

Byrkovych, V. I. "Derzhavne rehuliuвання sfery turizmu na rehionalnomu rivni" [Government regulation of the tourism industry at the regional level]. *Avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr.*: 25.00.02, 2007.

Bohdanova, Zh. A. "Bukhhalterskyi oblik i kontrol turystychnoi diialnosti" [Accounting and control of tourism]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk*; 08.00.09, 2011.

Diadechko, L. P., and Redko, V. Ie. *Teoriia i praktyka lohystyzatsii mekhanizmiv formuvannia ta obsluhovuvannia turystykykh potokiv* [Theory and practice lohystyzatsiyni mechanisms of formation and maintenance of tourist flows]. Donetsk: DonNUET, 2010.

Nezdoimov, S. H. *Pidprijemnytskyi vektor rozvytku rehionalnogo turyzmu* [Entrepreneurial vector of regional tourism]. Odesa: Palmira, 2011.

Prokopishyna, O. V., and Kozubova, N. V. "Oblikovo-analitychna pidtrymka derzhavnykh prohram rozvytku turyzmu" [Accounting and analytical support to government programs for tourism development]. *Biznes Inform*, no. 9 (2012): 142-144.

Tkachenko, T. I. *Stalyi rozvytok turyzmu: teoriia, metodolohiia, realii biznesu* [Sustainable Development of Tourism: theory, methodology, business realities]. Kyiv: KNTEU, 2009.

Turystychna diialnist v Ukraini u 2013 rotsi [Tourist activity in Ukraine in 2013]. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2014.

УДК 658.3

ЗАХОДИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА: ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ТА УПРАВЛІННЯ

© 2014 ЛИТВИНЕНКО А. В., ОСТРОВЕРХОВА Г. В.

УДК 658.3

Литвиненко А. В., Островерхова Г. В. Заходи соціального розвитку підприємства: оцінка ефективності та управління

На сучасному етапі розвитку економіки України, коли об'єктивно підсилюється соціалізація виробничих відносин (і всього життя суспільства), з'являється об'єктивна необхідність у підвищенні рівня соціального розвитку колективів, що безпосередньо пов'язане, з одного боку, з постійним розвитком продуктивних сил суспільства (техніки, технології, робочої сили), а з іншого – з постійним удосконаленням структури і якості потреб, що задовольняються. У статті запропоновано підхід до комплексної оцінки рівня соціального розвитку підприємства, що включає оцінку рівня соціального розвитку підприємства та оцінку економічного ефекту від соціального розвитку. Це дозволяє привести у відповідність економічний і соціальний розвиток підприємства шляхом пом'якшення існуючих протиріч між власниками і найманими працівниками, соціальним і економічним розвитком, між необхідністю розподілу ресурсів на цілі функціонування і розвитку, між способами реалізації розвитку і т. ін.). Запропоновані заходи дозволять ще на стадії планування визначити доцільність та необхідність певного комплексу соціальних заходів, проводити оперативний моніторинг з метою підвищення ефективності управління цими процесами, зменшення нерациональних витрат.

Ключові слова: соціальний розвиток, управління соціальним розвитком, чиста приведена вартість, оцінка рівня соціального розвитку
Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Формул.:** 6. **Бібл.:** 13.

Литвиненко Андрій Владимирович – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри політичної економії, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)
E-mail: info.andrey@mail.ru

Островерхова Галина Вадимівна – викладач, кафедра політичної економії, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)
E-mail: gallis7@ukr.net

УДК 658.3

UDC 658.3

Литвиненко А. В., Островерхова Г. В. Мероприяття соціального розвитку підприємства: оцінка ефективності та управління

На современном этапе развития экономики Украины, когда объективно усиливается социализация производственных отношений (и всей жизни общества), появляется объективная необходимость повышения уровня социального развития коллективов предприятий, что непосредственно связано, с одной стороны, с постоянным развитием производительных сил общества (техники, технологии, рабочей силы), а с другой – с постоянным совершенствованием структуры и качества удовлетворяемых потребностей. В статье предложен подход к комплексной оценке уровня социального развития предприятия, которая включает оценку уровня социального развития предприятия и оценку экономического эффекта от социального развития. Это позволяет привести в соответствие экономическое и социальное развитие предприятия путем смягчения существующих противоречий между собственниками и наемными работниками, между социальным и экономическим развитием, между необходимостью распределения ресурсов на цели функционирования и развития, между способами реализации развития и др. Предложенные мероприятия позволяют еще на стадии планирования определить целесообразность и необходимость определенного комплекса социальных мероприятий, проводить оперативный мониторинг с целью повышения эффективности управления данными процессами, уменьшения нерациональных затрат.

