

УДК 005.2: 331  
Б 74

# МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ТА ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ: УПРАВЛІНСЬКО-ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Ю. В. Богоявленська, канд. екон. наук, доцент

*Житомирський державний технологічний університет, м. Житомир*

**Анотація.** Проаналізовано існуючі наукові концепції щодо гідної та продуктивної праці. Розглянуто окремі положення програм, присвячених досліджуванім питанням. Використовуючи інструментарій управлінської науки і праксеології, на основі проведеного аналізу розроблено праксеологічно-менеджерську схему управління. Визначено основу побудови механізму забезпечення гідної та продуктивної праці.

**Ключові слова.** гідна та продуктивна праця, праксеологічно-менеджерська схема управління, менеджмент, менеджмент персоналу, персонал.

**Анотация.** Проанализированы существующие научные концепции относительно достойного и производительного труда. Рассмотрены отдельные положения программ, посвященных исследуемому вопросу. Используя инструментарий управленческой науки и праксеологии, на основе проведенного анализа разработана праксеологическо-менеджерская схема управления. Определена основа построения механизма обеспечения достойного и производительного труда.

**Ключевые слова.** достойный и производительный труд, праксеологическо-менеджерская схема управления, менеджмент, менеджмент персонала, персонал.

**Abstract.** The existing scientific concepts on productive labour are analysed. Some program regulations on specific issues are considered. The praxeological and managerial model of control is created on the basis of the analysis by means of managerial science instruments and praxeology. The basis of creating the mechanism for ensuring of productive labour is determined.

**Keywords.** productive labour, praxeological and managerial model of control, management, human resource management, personnel.

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Забезпечення гідної та продуктивної праці виступає пріоритетним напрямком функціонування будь-якої країни світу. В умовах транзитивності національної економіки наша країна забезпечує поступальний генезис соціально-трудоких відносин, що сприяють створенню умов для уможливлення відновлення людської гідності. А це вельми необхідно, адже згідно з праксеоло-

гічною методологією саме з гідності людини виходить повага до праці.

На загальнонаціональному рівні забезпечення продуктивної та гідної праці відбувається шляхом ухвалення процедур реалізації соціально-економічної політики розвитку. Зокрема Україна спільно з Міжнародною організацією праці (МОП) другий період поспіль завершує реалізацію Програми гідної праці в межах Рамкової програми допомоги ООН для України (UNDAF) на 2006–2010 роки\*.

\* Рамкова програма допомоги ООН для України на 2006–2010 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/undaf>.

Остання комплексно визначає пріоритети розвитку для країни, зокрема щодо сприяння зайнятості, викоринення дитячої праці та запобігання торгівлі людьми, реформування системи соціального забезпечення, запобігання поширення ВІЛ/СНІДу в сфері праці, посилення превентивної культури охорони праці, сприяння реалізації основних принципів і прав у сфері праці.

Зазначені реформації висувають на перший план потребу в розробці нових, прикладних і дієвих механізмів забезпечення гідної та продуктивної праці. Фактично визначена проблема може бути вирішена за допомогою використання управлінських і праксеологічних методик і, таким чином, виступає важливим науковим та практичним завданням.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблема застосування управлінсько-праксеологічних підходів до розробки механізмів забезпечення гідної та продуктивної праці в Україні залишається актуальною. Окремі публікації містять загальні рекомендації щодо ухвалення програм, пов'язаних з реалізацією принципів соціально-економічної політики на макрорівні. Однак, деякі дослідники не приділяють належної уваги мікрорівню. Хоча саме там відбуваються найбільші трансформації. Як відомо із синергетики, найменші зміни всередині системи можуть призвести її до біфуркаційного стану, і вже в такому стані система може стати некерованою. Таким чином, нівелюються всі намагання вирішити поставлену проблему лише на макрорівні. Отже, для її розв'язання потрібно залучити наявний методологічний інструментарій нових наукових напрямків, одним з яких є праксеологічний.

