

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.104

Теоретичні засади формування соціально-трудової сфери підприємства

Аграмакова Н.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

У статті проведено дослідження теоретичних засад формування соціально-трудової сфери (СТС) підприємства. Вивчено підґрунтя терміну «СТС», а саме такі його складники: «праця», «процес праці», «трудова діяльність», «соціально-трудові відносини». Удосконалено зміст СТС як сукупність певних функціональних сфер. Запропоновано структуру СТС підприємства.

Ключові слова: праця, процес праці, трудова діяльність, соціально-трудові відносини, соціально-трудова сфера.

Аграмакова Н.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье проведено исследование теоретических основ формирования социально-трудо­вой сферы (СТС) предприятия. Изучены основы термина «СТС», а именно следующие ее составляющие: «труд», «процесс труда», «трудо­вая деятельность», «социально-трудо­вые отношения». Усовершенствовано содержание СТС сфе­ры как совокупности определенных функциональных областей. Предложена структура СТС предприятия.

Ключевые слова: труд, процесс труда, трудовая деятельность, социально-трудо­вые отношения, соци­ально-трудо­вая сфера.

Agramakova N.V. THEORETICAL BASES OF FORMATION SOCIAL AND LABOR COMPANIES

The paper studied the theoretical foundations of the formation of social and labor sphere (CTC) of the enterprise. Learn the basics of the term «STS», namely, the following components of its «work», «labor process», «work activity», «social and labor relations.» Improved content CTC sphere as a set of specific functional areas. The structure of the STS plant.

Keywords: work, work process, work, social and labor relations, the social and labor sphere.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У сучасних умовах на макроекономічному рівні розробляються та впроваджуються заходи, що спрямовані на розроблення та реалізацію стратегії економічної та соціально-трудо­вої політики, які відповідають світовим принципам побудови соціально орієнтованої економіки, однак при цьому особливу увагу слід приділити мікроекономічному рівню. Це пов'язано з тим, що в побудові соціально орієнтованої економіки має брати участь і нести відповідальність не тільки держава, але й кожне окреме підприємство. Підвищення ролі мікроекономічного рівня у функціонуванні та управлінні соціально-трудо­вою сферою (СТС) зумовлене тим, що саме від кожного окремого підприємства залежить якість трудового життя економічно активного населення, роз-

міри фінансових відрахувань на соціальні виплати та заходи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням теоретичних і практичних основ соціально-трудо­вих відносин займалися такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як: О. Амоша, Дж. Амстронг, О. Білик, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Б. Данілішин, В. Данюк, Р. Дарендорф, О. Жадан, А. Колот, Н. Лук'янченко, М. Мескон, Г. Назарова, І. Новак, О. Новікова, Н. Павловська, І. Петрова, М. Погорелов, В. Савченко, М. Семікіна, Р. Хендерсон, А. Чухно та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У результаті науково-практичних досліджень накопичено теоретичні здобутки та практичний досвід, що відображають соціально-економічні аспекти управління СТС підприємства, але разом із тим недостатньо повним і систематизованим

є підхід до висвітлення сутності й структури СТС підприємства.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою даної роботи є дослідження теоретичних засад формування соціально-трудової сфери підприємства, а саме її сутності та структури.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз наявних теоретичних розробок щодо сутності та структури СТС підприємства дає змогу прийти до таких висновків:

1) СТС охоплює безліч питань (трудова діяльність персоналу, соціально-трудова відносини, організацію та оплату праці, організаційну культуру, соціальне забезпечення, використання та розвиток персоналу, продуктивність праці, мотивацію праці тощо), однак спостерігається недостатня їх систематизація в рамках одного комплексного поняття та дослідження;

2) окремі дослідження та розроблення практичних рекомендацій ґрунтуються на проведенні попереднього аналізу певного напрямку в практичній діяльності, проте не всі вони мають методичне забезпечення щодо оцінки їхнього реального стану на підприємстві (наприклад, розвиток соціально-трудових відносин, соціальне забезпечення, виконання нормативно-правових актів тощо);

3) соціально-трудова відносини у більшості досліджень розглядаються з точки зору нормативно-правового регулювання, а не з метою збалансування інтересів їх суб'єктів;

4) трудова діяльність персоналу на підприємстві досліджується для подальшої розроблення теоретичних і методичних засад її мотивації, при цьому інші аспекти її управління та організації зазвичай не розглядаються;

5) соціальне забезпечення трудової діяльності працівників на рівні підприємства залишається поза увагою науковців;

6) питання оплати праці та заробітної плати найманих працівників досліджується багатьма вченими, однак все ще не розглянутим залишається компенсаційний пакет як новий вид оплати праці та соціальний пакет в його складі [1–16].