Ключевые слова: социальное развитие, управление социальным развитием, чистая приведенная стоимость, оценка уровня социального развития.
Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Формул.:** 6. **Библ.:** 13.

Литвиненко Андрій Володимирович – кандидат экономических наук, доцент, доцент, кафедра политической экономики, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)
E-mail: info.andrey@mail.ru

Островерхова Галина Вадимовна – преподаватель, кафедра политической экономики, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)
E-mail: gallis7@ukr.net

Lytvynenko Andrii V., Ostroverkhova Halyna V. Measures of Social Development of an Enterprise: Assessment of Efficiency and Management

The modern stage of development of the Ukrainian economy, when socialisation of production relations (and the whole life of the society) becomes objectively stronger, gives birth to an objective necessity of increase of the level of social development of enterprise personnel, which is directly connected, on the one hand, with permanent development of productive forces of the society (equipment, technology and labour force) and, on the other, with permanent improvement of the structure and quality of satisfied needs. The article offers an approach to a complex assessment of the level of social development of an enterprise, which includes assessment of the level of social development of an enterprise and assessment of economic effect from social development. This allows adjustment of economic and social development of an enterprise through smoothing the existing contradictions between employers and employees, between social and economic development, between a necessity to distribute resources for functioning and development, between the ways of realisation of development, etc. The proposed measures allow identification of expediency and necessity of a certain set of social measures and conduct of operative monitoring with the aim of increase of efficiency of management of these processes and reduction of irrational costs.

Key words: social development, management of social development, net discounted cost, assessment of the level of social development.
Pic.: 1. **Tabl.:** 1. **Formulae:** 6. **Bibl.:** 13.

Lytvynenko Andrii V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor, Department of Political Economy, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)
E-mail: info.andrey@mail.ru

Ostroverkhova Halyna V. – Lecturer, Department of Political Economy, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)
E-mail: gallis7@ukr.net

Проблематика соціального розвитку та його ефективності є надважливою в сучасних умовах тому, що саме ці процеси є визначальними у зростанні рівня і якості як трудового, так і усього життя в цілому. Як відомо, ефективність будь-якого процесу передбачає наявність об'єктивної мети та засобів її досягнення. Ефективність, що визначено прийменником «соціальний», безумовно стосується відносин людей у суспільстві. Тобто, соціальна ефективність відображає відносини, які мають корисний суспільний характер, що відображає інтереси більшості населення, до якої в умовах ринкової економіки належать наймані працівники. Тому соціальний розвиток є необхідним елементом економічного розвитку, незважаючи на те, що значна частина соціальних заходів потребує витрат і знижує поточний прибуток. Соціальний розвиток виступає, з одного боку, як мета, з іншого – як засіб економічного розвитку. Саме тому доцільним представляється формулювання відповідних інструментів, які дозволять визначити оптимальний набір заходів соціального розвитку, визначити ефективність цих заходів, а, отже, підвищити ефективність управління ними.

Наукові дослідження у цій сфері [1 – 6] або не ставлять за мету визначити ефективність соціального розвитку підприємства, або віддають перевагу факторному аналізу виконання плану, що є логічним продовженням розробок попередніх років [7 – 9].

Такий підхід дозволяє вирішувати широке коло завдань. Проте, наявність єдиного узагальнюючого показника ефективності соціального розвитку ще на стадії планування дозволить визначити доцільність та необхідність певного комплексу заходів, проводити оперативний моніторинг, що посприє підвищенню ефективності управління цими процесами, зменшенню нерациональних витрат.

Розробка методики оцінки ефективності соціальних заходів на підприємстві шляхом визначення рівня соціальної ефективності.

В умовах сучасної економіки України, як у будь-якій ринковій економіці, функціонування підприємств підпорядковано інтересам власників даних підприємств. Основний інтерес (мета діяльності, її мотив) – максимізація прибутку, що й становить основу (підґрунття) для цілої низки протиріч.

Виникаючи в процесі господарювання підприємства, протиріччя розглядаються як рушійні сили розвитку. Зовнішнє середовище підприємств містить джерела протиріччя взаємодії підприємства з даним середовищем. Внутрішнє середовище підприємства представляється джерелом протиріччя функціонування й взаємодії її елементів.

