

С. І. Бай, доктор економічних наук, завідувач кафедри менеджменту Київського національного торговельно-економічного університету
Г. Є. Мошек, кандидат економічних наук, професор кафедри менеджменту Київського національного торговельно-економічного університету

ЗБАЛАНСУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНО-ЦІЛЬОВИХ ФУНКЦІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА: СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ УСПІШНОСТІ

У статті досліджуються соціальні й еколого-економічні аспекти успішної діяльності підприємства, виявляються соціально-економічні чинники, що впливають на еволюцію та життєвий цикл суб'єктів господарювання, вносяться пропозиції щодо гармонійного та ефективного розвитку підприємств.

В статье исследуются социальные и эколого-экономические аспекты успешной деятельности предприятия, выявляются социально-экономические факторы, влияющие на эволюцию и жизненный цикл хозяйствующих субъектов, вносятся предложения по гармоничному и эффективному развитию предприятий.

In the article the social and ecologically-economic aspects of successful performance of the enterprise are researched, the socio-economic factors influencing evolution and life cycle of accounting entities are identified and offers on harmonious and effective development of the enterprises are made.

Ключові слова. Результативно-цільова функція, життєвий цикл, первісні інстинкти, нелінійні економічні процеси, дифузійний процес, ергодична гіпотеза, соціальна орієнтованість, інтеграція підприємств.

Вступ. Україна – держава з достатнім потенціалом для здійснення прориву у формуванні нових відносин в економіці, сучасних поглядів на якість і рівень життя, підходів у сфері освіти і науки, створенні та використанні нових технологій у виробництві, результатом чого стане соціокультурна інтеграція в Європейське Співтовариство. Наслідки інтеграції підприємств у глобалізаційні процеси значно залежать від успадкованої Україною структури соціально-економічного потенціалу. Визначення вектора розвитку для кожного суб'єкта господарювання передбачено організаційно-управлінськими координатами функціонування підприємств (за Господарським та Цивільним кодексами). При цьому підприємство незмінно залишається “єдиним майданчиком, де відбувається поєднання засобів праці, предметів праці, виробництва і праці для виготовлення продукції в “єдиному цілісному об'єкті” [1]. Ще можна додати, що в сучасному світі це поєднання повинно мати тільки системний характер і диспозиціонуватись в узгодженій системі вимірювання та однозначного оцінювання.

Проблеми сучасного розвитку підприємств, шляхи вдосконалення механізмів успішного функціонування підприємств і запровадження нового формату господарювання стали предметом досліджень українських та зарубіжних учених-економістів і науковців. Зокрема, за кордоном такі питання розглядаються в працях Р. Акоффа, Д. Белла, Дж. Кейнса, Ф. Найта, М. Портера, Дж. Стіглера, С. Хенкса. Також велику увагу цій темі приділяють вітчизняні вчені:

© С. І. Бай, Г. Є. Мошек, 2010

С. Бай, Д. Берг, В. Данилов-Данилян, М. Долішній, А. Єфремов, С. Злупко, М. Каждан, Г. Клейнер, Н. Кондратьєв, Р. Кузнецов, В. Маєвський, Г. Мінцберг, В. Могилевський, Н. Моїсеєв, В. Попков, К. Садченко, Г. Солодков, Ю. Яковець.

Постановка завдання. Мета статті – дослідження сутності сучасних механізмів успішного функціонування підприємств як економічних систем, зокрема парадигми їх збалансованого розвитку, аналіз вітчизняної моделі розвитку підприємств і умов, що впливають на цей розвиток та окреслення заходів, які необхідні для впровадження загальносвітових ідей гармонізації економічних, соціальних та екологічних переваг розвитку підприємств.