Серед західних дослідників науковий доробок із зазначеної проблематики становлять праці К. Войтили, Дж. Ганнінга, В. Гаспарського, Т. Котарбінського, Л. фон Місеза, Д. Муеллера, Т. Пшоловського та ін.

На мікрорівні ідеї щодо розв'язання поставленого наукового завдання містяться у роботах наступних науковців: Й. Завадського, В. Терещенка, І. Ушачова — щодо взаємозв'язку організаційної рівноваги й ефектив-

ності управління; М. Клименюка, М. Маліка, М. Сахацького — стосовно взаємозалежності розвитку організаційних структур управління та мотивації праці; О. Бородіної, В. Куценко, Е. Лібанової — відносно необхідності розвитку соціальної сфери на всіх рівнях (і на макро-, і на мезо-, і на мікрорівнях). Вагомий доробок щодо необхідності розвитку праксеологічного вектора в управлінському вченні відображений у працях С. Вовканича, М. Сацкова, Є. Ходаківського. Ці та інші вчені також приділяли окрему увагу проблемам застосування демократичних методів і стилю управління, валентності результатів і рівня оплати праці, соціо- та психоінтеграції в колективах; пропонували методики модернізації існуючих підходів до управління.

Про нагальну потребу покращення управління на мікрорівні свідчать можливості досі нереалізованої активізації людської діяльності, яка б базувалася на бажанні працюючих, генералізації управлінських рішень у відповідності до очікувань респондентів, з метою наближення до максимально можливого рівня ефективності управлінського процесу [1, с. 7]. Зазначені та пов'язані з ними аспекти залишаються недостатньо висвітленими.

Отже, започатковані у працях науковців намагання вирішити існуючі проблеми щодо застосування новітніх підходів для забезпечення гідної та продуктивної праці на всіх рівнях свідчать про актуальність і необхідність проведення подальших досліджень.

**МЕТОЮ РОБОТИ** є розкриття проблеми забезпечення гідної та продуктивної праці, а також побудова на мікрорівні праксеологічно-менеджерської схеми управління щодо забезпечення запровадження управлінсько-праксеологічних аспектів для вирішення зазначених питань. У контексті трансформаційних процесів у країні це питання потребує особливої уваги.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Проведені дослідження дозволяють визначити, що сучасна практика вимагає розробки методики, яка б неревольюційним шляхом змінювала діючі схеми управління підприємствами, не заперечувала існуючі

менеджерські концепції та водночас виступала новим, міцним каркасом їх подальшого ефективного розвитку за допомогою розробки нового підходу до соціально орієнтованого управління в умовах функціонування й подальшого розвитку національної економіки.

При цьому запропоновані положення повинні узгоджуватися з положеннями документів МОП, зокрема з ухваленою на 2008–2011 роки Програмою гідної праці, що побудована на трьох пріоритетах, які взаємопов'язані та поєднують різні аспекти гідної праці, а також спрямовані на наступне:

зміцнення спроможності урядових установ та соціальних партнерів покращувати управління ринком праці, сприяти рівним можливостям на ньому;

удосконалення формулювання політики зайнятості;

підвищення ефективності політики соціального захисту з приділенням особливої уваги вразливим групам.

Основним положенням цієї Програми є сприяння гідній праці і як фактору продуктивності, і як ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні [2, с. 22]. Таким чином, вона має виступати ключовим елементом державної соціальної політики, програмою дій багатьох організацій профспілок та роботодавців.