Протиріччя інтересів між власниками та невластниками призводять до значного відтоку коштів з підприємства. На цій основі виникає основне протиріччя між соціальним й економічним розвитком, що обумовлює особливості розвитку підприємств.

Необхідність соціального розвитку колективів викликана факторами об'єктивного характеру: розвитком техніки, технології, комплексною автоматизацією та іншими, які у сукупності ведуть до кардинальної зміни ролі й місця безпосереднього працівника у виробництві, його поступового витиснення з даного процесу. Сучасний виробничий процес жадає від працівників не тільки високої кваліфікації, знань, досвіду, але й здатність до творчої праці. Отже, розвиток здібностей (компетентностей) працівників виявиться у зростанні продуктивності праці, якості продук-

ції, скороченні простоїв устаткування, а, отже, матеріалізується у додатковий дохід для підприємства (його власників). Соціальний розвиток стає повноцінним джерелом економічного розвитку. Водночас більш високий рівень економічного розвитку повинен ресурсно забезпечувати соціальний розвиток.

Протиріччя між необхідністю розподілу ресурсів на цілі функціонування й розвитку, протиріччя між способами реалізації розвитку, протиріччя альтернативного використання ресурсів між різними заходами щодо розвитку, протиріччя взаємодії структурних елементів підприємства й т. ін. виступають внутрішніми рушійними силами розвитку підприємства. Здається, що зняття більшості названих протиріччя у сучасних умовах не виявляється можливим. Однак з'ясування, знаходження можливих форм хоча б часткового дозволу представляє зміст процесу управління соціальним розвитком підприємства.

Отже, фінансування заходів соціального розвитку підприємства буде здійснюватися тільки за умови значної віддачі. Проте, зростання рівня соціального розвитку трансформується в економічний ефект у довгостроковій перспективі.

Безумовно, позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, широкі соціальні гарантії, у тому числі, гарантії зайнятості, розвинена соціальна інфраструктура, можливості реалізації кар'єрного, професійного зростання, наявність команди однодумців, що розділяють корпоративні цілі, культуру безпосередньо впливають на розмір прибутку підприємства.

Прогресивний соціальний розвиток забезпечує зростання соціальної активності працівників, що веде до підвищення відповідальності за результати колективної праці, зростання продуктивності праці, скороченню втрат робочого часу, тобто забезпечує додатковий економічний ефект, виступає важливим джерелом економічного розвитку. Можна стверджувати, що формується цикл: економічний розвиток – соціальний розвиток – зростання соціальної активності працівників – економічний розвиток на новому більш високому рівні [12].

Проте, певна частка підприємств взагалі не здійснюють будь-яких планових заходів щодо соціального розвитку саме через те, що не розуміють (не можуть визначити) їх доцільності та ефективності. Отже, необхідно виробити таку систему оцінки ефективності соціального розвитку, яка б безпосередньо біла б «написана мовою грошей». Тому доцільним уявляється для оцінки економічних результатів соціального розвитку використати показник «чистої приведеної вартості» [5, с. 112].

Чиста приведена вартість (ЧПВ) ефекту від заходів соціального розвитку визначається як різниця між приведеним майбутнім доходом від заходів соціального розвитку (зростання продуктивності праці, зниження браку тощо) і приведеними витратами на соціальний розвиток (включаючи можливу вартість передбачуваних доходів від альтернативного використання ресурсів). Якщо ЧПВ більше нуля, то соціальний розвиток підприємства має значний позитивний вплив на економічні результати діяльності підприємства (1):

$$ЧПВ = \sum_{i=1}^n \frac{дохід}{(1+r)^i} - \sum_{j=1}^m \frac{витрати}{(1+r)^j} \quad (1)$$

Формула (1) показує, як витрати, що можуть здійснюватися упродовж m років, так і додаткові доходи, що

будуть отримані у продовж n років, r – процентна ставка (обліковий відсоток).

Як відомо, багато параметрів соціального розвитку вимірюються показниками, що мають економічну сутність [10]. У такому випадку загальне значення соціального ефекту розвитку соціальної сфери ΔCE_{cc} буде дорівнювати:

$$\Delta CE_{cc} = \sum_{j=1}^{10} \Delta C_j, \quad (2)$$

де ΔC_j – соціальний ефект розвитку j -го елемента компоненти «соціальна сфера», грн.