Результати дослідження. Результати, що отримано під час дослідження діяльності сучасних підприємств, спростували непорушність теоретичних знань про точне розуміння сутності механізмів успішного функціонування підприємств як економічних систем. Таке явище, як “успішність”, не завжди може належати до окремих динамічних організаційних процесів, з котрими воно традиційно ототожнюється. Г. Мінцберг пояснює це тим, що всі знання менеджменту поки що не зорієнтовані на практиків через надлишкове домінування результатів аналізу існуючого стану справ замість надання конкретного інструментарію побудови ефективної організації [2, 11]. Користь “успішності” завжди індивідуалізована і відповідає очікуванням, можливостям і сприйняттю перетворень конкретними учасниками діяльності підприємства та залежить від реальної ситуації [3], а також адекватна до вимог суспільства [4].

Успішність не може бути інтерпретована тільки як результат лінійної закономірності реалізації процесів. Поступові та монотонні зміни деяких параметрів протягом якогось часу можуть супроводжуватись відповідними поступовими змінами стану системи, але у певний момент відбувається розрив поступовості: стан системи змінюється стрибкоподібно, вона переходить на новий якісний рівень – кількість перетворюється на якість. За твердженням Д. Белла [5, 18], нині очевидно, що поряд із лінійним рухом економічні системи характеризуються циклічною, хвильовою динамікою, інверсійними процесами, повторенням певних періодів, фаз і навіть типів господарського устрою в їхній тривалій еволюції. Більше того, виявилось, що періодична зміна типів і моделей економічних систем відбувається в рамках певного діапазону і також є хвильовим процесом, в якому фази циклу означають зміни вектора розвитку.

Нерівноважні нелінійні економічні процеси залежать від багатьох соціально-економічних чинників, що важко формалізуються, параметрів, які впливають на еволюцію та життєвий цикл економічних структур. Формалізувати нелінійні економічні процеси можна за допомогою моделі економічного зростання в умовах обмежених ресурсів на основі методу клітинних автоматів [6, 331–340; 7, 167–173; 8, 407–422; 9], що дає можливість імітувати поведінку господарських організацій в умовах обмежених ресурсів [10; 11; 12, 75; 13, 5, 8, 10–12; 16, 17], а також за допомогою економіко-математичної еконофізичної моделі опису життєвих циклів економічних структур на основі ресурсного підходу і нелінійних диференціальних рівнянь, уживаних для опису дифузійних процесів [14; 15; 16; 17, 149–166]. Використання подібних моделей дозволяє дослідити залежність результатів діяльності від тривалості життєвого циклу як окремої, так і сукупності організацій. Виходячи з ергодичної гіпотези, встановлено, що траєкторія життєвого циклу організації не залежить від типу економічної одиниці, різновиду діяльності, економіки й національної належності [15; 18], а життєвий цикл кожної організації завжди “пірамідальний”. Ергодична гіпотеза також дозволяє якісно визначити життєвий цикл підприємства в певний час та за встановленою сукупністю ансамблю суб’єктів господарювання [14; 15; 17; 19, 49–52; 20]. Іншими словами, процес розвитку можна уявити як певну послідовність циклів зміни складових стану, що забезпечують перехід системи наприкінці кожного циклу на новий якісний рівень [21]. Для кожного підприємства, кожного типу ситуації має бути сформульована власна програма дій, збалансована система критеріїв успішності управління, допустимий алгоритм поведінки, безперервно оновлюваний комплекс методів та інструментів менеджменту.

Таким чином, ми акцентуємо особливу увагу на свідомо-ініціативних засадах як стосовно започаткування підприємства, так і всіх подальших проявів його існування. Тобто ініціатива щодо створення підприємства є результатом свідомих дій з боку менеджменту. У кожному конкретному випадку на діяльність підприємства впливає певне імперативне сенсове навантаження у визначенні його пріоритетів, функцій і завдань. Людині, її свідомим діям, рішенням належить вирішальна роль у визначенні того “русла, за яким піде еволюційний процес відповідно до спектра структур-атракторів середовища і власних ціннісних уподобань”. Ще Геракліт висловив сентенцію, що “прихована гармонія сильніше за гармонію явну” [22, 55–67]. Тому вважаємо, що для більшості теоретиків і практиків головною проблемою стає не стільки відсутність уявлень про основи досягнення успішності, скільки невизначеність вибору формату найбільш прийнятної для цього моделі досконалого менеджменту [23].