Більшість систем, до яких належить і соціальна, є відкритими, рідко перебувають у стані спокою, тому намагання зрозуміти їх у межах механістичного світогляду не можна прийняти за достатні. Наявні ж в Україні підходи до управління сьогодні ще й досі ґрунтуються переважно на механістичних концепціях. Вони все ще не розглядають людський чинник як головний каталізатор розвитку, а людський капітал — як його рушійну силу. Отже, проблема зміни управлінських орієнтацій актуалізується у напрямку необхідності переходу до гуманістичних трактувань і розуміння ролі та місця людини-працівника з метою досягнення максимальної ефективності. Відповідно цільове розуміння ефективності має стати пріоритетним у діяльності господарюючих суб'єктів. При цьому запропоновані вдосконалення термінологічно повинні корелювати з

такими поняттями, як характер, зміст, продуктивність праці, ефективність трудової діяльності, якість робочої сили, людський капітал, соціальний діалог, система відносин у сфері праці, стратегія соціального розвитку, соціальні стандарти і нормативи, механізм реалізації соціальної політики.

Ще однією проблемою виступає домінування адміністративних, а часом навіть авторитарних методів управління, що не враховують думки спеціалістів з тих чи інших напрямків професійної діяльності та фахових знань. Відтак обмежується кількість альтернатив у процесі прийняття управлінських рішень. Натомість сучасна практика свідчить про необхідність урахування думки працівників, особливо високопрофесійних, при визначенні основних напрямів подальшого розвитку суб'єктів господарювання всіх рівнів.

Оптимізація управлінських структур і сьогодні не завжди знаходить підтримку, оскільки:

управління на підприємствах формується не з точки зору розвитку основних принципів менеджменту та вдосконалення управлінської практики, а для обслуговування внутрішніх управлінських процесів;

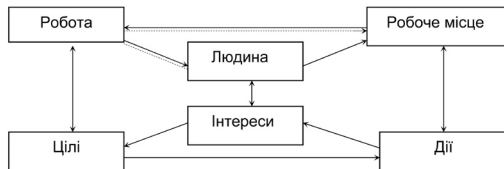
загальна управлінська політика зосереджена на розв'язанні широкомасштабних завдань стратегічного управління рівня топ-менеджменту, що часом є причиною втрати інтересу з боку інших управлінців міддл- та лоуер-рівнів;

спостерігається недостатня соціально-економічна захищеність працівників через відсутність чіткої управлінської політики з даного питання тощо.

Заходи з реалізації управлінських завдань орієнтують керівництва компаній до реформації стратегії розвитку, впровадження еволюційно-стабільних бізнес-стратегій, зменшення ролі прямого розподілу повноважень і посилення впливу похідних управлінських інструментів при формуванні менеджменту. Таким чином, актуальним стає вирішення проблеми впровадження у практичну діяльність праксеологічно-орієнтованих підходів, які повинні виступити пріоритетними для сучасних організацій, відображаючи потреби сьогодення.

Для зображення праксеологічно-менеджерських підходів визначимо завдання розробки нової схеми управління на основі систем управління Т. Котарбінського, наведених у праці «Трактат про хорошу роботу» [5, с. 20], та сучасної управлінської.

Структура праксеологічно-менеджерської схеми управління (ПМСУ) наведена на рисунку.



Праксеологічно-менеджерська схема управління

Розглянемо *вертикальні зв'язки* у даній схемі, тобто взаємодію «людина–інтереси», «інтереси–людина», «робота–цілі», «цілі–робота», «робоче місце–дія», «дія–робоче місце».

У відповідності до гуманістичного трактування поставимо в основу взаємодії ПМСУ «людина–інтереси». Ці два концепти мають між собою прямий зв'язок.

Зв'язок «людина–інтереси» можна пояснити таким чином: перш ніж щось зробити, людина має певний інтерес до того, що саме вона хоче зробити. Якщо людину щось не цікавить, вона ніколи цього не робитиме (відповідно не ставитиме перед собою цілі й не діятиме).

Під час вивчення даного взаємозв'язку необхідно зважати на особистість, виділивши такі основні засади:

кожна особистість унікальна;

особистість є не суперечливою, послідовною і стійкою, тому немає потреби змінювати людину, треба вивчати її риси й характеристики;

особистість може змінюватися під впливом середовища.