Загальне значення соціального ефекту розвитку працівників ΔCE_p буде дорівнювати:

$$\Delta CE_p = \sum_{z=1}^3 \Delta C_z, \quad (3)$$

де ΔC_z – соціальний ефект від розвитку z -го елемента компоненти «розвиток працівників», грн.

Загальне значення соціального ефекту розвитку компоненти «оплата праці» ΔCE_{on} буде дорівнювати:

$$\Delta CE_{on} = \sum_{s=1}^3 \Delta C_s, \quad (4)$$

де ΔC_s – соціальний ефект від розвитку s -го елемента компоненти «оплата праці», грн.

Значення загального соціального ефекту ($ЗСЕ$) від покращення всіх компонентів соціального розвитку колективу буде являти собою суму цих значень:

$$ЗСЕ = \sum_{i=1}^3 \Delta CE_i, \quad (5)$$

де ΔCE_i – соціальний ефект від розвитку i -ї компоненти, грн.

Соціальний розвиток дає значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером як економічний, так і соціальний ефект. Тому трансформація формули (1) дозволяє визначити економічну ефективність заходів соціального розвитку підприємства. Отже, рівень соціальної ефективності (PCE) можна представити як:

$$PCE = \sum_{t=1}^n \frac{ЗСЕ_t}{(1+r)^t} / \sum_{t=1}^n \frac{I_t}{(1+r)^t}, \quad (6)$$

де $ЗСЕ_t$ – величина загального соціального ефекту за t -й рік; I_t – величина витрат на соціальний розвиток за t -й рік.

Використання запропонованого показника (PCE) дозволить визначити доцільність витрат на соціальний розвиток, що мають альтернативний характер.

Після проведення діагностики й виявлення факторів, що визначили певний рівень PCE , варто сформулювати стратегічні задачі щодо досягнення необхідного рівня окремих компонентів соціального розвитку, різних їх комбінацій або всіх компонентів одночасно.

Наступний етап – формування набору субстратегій (функціональних стратегій) соціального розвитку підприємства з удосконалення конкретних компонентів соціального розвитку [11]. Даний набір формується з урахуванням форми й розміру власності, а також життєвого циклу підприємства. Сформований набір субстратегій соціального розвитку необхідно узгодити із загальною стратегією розвитку підприємства. Після чого потрібно визначити основні завдання, які необхідно вирішити в процесі реалізації обраного набору субстратегій.

Реалізація обраного набору субстратегій соціального розвитку відбувається в трьох аспектах: стратегічному, тактичному й оперативному. Розробка й реалізація заходів щодо вдосконалення певних соціальних параметрів повинна бути чітко прописана в просторі й часі, а також з урахуванням наявних у розпорядженні підприємства ресурсів [13].

При формуванні стратегії соціального розвитку можливі різні варіанти її реалізації: агресивний, помірний, консервативний.

Агресивний підхід у проведенні політики соціального розвитку підприємства більш характерний для великих високотехнологічних підприємств, що характеризуються інноваційним типом розвитку, які реалізують довгострокове програмне фінансування розвитку людського капіталу.

Більшість рентабельних підприємств реалізують помірний підхід – прагнуть мінімізувати обсяги витрат, не пов'язаних безпосередньо з основною діяльністю, але при цьому уникнути зниження (погіршення) інших показників (у тому числі рівня соціального розвитку).

Консервативний підхід характерний для підприємств двох типів: 1) підприємства, на яких власники (і/або менеджери) діють відповідно до принципу: соціальний розвиток – пережиток радянських часів; 2) підприємства з рентабельністю близької до нуля або не рентабельні. Викладене можна представити у вигляді схеми (рис. 1).

Незважаючи на те, що необхідність соціального розвитку очевидна, але далеко не всі підприємства приділяють достатню увагу даним питанням. Так, якщо ЧПВ буде дорівнюють 0 або навіть трохи нижче, підприємства зобов'язані інвестувати в дану сферу, тому що інвестиції такого роду мають велике суспільне значення. Можливо, держава повинна надати деякі пільги таким підприємствам з метою стимулювання цього процесу.

Наступний етап, зіставлення основних підходів до управління соціальним розвитком з результатами оцінки рівня соціальної ефективності дозволить визначити найкращий (найбільш ефективний) варіант проведення політики соціального розвитку для даного підприємства. Для більшої наочності можна використати матричне подання (рис. 2).