Ураховуючи той факт, що науковий характер кожного дослідження, з погляду науковців, полягає в розкритті й доведенні предмета відповідно до необхідності його власної внутрішньої природи, ми підтримуємо думку про те, що “людина мало знає про життя, якщо вона позбавлена теоретичної системи для його інтерпретації” [24; 25]. З одного боку, можна з упевненістю стверджувати, що збагачення теорії відбувається безперервно, з іншого – саме надлишкова відмінність сенсового навантаження суті явища може призводити до втрати єдності в усвідомленні закономірностей, яким це явище підпорядковується. Як наслідок, унеможливується створення уніфікованої методології ефективного впливу на його подальше вдосконалення. Отже, будь-яка точка зору стає апіорі недосконалою і далекою від такої, що вважатиметься загальноприйнятною. Таким чином, традиційна теорія, яка “дозволяла подавати опис об’єкта змін та методів вимірювання змін через розгляд великої кількості прикладів та досвіду інших”, стала неспроможною щодо визначення адекватного інструментарію забезпечення “зв’язку між факторами успіху та фактичним успіхом” підприємств [26].

Управління, як стверджував грецький філософ Платон, є важливим засобом забезпечення життя суспільства [27]. У своїх працях Р. Акофф зазначав, що “при вдосконаленні підприємства навіть незначні корегуючі дії неможливо ефективно оцінити, якщо не володієш концепцією того, яким має бути загалом підприємство в ідеалі” [28]. Тому для всіх країн світу кожне сторіччя стає полігоном активного трансформування основ управління. Великий проміжок часу дозволив сформувати достатню базу прикладів проведення успішних організаційних змін на підприємствах. У процесі пізнання цього феномена створюється ситуація, яку влучно охарактеризував Нобелівський лауреат з економіки (1982 р.) Дж. Стіглер [29, 1–15]. Він констатував, що, з одного боку, “інформація – недооцінений ресурс, а знання – влада”, а з іншого – “інформація займає тільки жалюгідну хатину в місті економічної думки”. Таким чином, ми будемо наближатись до ситуації, найкраще проілюстрованої Ф. Найтом, який зазначав: “найшкідливіше – це зовсім не неучтво, а знання сили-силенної речей, які насправді неправильні” [30, 7–8]. Тому зайва дискусійність або надлишкова протилежність позицій окремих науковців завжди призводитиме до постійної конфронтації між теорією та практикою [31, 172–226].

У Господарському кодексі України [4] від суб'єктів господарювання (СГ) вимагається врахування пріоритетів прогнозних та програмних документів економічного і соціального розвитку. Отже, суб'єкту господарювання (ст. 11.5 Господарського кодексу України), який не враховує суспільних інтересів, відображених у програмних документах економічного і соціального розвитку, не можуть надаватися передбачені законом пільги та переваги. Це зумовлено спрямованістю на суспільно прийнятну інтегрованість трудових і соціальних факторів виробництва з формами реалізації економічної політики держави (включаючи її інноваційну стратегію), створення, функціонування і розвитку підприємств, розподілу владних повноважень, регулювання відносин власності, особливо інтелектуальної, без чого позитивні зрушення у будь-яких сферах стають малоймовірними. Розвиток кожного підприємства має реальні перспективи тільки в тому випадку, коли його пріоритети збігатимуться із суспільними уявленнями про інтереси країни загалом, тобто із тією стратегією, яка визнається певною державою. Саме тому цільовим орієнтиром розвитку підприємства має бути не тільки покращання економічних показників, а й нарощування інших організаційно-економічних переваг, які дозволять підприємству вижити й розвиватися.