Розгалуженість питань, які охоплює собою СТС, потребують більш повного і систематизованого підходу до висвітлення сутності й структури СТС. У зв'язку із цим передусім слід зупинитися на теоретичному осмисленні терміна «соціально-трудова сфера» та його складників: праці, трудової діяльності, соціально-трудова відносин, сфери.

Розпочати дане дослідження слід із визначення поняття «праця».

Як і будь-яке поняття, термін «праця» має безліч тлумачень, але серед учених і практиків майже немає серйозних суперечностей та дискусій щодо визначення даного поняття. Найбільш розповсюджене визначення праці як доцільної діяльності людей, що спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда та суспільства в цілому [2; 5; 12; 16].

Однак під час дослідження даного терміну слід зауважити, що в уявленнях про працю слід виділяти різні аспекти:

– економічний (ринок праці, трудова зайнятість населення, продуктивність праці, її ціна, організація та нормування, оплата і матеріальне стимулювання, планування, аналіз і облік праці тощо);

– соціальний (змістовність, привабливість, престижність і мотивація праці, соціальне партнерство тощо);

– психофізіологічний (тяжкість, напруженість, гігієна праці тощо);

– техніко-технологічний (технічне і технологічне оснащення, енергоозброєність і техніка безпеки праці тощо);

– правовий (законодавче регулювання трудової сфери, відносин на ринку праці тощо) [16].

Здебільшого таке розподілення досить умовно, оскільки проблеми праці поєднують у собі одночасно різні аспекти, є єдиною системою або знаходяться в дуже тісній залежності. Так, наприклад, раціональний розподіл праці на підприємстві може бути досягнутий тільки за врахування економічних, психофізіологічних і соціальних критеріїв; соціальне партнерство потребує вирішення соціальних і економічних завдань на основі їх чіткого правового регулювання; оплата праці вирішує економічні і соціальні завдання, спираючись на трудове законодавство, і т. д.

Розглядаючи елементи процесу праці, О.А. Грішнова зазначає, що за традиційним (марксистським) підходом до розглядання праці як чинника виробництва процес праці містить три обов'язкові елементи: доцільну діяльність людини (власне працю), предмети та засоби праці. Нині економічна наука розглядає працю ширше і комплексніше. Зокрема, пропонується розглядати щонайменше п'ять елементів процесу праці: предмет праці, засіб праці, технологію діяльності, організацію праці та саму працю [2]. Анало-

гічного підходу до елементів процесу праці дотримується й А.М. Колот [5].

Сутність трудової діяльності реалізується у виконанні нею таких функцій: створення матеріальних і духовних благ; задоволення матеріальних і духовних потреб людини та суспільства; формування суспільного багатства та його розподілу; сприяння науково-технічному прогресу; розвиток людини; відтворення населення [2; 5; 12; 16].

О.А. Грішнова особливо підкреслює, що в процесі праці та трудової діяльності формується система соціально-трудова відносин, «які утворюють стрижень суспільних відносин на рівні економіки в цілому, регіону, підприємства і мікроколективу» [2].

Під соціально-трудова відносинами найбільш часто розуміють об'єктивно існуючі взаємозалежності та взаємодії суб'єктів цих відносин у процесі праці, які спрямовані на підвищення якості трудового життя [2; 5; 8; 12; 16]. Такий підхід відображає дві основні характеристики соціально-трудова відносин: по-перше, взаємовідносини суб'єктів у процесі праці, по-друге, управління якістю трудового життя.