Зв'язок «інтереси–людина» полягає у наступному: інтерес породжує взаємодію людей — люди чимось цікавляться, і відтак інтерес виступає основним у встановленні взаємодії між людьми — зародження колективних спільностей. Ці спільності ставлять перед собою цілі й відповідно діють. Інакше

кажучи, спільні інтереси породжують колективи. А цілі колективних спільностей і є цілями управління.

Отже, можна визначити, що *економічний інтерес породжує економічну взаємодію людей*.

Інтереси колективу породжують певну мету, і ця мета спонукає людей, які формують даний колектив, до дії, що має задовольнити інтереси колективу, а відтак — власні інтереси особистостей (дане положення сьогодні актуалізується впровадженням новітніх, інноваційних технологій). Активізація інтересів може відбуватися під дією психологічних і когнітивних чинників, а також оточуючого середовища. Їх вибір залежить від ролі, яку виконує індивід, його віку, кваліфікації, установок, ціннісних орієнтацій.

Аналіз цих двох зв'язків дозволяє зробити висновок, що *сутність управління зводиться до суб'єктивних інтересів людини*. На сучасних підприємствах точкою перетину таких інтересів є предмет діяльності суб'єкта господарювання та його галузева приналежність.

Наступні два концепти «мета–робота» і «робота–мета» за нашим визначенням мають між собою такий зв'язок: «мета–робота» — інтерес породжує мету, мета є результатом інтересу, завдяки якому й відбувається задоволення інтересів та потреб і на отримання якого спрямована поведінка людини. Отже, мета повинна бути «направлена на роботу». Відтак, щоб досягти мети, людина має працювати.

Зв'язок «робота–мета» полягає у наступному: робота є саме тим *результатом*, що задовольняє інтереси людини. Таким чином, робота у будь-якій сфері чи галузі повинна задовольняти інтереси її працівників. Працюючи, людина досягає мети. Ефективна *робота є метою* управлінської діяльності.

Концепти «дія–робоче місце» і «робоче місце–дія» мають між собою такий зв'язок: «дія–робоче місце» — дії відбуваються за допомогою певних засобів (інтелектуальних, творчих, засобів виробництва і т. д.). Робоче місце є сукупністю засобів, завдяки яким відбувається дія.

Зв'язок «робоче місце–дія» можна пояснити так: самі по собі засоби нічого не варті, якщо ними не користуватися або користуватися невміло. Робоче місце спонукає людину до дії, тобто є засобом *активізації людської діяльності*, що є надзвичайно актуальним.

Розглянемо *горизонтальні зв'язки* у даній схемі: «мета–дія», «робота–робоче місце», «робоче місце–робота».

Зв'язок «мета–дія» полягає у наступному: мета людини спонукають до певних дій. Лише визначившись із цілями, людина починає діяти. Як видно, цей зв'язок є одностороннім, адже дія не породжує мету.

Дане положення підтверджується відомим в управлінській науці мотиваційним аспектом, що цілі (як і потреби) постійно змінюються під дією чинників, які впливають на стан людини (фізичний стан, середовище, контакти, досвід). Існують певні причини, через які активність людей ніколи не зменшується, тобто через які люди постійно діють. Однією з таких причин яких є та, що люди, які досягли своїх цілей, установлюють для себе нові цілі; крім того, існуючі потреби ніколи повністю не задовольняються і вимагають постійної підтримки стану задоволеності. При цьому можуть виникати цілі-субститути як наслідок недосягненості вихідної мети.

Водночас слід пам'ятати, якщо людина досягає наміченої мети, тобто задовольняє свою потребу, вона через деякий час стає їй нецікавою.

Зв'язок «робота–робоче місце» можна пояснити таким чином: на роботі створюються всі блага та умови для її виконання — робоче місце є їх прямим втіленням.