У діяльності сучасних підприємств найбільшого поширення набули ознаки консервативного та досить обмеженого підходу, коли кінцевою метою їх функціонування стає орієнтованість на максимізацію кінцевого результату через мінімізацію соціальних функцій. Так, відповідно до ст. 42 та 62 Господарського кодексу України, підприємство є самостійним суб'єктом господарювання, створеним іншими суб'єктами з метою задоволення суспільних та особистих потреб, досягнення економічних і соціальних результатів та отримання прибутку. Українське законодавство суттєво звужує спектр результатів, які мають бути досягнуті підприємницькими одиницями. Отримання прибутку стає квінтесенцією існування підприємства. При цьому, як зазначав М. Портер, сучасні економічні умови характеризуються високим рівнем агресивності й непередбачуваності поведінки конкурентів на будь-яких вітчизняних ринках і потребою “тотального зосередження” на власних інтересах для отримання “високих прибутків” [32]. Отже, твердження Дж. М. Кейнса про те, що підприємці, приймаючи рішення, здебільшого керуються своїми “первісними інстинктами”, поступово стало аксіоматичним [33]. Саме це, на наш погляд, стає бар'єром, який не дозволяє підприємствам успішно формувати свої параметри діяльності, комплексно забезпечуючи досягнення запланованих результатів.

Ми, навпаки, наголошуємо на категоричному унеможливленні догматизації тільки економічної інтерпретації доцільності підвищення інноваційної активності підприємств. Діяльність підприємств не може розглядатися поза соціальним життям, соціальними відносинами та соціальними процесами. Тільки зближення соціальних та економічних функцій підприємства через механізм збалансування витрат та отриманої вигоди, що не піддається грошовому вимірюванню, є результатом забезпечення довготривалого розвитку [34]. Тобто спільні інтереси (потреби) повинні й надалі орієнтувати і конкретизувати смислове наповнення виробничої, науково-дослідної, торговельної діяльності підприємства [35].

Реальний розвиток підприємства означає одночасне забезпечення якісного й успішного режиму функціонування соціально-економічного утворення: задоволення матеріальних і духовних потреб працівників; раціональне та екологічнобезпечне господарювання й високоєфективне використання необхідних ресурсів; підтримка сприятливих для здоров'я людини природно-екологічних умов життєдіяльності, збереження, відтворення і покращання якості діяльності й еколого-економічного потенціалу. Парадигма збалансованого розвитку має відповідати на ключові питання стосовно його результативно-цільової функції та методологічних засобів реалізації цільових завдань безумовної управлінської відповідальності за повне системне задоволення потреб підприємства і його учасників. Пріоритетним також має стати формування вітчизняної моделі, яка б відповідала загальносвітовим ідеям гармонізації економічних, соціальних та екологічних переваг розвитку.

Особливим при цьому можна вважати встановлення меж між підприємством і зовнішнім оточенням, механізму налагодження відносин між ними, інтенціональною сферою підприємства та режимом функціонування (рефлексією). Тобто, за словами Г. Б. Клейнера, визначення факторів, що “детермінують поведінку підприємства у різних сферах його функціонування” і “встановлення домінант під час прийняття і реалізації рішень” мають найважливіше значення в побудові “індивідуалізованої моделі поведінки” [36]. З цим не можна не погодитись, але необхідно врахувати, що кожна з моделей (тих, що сформульовані, й тих, що можуть бути створеними в майбутньому) повинна сприйматись як рамкова.

Теоретичний напрям, сфокусований на встановленні суспільно прийнятного поєднання трудових і соціальних факторів виробництва з формами реалізації економічної політики держави, спрямованої на створення, функціонування і розвиток підприємств, розподіл владних повноважень, регулювання відносин власності, має назву *Entwicklungstheorie und Entwicklungspolitik* (теорія і політика розвитку). Надзвичайно актуальне й особливо значуще те, що насамперед він адресується суб'єктам, які відстають у своєму розвитку. Поглиблення взаємодії економічної та соціальної політики стає ознакою цивілізованості й передумовою для розвитку, не меншим імперативом, ніж єдність законів ринкової економіки.