О.А. Грішнова надає більш широке визначення даного терміна за рахунок постановки таких завдань перед соціально-трудова відносинами, як забезпеченість соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємства [2].

Вчені, які спеціалізуються на питаннях соціології праці, розглядають соціально-трудова відносини з точки зору взаємодії суб'єктів у процесі праці: «Соціально-трудова відносини – це різноманіття соціальних відносин, що складаються в процесі та з приводу праці на підприємстві між його учасниками» [4]. На їхню думку, соціально-трудова відносини дають змогу визначити соціальну значущість, роль, місце та суспільне становище індивіда і груп. Тобто вони виділяють соціально-психологічну характеристику СТС, яка останнім часом знаходить своє відображення в понятті «організаційна (корпоративна) культура».

Таким чином, очевидно, що процес праці та трудової діяльності працівників і виникаючі при цьому соціально-трудова відносини порушують багато аспектів та створюють певну структуру, тобто взаємовідносини між елементами та їх групами, що мало змінюються за змін у системі і забезпечують існування системи та її основних властивостей.

А.М. Колот пропонує складниками соціально-трудова відносин вважати «соціально-

трудова відносини зайнятості; соціально-трудова відносини, пов'язані з правилами внутрішнього розпорядку; соціально-трудова відносини, пов'язані з умовами та охороною праці; соціально-трудова відносини, що виникають у зв'язку із розвитком персоналу (підвищення кваліфікації, перепідготовка тощо); соціально-трудова відносини, пов'язані з організацією індивідуальної та колективної праці; соціально-трудова відносини у зв'язку з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи; соціально-трудова відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за послуги робочої сили; соціально-трудова відносини, пов'язані з дотриманням норм трудового законодавства та угод і договорів; соціально-трудова відносини з інших питань трудового життя» [10].

Окрім розглянутих вище складників соціально-трудова відносин, виділяють такі блоки: соціально-трудова відносини зайнятості; соціально-трудова відносини, які пов'язані з організацією й ефективністю праці; соціально-трудова відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю.

Усе різноманіття розглянутих понять (праця, трудова діяльність, соціально-трудова відносини) автор даного дослідження пропонує об'єднати у поняття «соціально-трудова сфера».

Проведене теоретичне дослідження дає змогу зробити такі висновки:

1) праця має наступні аспекти: економічний, соціальний, психофізіологічний, техніко-технологічний і правовий;

2) праця – це доцільна діяльність людей, що спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда та суспільства в цілому;

3) у процесі трудової діяльності працівники розвивають себе, свої фізичні та духовні якості, задовольняють особисті й суспільні матеріальні та духовні потреби, сприяють підвищенню продуктивності праці;

4) елементами праці є предмети праці, засоби праці, технологія діяльності, організація праці та сама праця;

5) у процесі праці та трудової діяльності формується система соціально-трудова відносин;

6) соціально-трудова відносини – це об'єктивно існуючі взаємозалежності та взаємодії суб'єктів цих відносин у процесі праці, які спрямовані на забезпеченість соціальної злагоди, високого рівня та якості життя пра-

цівників, високої ефективності роботи підприємства;

7) складниками соціально-трудових відносин є: питання зайнятості, умови та охорона праці, розвиток персоналу, організація праці, оплата праці, норми трудового законодавства та угод і договорів тощо;

8) соціально-трудові відносини реалізуються у соціально-трудовій сфері, яка містить

у собі такі блоки: комплекс галузей соціальної інфраструктури (освіта, охорона здоров'я, культура тощо); ринок праці, питання зайнятості, перепідготовки кадрів; сфера мотивації продуктивної праці (організація оплати праці, стабілізації рівня життя населення тощо); система соціального захисту населення, система соціального партнерства, пенсійна система, система охорони праці тощо;