Зв'язок «робоче місце–робота» полягає у наступному: робоче місце є засобом виконання роботи.

Розглянемо *діагональні зв'язки* у схемі: «людина–робоче місце», «людина–робота» та «інтереси–цілі», «дії–інтереси».

Зв'язок «людина–робоче місце» можна пояснити так: робоче місце є *засобом виконання роботи*, отже людина створює/обирає засоби, тобто створює/обирає робоче місце для того, щоб працювати, а відтак, досягати цілей. Інакше кажучи, робоче місце є саме

тим місцем, де і завдяки якому людина може безпосередньо досягти своїх цілей. Отже, можна зазначити, що робоче місце — це *засіб досягнення цілей*.

Іншими словами, працівники, які обирають робочі місця на підприємствах, щоб досягати своїх суб'єктивних цілей, свідомо обмежують свій вибір визначеною галуззю чи сферою діяльності. Це підтверджується управлінською практикою, адже більшість людей, працюючи за наймом, обирають для роботи те чи інше робоче місце, наприклад менеджера, економіста, технічного фахівця тощо. Даний вибір базується на інтересах кожної конкретної людини, адже якщо остання цікавиться комп'ютерною технікою, то навряд чи вирішить обрати посаду фінансиста — фінанси не становлять інтерес такої людини і т. д. Отже, людина сама обирає, чим буде займатися та яку посаду займатиме.

Зв'язок «робота–людина» полягає у наступному: марксистська доктрина «праця зробила людину людиною» сьогодні все ще залишається провідною в управлінській діяльності підприємств. З такої точки зору робота може «створювати» людину. З іншої — людина має працювати, щоб досягти мети.

З точки зору праксеології людина є центром системи, відтак саме людина є творцем роботи. Якщо робота відповідає інтересам людини, вона становить її мету; відповідно засоби, які обирає людина, також обираються нею, і, як було зазначено, засобом досягнення вибраної мети є робоче місце. Отже, перефразувавши відому тезу К. Войтили, можна визначити, *що робота для людини, а не людина для роботи*.

Крім того, методом праксеології є методологічний апіоризм. Але робота не може бути апіорно встановленою. Таким чином, це положення становить об'єкт суперечності у даній системі та потребуватиме подальших досліджень.

Зв'язок «інтереси–цілі» можна пояснити так: при формуванні мети основну роль відіграють інтереси. Отже, інтереси породжують цілі.

При цьому слід пам'ятати, що поведінка людей часто зумовлена більше ніж одним інтересом. Відповідно може виникнути ку-

мулятивний ефект, у будь-який час можуть активізуватися різні інтереси.

Зв'язок «дії–інтереси» полягає у наступному: дії людини спрямовані лише на те, щоб задовольнити її інтерес. Тобто, якщо людина діє, вона своєю дією задовольняє власні інтереси, як і було визначено вище.

Відзначимо, що саме необхідність задоволення особистих інтересів і оснований на них потреб є спонукальним мотивом високопродуктивної праці, тому засоби їх задоволення потребують постійного вдосконалення й повинні відповідати потребам працівників. При цьому характерною ознакою даного процесу на сучасних підприємствах повинна виступати саме адаптація управлінських рішень у відповідності до потреб життєдіяльності людей-працівників, а це становить сутність праксеології.

Отже, ПМСУ дозволила верифікувати робочу гіпотезу щодо необхідності поєднання управління, зокрема працею, з праксеологією для максимізації результатів знань, вмінь та їх прикладного застосування.

Запропоновані новачі в подальшому пропонується конкретизувати в контексті праці. Адже серед економістів і досі існують суттєві розбіжності щодо розуміння зв'язку людської праці та виробництва, визначення ролі праці у ньому (зокрема серед прихильників марксистського і неокласичного підходів). Так, згідно з марксистським підходом виробництво пов'язане з уречевленням праці, тобто її матеріалізацією в продукції (у невиробничій сфері матеріальні блага не створюються). Неокласичний підхід пов'язує категорію виробництва з поняттями «багатство» та «цінність», розуміючи під виробничою діяльністю процес формування корисностей (також виробнича сфера). На думку К. Маркса, праця виникає тоді, коли діяльність людини стає усвідомленою, коли в ній реалізується свідомо поставлена мета.