Заключний, але не менш важливий етап – це мотивація працівників. Ефективність і результативність будь-яких заходів не тільки щодо соціального розвитку, але й будь-яких інших безпосередньо залежить від ступеня й характеру мотивації працівників.

У сучасних умовах найчастіше на підприємствах відсутні можливості для соціального розвитку. Коло відносин, у яких беруть участь працівники, обмежується вузькоспеціальними, що значно обмежує потенціал для подальшого розвитку. За таких умов однією з основних цілей соціальної політики на підприємстві стає якісне (поглиблення, поліпшення вже наявних відносин) і кількісне (розширення кола відносин) вдосконалювання відносин, в яких беруть участь працівники.

Динаміка рівня соціальної ефективності підприємств Харківського регіону показала, що більшість з них має високий рівень PCE , використовує помірний підхід в управлінні соціальним розвитком, що реалізується за залишковим принципом. Значна стабільність показника PCE зумовлена зростанням рівня продуктивності праці та оплати праці більшості груп робітників, які, певною мірою, зменшили негативний вплив інших факторів.

Проте, динаміка рівня соціальної ефективності підприємств в умовах стабільності вказує на наявність прихованих,



Рис. 1. Основні підходи до управління соціальним розвитком

Складові комплексної оцінки соціальних заходів		Основні підходи до управління соціальним розвитком колективу		
		Агресивний	Помірний	Консервативний
Рівень інтегральної соціальної ефективності (PCE)	PCE > 1	Найкращі заходи	Найкращі заходи	Припустимі заходи
	PCE = 1	Припустимі заходи	Припустимі заходи	Припустимі заходи
	PCE < 1	Не прийнятні заходи	Не прийнятні заходи	Не прийнятні заходи

Рис. 2. Матриця комплексної оцінки соціальних заходів

глибинних проблем у соціальній сфері всіх підприємств, які вийдуть на «поверхню» в найближчі часи. Отже, використання показників, отриманих на основі запропонованої методики, підтверджує актуальність активізації управління соціальним розвитком, необхідність удосконалення механізму і системи управління соціальним розвитком в цілому.

ВИСНОВКИ

Узагальнюючи викладене, можна зробити такі висновки.

1. Для підвищення ефективності прийнятих рішень у сфері реалізації заходів соціального розвитку необхідне використання методу чистої приведеної вартості з обов'язковим включенням його в структуру організаційного механізму управління соціальним розвитком підприємства.

2. Основним показником, що характеризує рівень економічного ефекту соціальних заходів, має бути показник соціальної ефективності.

3. Запропоноване комплексне оцінювання ефективності соціальних заходів дозволяє представити зони прийняття управлінських рішень, що забезпечує підвищення ефективності управління соціальним розвитком підприємства шляхом зменшення можливостей проведення недоцільних заходів. ■

ЛІТЕРАТУРА

- Гриньова В. М. Соціально-економічні проблеми інноваційного розвитку підприємств : монографія / В. М. Гриньова, О. В. Козирева ; Харківський національний економічний університет. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2006. – 187 с.
- Социально-экономические проблемы информационного общества : монография / Под ред. Л. Г. Мельника. – Сумы : Университетская книга, 2005. – 430 с.
- Дабагян А. В. Очерки теории экономических и социально-политических волновых процессов : науч. изд. / А. В. Дабагян. – Х. : Торсинг, 2004. – 302 с.
- Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства : монографія / М. С. Дороніна. – Х. : ХДЕУ, 2002. – 431 с.
- Пул. М. Управление человеческими ресурсами / М. Пул / Под ред. А, М. Уорнера. – С-Пб : Питер, 2002. – 1200 с.
- Щекин Г. Социальная теория и кадровая политика : монография / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2000. – 576 с.
- Александров В. С. Проблемы социального развития коллектива социалистического предприятия / В. С. Александров [и др.]. – М. : Изд-во МГУ, 1973. – 350 с.
- Белкин В. Н. Повышение экономической и социальной эффективности труда (методологический аспект) / В. Н. Белкин. – М. : Экономика, 1980. – 216 с.
- Керимов Д. А. Планирование социального развития коллектива производственного объединения (предприятия).

Методологические рекомендации / Д. А. Керимов, Ж. Т. Тощенко и др. – М. : Профиздат, 1987. – 304 с.