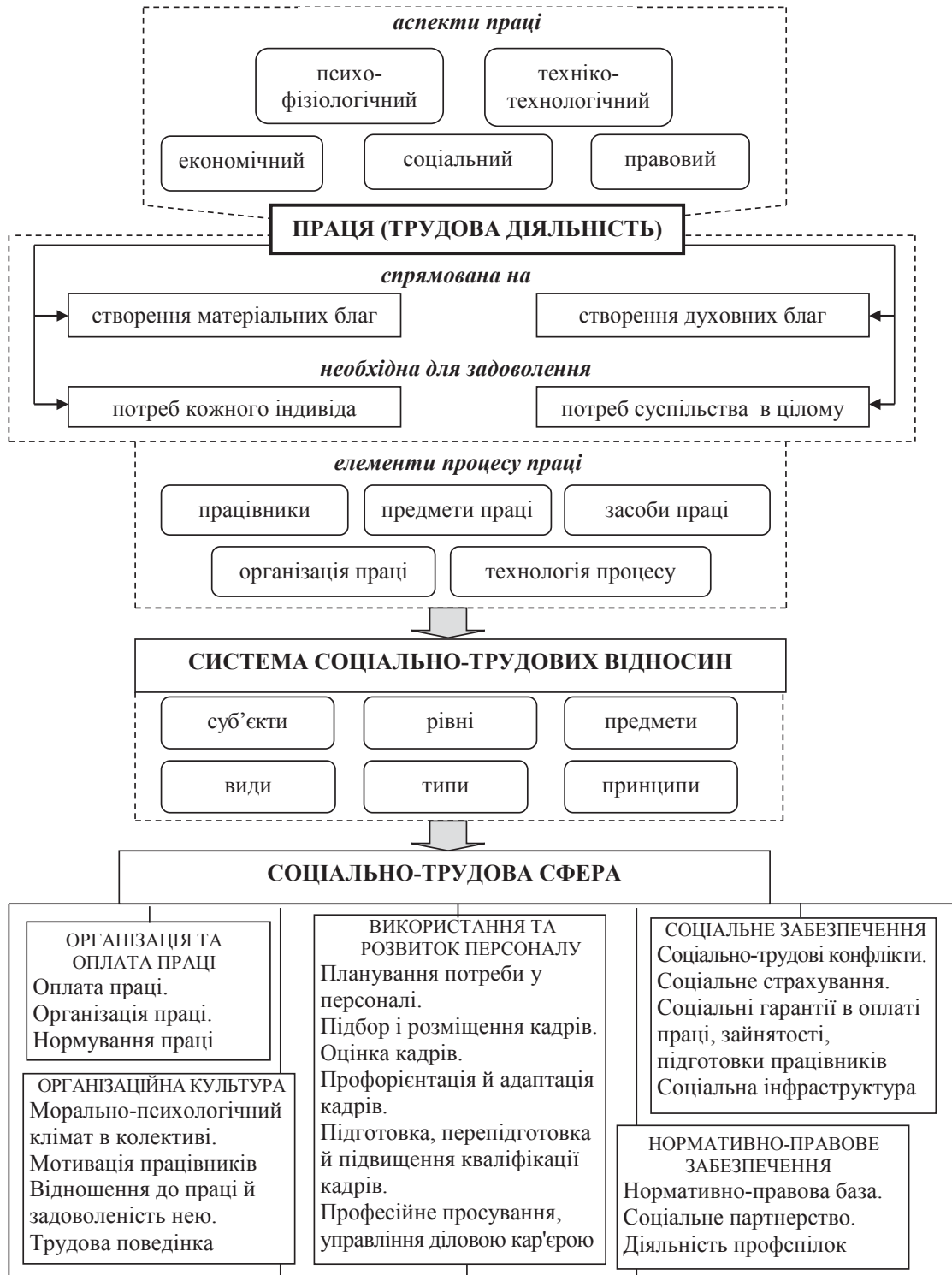


Рис. 1. Структура СТС підприємства

9) підґрунтям економічного розвитку всіх розглянутих складників є СТС.

Таким чином, складність і багатоаспектність процесу праці та тісно взаємопов'язаних із ним питань трудової діяльності працівників і соціально-трудова відносин потребують узагальнення їх в єдине, чітко окреслене певними межами середовище, а саме соціально-трудова сфера.

Поняття «сфера», відповідно до тлумачного словника, означає «межі поширення чого-небудь» або «середовище, в якому щось відбувається» [7].