Людина як ключовий елемент підприємства стає носієм здатності до швидкого й адекватного оцінювання і реагування на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища, а саме підприємство виступає осередком співробітництва і протистояння його учасників. Наповнення критеріїв, які відображають певну реальну ситуацію, вимагатиме особливого профілю досконалості менеджменту [37], де трудовим і соціальним аспектам належить особливе місце. Вони визначаються низкою міжнародних договорів та актів, а саме:

Декларація соціального прогресу і розвитку (Резолюція 2542 Генеральної Асамблеї ООН від 11.12.1969 р.); Хартія соціального забезпечення (Х Всесвітній конгрес профспілок, Гавана, 15.02.1982 р.), Європейська соціальна хартія (Страсбург, 03.05.1996 р.), Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (Женева, 18.06.1998 р.) та ін. Відповідно до міжнародної практики в Україні прийнято Закони “Про зайнятість населення” (№ 803 від 01.03.1991 р.), “Про оплату праці” (№ 108 від 24.03.1995 р.), “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” (№ 2017 від 05.10.2000 р.), Кодекс України про працю.

Соціальна орієнтованість підприємства виявляється через справедливий розподіл ресурсів і можливостей між усіма її членами за безумовного забезпечення організаційно закріпленого мінімуму задоволення потреб відповідно до їх сукупності та/або встановленого соціального максимуму. Це також потребує встановлення “верхньої межі”, за якою рівень споживання стає руйнівним для підприємства або передбачає вилучення із процесів функціонування стратегічно значущих ресурсів або їх окремих компонентів. Саме тому особливою загрозою для сучасного підприємства є споживачьке ставлення до екології. Сучасне підприємство можна з упевненістю вважати гідним суспільства, яке визначило умови створення і вимоги до його існування. Для гармонійного розвитку необхідно зосередитись на узгодженні власної господарської діяльності з природними законами функціонування й розвитку екосистеми [38], що потребує “відповідного змістового і культурологічного наповнення, належної адресності окремих людей і людських спільнот” [39]. Усвідомлення й підвищення відповідальності сприятиме створенню передумов для уникнення вибору неправильних принципів і методів господарювання, забезпечення нормальних умов життєдіяльності підприємства і запобігання або ліквідації ситуацій, які призводять до небажаних екологічних наслідків [40].

Висновки

- Підприємство – це особливий тип організації, основний елемент економіки, який формує її специфіку та бюджет держави, та є важливою складовою, що забезпечує життєві інтереси країни, її економічну безпеку, активізацію процесів товарообміну відповідно до потреб суспільства, реалізацію всієї повноти й комплексності організаційних функцій та їх детермінованість у визначеній системі пріоритетів, функцій і завдань діяльності, своєчасність ініціативних дій менеджменту, спрямованих на формування цільової моделі встановлення різновидів, обсягів, джерел використання ресурсів і можливостей, що виникають при взаємодії з динамічним та невизначеним зовнішнім середовищем.

- Закріплення за підприємством ролі ключового інтегратора суспільних процесів потребує адекватного відтворення у просторово-часовому континуумі повноти його сенсів.

- Підвищення суспільної цінності підприємств України досягається через наближення економічної поведінки суб'єктів підприємництва до суспільних вимог та очікувань соціокультурного середовища суспільства, соціальної структури, культури і структури споживання, системи цінностей членів суспільства.

- Формування соціально-адекватного менеджменту підприємств, усі рішення щодо поглибленого реформування господарської системи слід здійснювати на основі всебічної соціальної стандартизації головних процесів у розрізі видів діяльності й територій, а формування цивілізованої моделі розвитку стає базальтернативним шляхом підвищення продуктивності ресурсного потенціалу підприємства, зниження його екзогенної залежності, подолання суперечності між завданнями економічного та соціального розвитку, що обумовлюють необхідність диспозиціонування організаційних детермінант менеджменту підприємств у системі реалізації соціально-економічного, екологічно-гармонійного, інноваційно-технологічного потенціалу розвитку.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є розробка державної економічної політики, спрямованої на впровадження нової парадигми збалансованого розвитку підприємств, зокрема вдосконалення законодавчої бази, а також дослідження шляхів реалізації соціально-економічного, екологічно-гармонійного, інноваційно-технологічного потенціалу розвитку підприємств.