С. Подолинський вважав інакше: праця — це засіб, що передбачає витрати енергії однієї якості з метою отримання енергії іншої якості (процес задоволення потреб) [3]. Тобто підтверджується наведена вище теза про те, що будь-яка соціоекономічна система може проходити через точки біфуркацій.

У такий спосіб виявляється синергетичний ефект людської праці.

Останній ураховується і для аналізу ефективності виробництва в частині визначення валової продукції (ВП) через вплив кожного елемента зазначеного показника на «результат» (приклад наведемо у табл. 1) [6].

**Таблиця 1.** Розрахунок впливу трудових факторів на зміну випуску продукції

Показники	Період	
	базовий	звітний
Середньоспівскава чисельність працюючих $Ч_n$ , чол.	620	626
Кількість днів, фактично відпрацьованих у періоді $D$	220	223
Середня тривалість робочого дня $\Gamma$ , год	8,0	7,8
Середній годинний виробіток 1-го працюючого $B$ , грн	69,0	75,2
Валова продукція ВП, тис. грн	75292,8	81882,6

Для вирішення виробничих завдань з використанням синергетичної методології використовується прийом елімінування — спосіб ланцюгових підстановок для будь-яких типів факторних моделей [4]. Такі розрахунок і аналіз дозволяють визначити, що у наведеному прикладі резервом виступає тривалість робочого дня. Збільшення чисельності працюючих на 6 осіб приводить до збільшення ВП на 728,6 тис. грн. Збільшення днів, фактично відпрацьованих за період, на 3 дозволяє збільшити ВП на 1036,66 тис. грн. А зменшення середньої тривалості робочого дня на 0,2 год призводить до зменшення ВП на 1926,45 тис. грн. Збільшення середнього годинного виробітку 1-го працівника на 6,2 грн приводить до збільшення ВП на 6751 тис. грн. Але сумарний ефект від проведених змін у цілому збільшує ВП на 6589,8 тис. грн (табл. 2).

Згідно з наведеним результатом необхідно відзначити, що у разі використання комплексного, синергетичного підходу для аналізу ефективності виробництва вплив першого дозволяє з максимальною точністю визначити корисний ефект (збільшення ВП на 8,8 %); кожен фактор приводить до зміни результативного показника.

**Таблиця 2.** Розрахунок зміни випуску продукції методом ланцюгових підстановок

Показник	Розрахунок	Значення, тис. грн
ВП <sub>0</sub>	$Ч_{п0} \times Д_0 \times \Gamma_0 \times B_0$	75292,80
ВП <sub>1</sub>	$Ч_{п1} \times Д_1 \times \Gamma_1 \times B_1$	81882,60
ВП <sub>вм1</sub>	$Ч_{п1} \times Д_0 \times \Gamma_0 \times B_0$	76021,44
ВП <sub>вм2</sub>	$Ч_{п1} \times Д_1 \times \Gamma_0 \times B_0$	77058,10
ВП <sub>вм3</sub>	$Ч_{п1} \times Д_1 \times \Gamma_1 \times B_0$	75131,64
ДВП <sub>чп</sub>	$ВП_{вм1} - ВП_0$	728,60
ДВП <sub>д</sub>	$ВП_{вм2} - ВП_{вм1}$	1036,66
ДВП <sub>г</sub>	$ВП_{вм3} - ВП_{вм2}$	1926,45
ДВП <sub>в</sub>	$ВП_1 - ВП_{вм3}$	6751,00
Перевірка	$ВП_1 - ВП_0 = ДВП_{чп} + ДВП_{д} + ДВП_{г} + ДВП_{в}$	6589,80 = 6589,80