Узагальнюючи досвід функціонування вітчизняних підприємств та викладений вище матеріал, автор пропонує розглядати зміст СТС підприємства як сукупність таких функціональних сфер його діяльності, питання яких вирішуються в процесі її формування та управління:

- 1) організація та оплата праці;
- 2) організаційна культура;
- 3) соціальне забезпечення;
- 4) використання та розвиток персоналу;
- 5) нормативно-правове забезпечення.

Такий розподіл достатньо умовний, оскільки однозначно розмежувати широке коло питань СТС дуже важко.

Такий розподіл зумовлений тим, що:

– організація та оплата праці спрямовані на економічний аспект трудової діяльності персоналу підприємства, підвищення ефективності праці за рахунок удосконалення організації праці, вдосконалення системи оплати праці;

– організаційна культура вивчає соціальні явища, підтримує позитивну морально-психологічну атмосферу в колективі, забезпечує ділову співпрацю підприємства із зовнішнім середовищем;

– соціальне забезпечення займається напрямами вдосконалення якості життя персоналу, наданням йому необхідного соціального захисту, формуванням соціальної інфраструктури на підприємстві, охороною праці;

– використання та розвиток персоналу розглядає питання розвитку трудового потенціалу, забезпечує організацію персоналом певної якості та в необхідній кількості;

– нормативно-правове забезпечення гарантує правове регулювання СТС, умови реалізації передбачених трудовим законодавством гарантій, прав і обов'язків працівників, сприяє дотриманню принципів соціального партнерства.

Більш детально структура СТС представлена на рис. 1.

Таким чином, запропонований підхід до структури СТС підприємства дав змогу автору удосконалити її сутність та визначити СТС як середовище, де відбувається процес праці, яке окреслюється межами функціональних сфер, що вступають у взаємодію та формують умови для одночасного й збалансованого поліпшення якості трудового життя персоналу та підвищення продуктивності праці.

Далі більш детально зупинимося на дослідженні кожної з виділених функціональних сфер СТС.

Першою функціональною сферою СТС підприємства є організація та оплата праці, яка сприяє вдосконаленню системи оплати, організації та нормуванню праці, підвищенню продуктивності праці. Одним із найважливіших елементів даної сфери є організація оплати праці, від якої залежить винагорода працівнику за виконання ним певних трудових функцій. Цьому питанню належить особлива роль, оскільки нині заробітна плата для переважної більшості населення є основним джерелом доходу, а отже, способом задоволення потреб, розвитку фізичних і духовних якостей, відтворення витрачених зусиль. Заробітна плата виконує такі основні функції: відтворювальну, регулюючу та стимулюючу.

Наступним елементом є організація праці, яка являє собою конкретні форми й методи поєднання людей і техніки в процесі праці для досягнення корисного ефекту трудової діяльності, а саме підвищення продуктивності праці. Продуктивність праці виражає результативність корисної праці, яка визначає ефективність діяльності у певний проміжок часу. Зростання продуктивності праці має дуже велике значення для розвитку підприємства, функціонування СТС та є: неодмінною умовою приросту продукції, розвитку виробництва та збільшення прибутку; умовою підвищення якості продукції; важливою передумовою зростання заробітної плати працівників; однією з умов зниження витрат на виробництво продукції; чинником підвищення конкурентоспроможності продукції; необхідною передумовою скорочення робочого часу та розширення меж вільного часу для розвитку людини; чинником, що справляє вирішальний вплив на поліпшення всіх економічних і соціальних показників підприємства [12]. Розглянута функціональна сфера впливає не лише на досягнення таких орієнтирів, як підвищення продуктивності праці, вдосконалення оплати та організації праці, а й на поліпшення якості трудового життя (завдяки належному

рівню заробітної плати, створенню безпечних умов праці тощо), розвиток кадрового потенціалу (створюючи умови для використання та розвитку потенціалу працівників, їх професійного зростання).

