лис. – Івано-Франківськ, 2016. – 19 с.
9. Григор'єва В. А. Гуманістична сутність суб'єкт-суб'єктної взаємодії / В. А. Григор'єва // [Електронний ресурс] Електронна бібліотека НАПН України. – Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua/6839/1/ТЕЗИ_гуманістична_сутність.pdf
10. Гончар О. В. Новітні технології суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників навчального процесу вищої школи / О. В. Гончар // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – 2012. – №3. – С. 40-44.
11. Хоменко А. Суб'єкт-суб'єктні відносини як основа реалізації сучасної парадигми вищої освіти в Україні / А. Хоменко // Педагогічні науки. – 2015. – №64. – С. 66-74.
12. Ліннік О. О. Взаємодія суб'єктів педагогічного процесу в освітньо-професійному середовищі ВНЗ / О. О. Ліннік // [Електронний ресурс] Scientific World. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer29/1225.pdf>
13. Бех І. Д. Колізії суб'єкт-суб'єктної взаємодії / І. Д. Бех // [Електронний ресурс] Електронна бібліотека НАПН України. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/7828/1/Бех.pdf>
14. Попов С. И. Наукова парадигма суб'єкт-суб'єктного управління в умовах сучасного континууму / С. М. Попов // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : Збірник наукових праць / Гол. Ред.: Г. В. Воронкова. Вип. 43. – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2010. – С. 166-175.
15. Мартиненко В. М. Нова парадигма публічного управління – об'єктивний імператив ХХІ століття (теоретико-методологічний аспект) / В. М. Мартиненко // Публічне управління. – 2011. - №3(7). – С. 4-16.
16. Петренко В. П. Структурно-логічний аналіз відносин «влада-суспільство» в рамках типової управлінської пари / В. П. Петренко, М. О. Лютий // Ukraine – EU. Modern technology, business and law: collection of international scientific papers: in 2 parts. Part 1. Modern priorities of economics, management and social development. Environmental protection collection – Chernihiv: CNUT, 2016 – с. 162-164.
17. Савицька Н. Л. Людина як суб'єкт господарської діяльності (ціннісно-цільовий аспект) / Н. Л. Савицька // Соціальна економіка. – 2-12. – №1. – С. 158-166.
18. Комарова С. Л. Оптимизация отношений субъектов политической деятельности: дис. канд. психол. наук; спец. 19.00.05 – социальная психология / С. Л. Комарова. – Москва, 2002. <http://status-svoboda.narod.ru/title.html>