У цьому контексті можемо визначити, що перехід на новий рівень розуміння природи соціально-економічних процесів має відбуватися через відчуття приналежності до них. Таким чином, правильність чи хибність ухвалених управлінських рішень стане можливим аналізувати наступними методами:

1) *раціональним* — шляхом установлення чітких правил, їх дотримання, і, у випадку настання проблемної ситуації, визначення правильності чи помилковості рішень; у разі необхідності досягнення консенсусу найбільш правильною (управлінською) діяльністю визнається та, яка привела до найменшої кількості помилок;

2) *іраціональним* — шляхом надання переваги емоційно-чуттєвій, інстинктивній складовій вчинків під час ухвалення рішень, сприйняття людей-працівників через визначення відповідності їх внутрішнього світу до Всесвіту.

Таким чином, запропоновані методики та розроблена ПМСУ практично дозволяють задовольнити потреби сучасних підприємств щодо підвищення ефективності управління, що вимірюється показниками продуктивності праці, трудомісткості продукції та ін. Зазначені індикатори водночас виступатимуть і результируючими соціальними показниками, що характеризувати-

муть ступінь наближення до рівня «гідної праці».

## ВИСНОВКИ

У результаті проведених досліджень визначено проблеми й запропоновано механізми забезпечення гідної та продуктивної праці на мікрорівні. Зокрема використано інтегральний інструментарій управління та праксеології, розроблено праксеологічно-менеджерську схему управління, визначено і використано синергетичний ефект людської праці та методи аналізу управлінських рішень. У ПМСУ побудовані вертикальні, горизонтальні та діагональні зв'язки, а також встановлені базові зв'язки, що підтверджує взаємоузгодження і взаємозв'язок зазначених вище вчень й розробок на рівні підприємства.

Результати досліджень обумовлюють особливу актуальність та визначають необхідність застосування праксеологічних і синергетичних знань для забезпечення гідної та продуктивної праці. А це водночас сприятиме підвищенню ефективності управління на всіх рівнях.

Таким чином, подальші дослідження потребуватимуть розвитку в напрямку розширення категоріального апарату та розробки методології соціалізації економіки як системи.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- [1] Богоявленська, Ю. В. Економіка та менеджмент праці [Текст] : навч. посіб. / Ю. В. Богоявленська, Є. І. Ходаківський. — К. : Кондор, 2005. — 332 с.
- [2] Богоявленська, Ю. В. Соціально-економічні пріоритети розвитку агропромислового комплексу України // Стратегія розвитку і реалізації потенціалу АПК [Текст] : монографія / Ю. В. Богоявленська. — Житомир : Житомирське обласне об'єднання громадської організації «Спілка економістів України», 2008. — С. 14–28.
- [3] Богоявленська, Ю. В. Психологія управління з основами соціоінтеграції (у парадигмі праксеології та синергетики) [Текст] : монографія / Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар, Є. І. Ходаківський. — Житомир : ЖДТУ, 2007. — 700 с.
- [4] Грабар, І. Г. Синергетика економічних систем [Текст] : навч. посіб. / І. Г. Грабар, Є. І. Ходаківський, О. В. Вознюк [та ін.]. — Житомир : ЖДТУ, 2003. — 244 с.
- [5] Котарбинский, Т. Трактат о хорошей работе [Текст] / Т. Котарбинский ; науч. ред. Г. Х. Потапов : [пер. с польск.]. — М. : Экономика, 1975. — 271 с.
- [6] Шаріпов, Д. С. Синергетичний ефект людської праці [Текст] / Д. С. Шаріпов // Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці : зб. матеріалів II Міжвузівської наук.-практ. конференції ; Житомир, 11 березня 2008 р. — Житомир : ЖДТУ, 2008. — С. 46–50.