Література

1. Клейнер Г. Б. От теории предприятия к теории стратегического управления / Г. Б. Клейнер // Российский журнал стратегического менеджмента. – 2003. – № 1.
2. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации : пер. с англ. / Минцберг Г. – СПб. : Питер, 2001.
3. Могилевский В. Д. Методология систем: вербальный подход / Могилевский В. Д. – М. : Экономика, 1999. – 251 с.
4. Господарський кодекс України. Господарський процесуальний кодекс України : офіційні тексти / Міністерство юстиції України. – К. : Юрінком Інтер, 2004. – 304 с.
5. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество : пер. с англ. / Белл Д. – М. : Academia, 1999. – С. 18.
6. Berg D. V. Empirical Identification of Competitive Strategies: Russian Bank System / D. V. Berg, V. V. Popkov / In “Empirical Science of Financial Fluctuations: The Advent of Econophysics”, ed. H. Takayasu. – Tokyo : Springer-Verlag, 2001.
7. Berg D. V. General numerical model of the competition life cycle: from physics to economy / D. V. Berg, V. V. Popkov. – Physica A 324 (2003).
8. Maevsky V. I. The evolution of macrogenerations / V. I. Maevsky, M. Kazhdan // Journal of Evolutionary Economics. – 1998.

9. Берг Д. Б. Эволюционное измерение стратегического банковского менеджмента / Берг Д. Б., Попков В. В., Кузнецов Р. О. / Центр эволюционной экономики, Международный институт А. Богданова. – Екатеринбург : Уральский рабочий, 2002.
10. Маевский В. И. Введение в эволюционную макроэкономику / Маевский В. И. – М. : Япония сегодня, 1997.
11. Маевский В. И. Эволюционная теория и неравновесные процессы / В. И. Маевский // Экономическая наука современной России. – 1999. – № 4.
12. Маевский В. И. Эволюция макрогенераций и современные макроэкономические теории / В. И. Маевский // Эволюционная экономика на пороге XXI века : сборник. – М. : Япония сегодня, 1997.
13. Маевский В. И. Экономическая эволюция и экономическая генетика / В. И. Маевский // Вопросы экономики. – 1994. – № 5.
14. Sadtchenko K. V. The Laws of Evolution of Economic Structures. Paper presented to the Third International Conference on Discrete Chaotic Dynamics in Nature and Society / Sadtchenko K. V. – Tokyo; Japan, 2002.
15. Sadtchenko K. V. (2003, September). Life Cycles of Economic Structures, paper from book of the 5th International Symposium on Evolutionary Economics, Pushino, Moscow region, Russia [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.inst-econ.org.ru/russian/news/main.htm>.
16. Sadtchenko K. V. Universal laws in application to evolutionary economics. Nonlinear Dynamics, Psychology and Life Sciences / Sadtchenko K. V. – New York : Kluwer Academic / Human Sciences Press. – 2002. – Vol. 6. – № 2. – P. 121–135.
17. Садченко К. В. Эволюция экономических систем на микро и макроэкономических уровнях / К. В. Садченко // Эволюционная экономика: проблемы и противоречия теории и практики : сборник / под ред. Л. И. Абалкина и др. / Центр эволюционной экономики, Институт экономики / Центральный экономико-математический институт РАН. – М., 2001.
18. Садченко К. В. Эргодическая гипотеза для экономической системы / К. В. Садченко // Эволюционная экономика на пороге XXI века : сборник / под ред. Л. И. Абалкина и др. / Центр эволюционной экономики, Институт экономики, Центральный экономико-математический институт РАН. – М., 1997.