10. Литвиненко А. В. Социальное развитие коллектива предприятия: понятие, структура, показатели / А. В. Литвиненко // Коммунальное хозяйство городов. Выпуск 61. Серия: Экономические науки. – Киев : Техника, 2005. – С. 294 – 300.

11. Литвиненко А. В. Формирование портфеля стратегий управления социальным развитием коллектива предприятия / А. В. Литвиненко // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Науковий потенціал світу-2004». Том 21. Економіка підприємства. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2004. – С. 3 – 5.

12. Корниенко Е. Л. Тенденции и возможности инновационного развития экономики в субъектах Российской Федерации. Социально-ориентированная экономика: современная модель развития, проблемы и тенденции : монография / [Абдурахимов Ю. В. и др. ; редкол.: Н. Ю. Коротина, Е. Л. Корниенко] ; Федер. гос. бюджет. образов. учрежд. Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Чел. фил. – Челябинск : Челябинский дом печати, 2012. Кн. 1. – 2012. – 276 с., С. 162 – 177.

13. Аврамова Е. Экономическая политика и социальные приоритеты: монография. / Е. М. Аврамова, В. М. Жеребин. – М. : ИСЭПН РАН, 2011 – 210 с.

REFERENCES

Aleksandrov, V. S. *Problemy sotsialnogo razvitiia kollektiva sotsialisticheskogo predpriatiia* [Problems of social development of the collective socialist enterprise]. Moscow: MGU, 1973.

Aврамова, Е. М., and Zherebin, V. M. *Ekonomicheskaiia politika i sotsialnye prioritety* [Economic policies and social priorities]. Moscow: ISEPN RAN, 2011.

Belkin, V. N. *Povyshenie ekonomicheskoy i sotsialnoy effektivnosti truda (metodologicheskii aspekt)* [Improving economic and social efficiency of labor (methodological aspect)]. Moscow: Ekonomika, 1980.

Doronina, M. S. *Upravlinnia ekonomichnymy ta sotsialnymy protsesamy pidpriemstva* [Managing the economic and social processes]. Kharkiv: KhDEU, 2002.

Dabagian, A. V. *Ocherki teorii ekonomicheskikh i sotsialno-politicheskikh volnovykh protsessov* [Essays on the theory of economic and socio - political wave processes]. Kharkiv: Torsing, 2004.

Hrynyova, V. M., and Kozyrieva, O. V. *Sotsialno-ekonomichni problemy innovatsiinoho rozvytku pidpriemstv* [Socio-economic problems of innovative development companies]. Kharkiv: IN-ZhEK, 2006.

Kerimov, D. A., and Toshchenko, Zh. T. *Planirovanie sotsialnogo razvitiia kollektiva proizvodstvennogo obedineniia (predpriatiia)* [Planning for Social Development collective production association (enterprise)]. Moscow: Profizdat, 1987.

Kornienko, E. L. *Tendentsii i vozmozhnosti innovatsionnogo razvitiia ekonomiki v subektakh Rossiyskoy Federatsii. Sotsialno-orientirovannaia ekonomika: sovremennaia model razvitiia, problemy i tendentsii* [Trends and opportunities for innovative economic development in the Russian Federation. Socially - oriented economy : current model of development, problems and trends]. Cheliabinsk: Cheliabinskiiy dom pechati, 2012.

Litvinenko, A. V. "Sotsialnoe razvitie kollektiva predpriatiia: poniatie, struktura, pokazateli" [Social development of the collective enterprises : concept, structure, performance]. *Kommunalnoe khoziaystvo gorodov. Seriia: Ekonomicheskie nauki*, no. 61 (2005): 294-300.

Litvinenko, A. V. "Formirovanie portfelya strategiy upravleniya sotsyalnym razvitiem kollektiva predpriatiya" [Formation of a

portfolio management strategies of social development of the collective enterprise]. *Naukovyi potentsial svitu-2004*. Dnipropetrovsk: Nauka i osvita, 2004.3-5.

Pul., M. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human Resource Management]. St. Petersburg: Piter, 2002.

Shchekin, G. *Sotsialnaia teoriia i kadrovaia politika* [Social Theory and personnel policy]. Kyiv: MAUP, 2000.

Sotsialno-ekonomicheskie problemy informatsionnogo obshchestva [Socio-economic challenges of the information society]. Sumy: Universitetskaia kniga, 2005.