19. Sadtchenko K. V. Universal laws in application to evolutionary economics, in Matsumoto A., Aruka Y. (Eds.), papers of Fourth Annual Conference of the Japan Association for Evolutionary Economics (JAFEE). – Tokyo, 2000.
20. Sadtchenko K. V. (2002). Universal laws in application to evolutionary economics. Nonlinear Dynamics, Psychology, and Life Sciences. – Vol. 6. – № 2. – P. 121–135. – New York : Kluwer Academic / Human Sciences Press [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kluweronline.com/issn/1090-0578/contents>.
21. Данилов-Данилян В. И. Экологический вызов и устойчивое развитие / В. И. Данилов-Данилян, К. С. Лосев. – М. : Прогресс-Традиция, 2000.
22. Зиндер Е. З. Новое системное проектирование: информационные технологии и бизнесреинжиниринг / Е. З. Зиндер // Системы управления базами данных. – 1996. – № 1.
23. Ахиезер А. С. Критические пороги социальных систем / А. С. Ахиезер, Г. А. Гольц // Обществ. науки и современность. – 1992. – № 1.
24. Артур Р. Большой толковый психологический словарь : пер. с англ. / Артур Р. – М. : АСТ ; Вече, 2001; Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – [3-е изд.]. – М. : Экономика, 2003. – 528 с.
25. Долішній М. І. Роль стратегій соціально-економічного розвитку областей у реалізації сталого розвитку України. Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональна політика сталого розвитку: принципи формування. Механізми реалізації : зб. наук. пр. / М. І. Долішній. – Львів : Ін-т регіональних досліджень НАН України, 2002. – Вип. 5.
26. Структурна гармонізація економіки України як фактор економічного зростання / за ред. І. В. Крючкової. – К. : Експрес, 2007. – 520 с.
27. Яковец Ю. В. Циклы. Кризисы. Прогнозы / Яковец Ю. В. – М. : Наука, 1999. – 448 с.
28. Азарян Е. М. Потребительский рынок: становление и развитие / Азарян Е. М. – Донецк : ИЭП, 2002.
29. Hanks S. H. The organization life cycle: integrating content and process / S. H. Hanks // Journal of Small Business Strategy. – 1990. – Vol. 1.
30. Моисеев Н. Н. Универсальный эволюционизм / Н. Н. Моисеев // Вопросы философии. – 1991. – № 3. – С. 7–8.
31. Кондратьев Н. Д. Большие циклы экономической конъюнктуры : доклад / Н. Д. Кондратьев // Проблемы экономической динамики. – 1989.
32. Портер М. Стратегия конкуренції / М. Портер ; пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський. – К. : Основи, 1998. – 390 с.
33. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс // Антология эконом. классики. – 1993. – Т. 2. – 261 с.

34. Солодков Г. Социальные детерминанты экономического развития / Г. Солодков // Экон. вестник Ростов. гос. ун-та. – 2003. – № 2. – Т. 1.
35. Господарський кодекс України : [прийнятий 16 січ. 2003 р.]. – К. : Істина, 2003. – 208 с.
36. Клейнер Г. Б. Системная парадигма и теория предприятия / Г. Б. Клейнер // Вопросы экономики. – 2002. – № 10.
37. Бай С. І. Інноваційно-активна поведінка підприємства як критерій досконалості менеджменту / С. І. Бай // Науковий вісник ПУСКУ. – 2008. – № 1 (26) : Економічні науки. – С. 121–126.
38. Харманский Е. Б. О необходимости создания эколого-социальной и экономической парадигмы развития России / Е. Б. Харманский // Устойчивое развитие. Наука и практика. – 2003. – № 3.
39. Злупко С. Екогномологічні засади регіональної політики сталого розвитку в умовах глобалізації / С. Злупко // Регіональна економіка. – 2002. – № 4.
40. Ефремов А. В. Повышение духовного уровня общества как основное условие гармоничного (с биосферой) развития человечества / А. В. Ефремов // Экономика и управление. – 2006. – № 5.