Друга функціональна сфера – організаційна (корпоративна) культура, яка ґрунтується на певній системі цінностей. Це поняття ще не до кінця усвідомлене теоретиками і практиками. Так, М.С. Дороніна розглядає корпоративну культуру як систему історично зумовлених цінностей, переконань, етичних норм, традицій, принципів, що сприймаються членами організації і задають їм орієнтири поведінки і дій [4]. Г.В. Назарова уточнює, що корпоративна культура не одержує нормативного закріплення в законодавстві та базується на загальному культурному рівні суспільства, організаційній культурі підприємства, нормах моралі, діловій практиці тощо [13]. Культура підприємств виявляється в особливому стилі поведінки, який об'єднує або роз'єднує суб'єктів СТС у процесі досягнення стратегічних і поточних цілей, робить його привабливим або відштовхуючим в очах суспільства, окремих громадян.

Важливість соціального забезпечення зумовлена тим, що, як відзначає І.Ф. Гнибіденко, «соціальне забезпечення повинне охоплювати соціальним захистом передусім категорії працездатного населення. Саме продуктивна праця цих верст населення допоможе реально забезпечити захист непрацездатної категорії» [1]. Соціальне забезпечення є однією зі складників соціальної політики. Соціальна політика – це соціально орієнтована система дій і заходів, що спрямована на забезпечення права кожного громадянина на достатній життєвий рівень. Метою соціальної політики є створення умов для розвитку й оптимального функціонування соціальних відносин, усебічного розкриття творчого і соціального потенціалу людини, особистості [11; 12]. У даному визначенні соціальна політика спрямована на забезпечення життєвого рівня людини, тобто її матеріальних і духовних потреб, а також на розвиток творчого потенціалу. Соціальна політика регулює соціальні процеси, вирішує завдання підвищення добробуту людини, забезпечення належного рівня та якості її життя. Якість трудового життя розуміється як систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці в найширшому значенні цього слова – умови виробничого життя, – які дають змогу врахувати міру реалізації інтересів працівників і

використання їх здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських та ін.) [12]. Водночас соціальне забезпечення сприяє не тільки поліпшенню якості трудового життя, а й підвищенню продуктивності праці (завдяки задоволенню потреб працівників створюється мотиваційний вплив на поліпшення результатів трудової діяльності), формуванню організаційної культури (створюються соціальні цінності на підприємстві, традиції, етична поведінка), розвитку кадрового потенціалу (почуття соціальної захищеності створює підґрунтя для самореалізації працівників, підвищення та розвитку їхніх професійних якостей).

Далі перейдемо до розгляду четвертої функціональної сфери – використання та розвиток персоналу. Нині людський чинник є важливою конкурентною перевагою в діяльності будь-якого підприємства, яке прагне зміцнити свої конкурентні позиції, та головним чинником ефективної господарської діяльності. На думку М.Г. Брауна, саме працівники стають найважливішим активом багатьох компаній. Більш того, такі американські економісти, як Дж.К. Грейсон та К. О'Делла, вважають, що «саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності». Окрім цього, як відзначає О. Грішнова, «центр уваги вчених зміщується від аналізу проблем використання наявних людських ресурсів до проблем створення якісно нових, потрібних у виробництві й на ринку праці людських продуктивних здібностей» [3]. У сучасних умовах знання, уміння, трудові навички, ініціатива, ціннісно-мотиваційна сфера працівників будь-якого підприємства стають усе більш важливим стратегічним ресурсом разом із фінансовим і виробничим капіталом. Висококваліфікований фахівець у сучасних умовах вимагає особливої уваги, оскільки він зацікавлений не тільки в отриманні високої заробітної плати, але й в можливості самореалізуватися. Таке його прагнення відповідає й цілям підприємства, в яких важливе місце належить можливості максимально використовувати кваліфікацію та навички співробітників. Від ефективності використання персоналу залежить стан усіх сфер СТС та виробничо-господарської діяльності підприємства. Це пов'язано з тим, що персонал впливає і на продуктивність праці, і на організацію оплати праці, і на якість трудового життя тощо.

П'ята функціональна сфера СТС підприємства – нормативно-правове забезпечення.

«В умовах побудови правової, демократичної, соціальної держави оцінка надзвичайно важливих економічних, політичних, національних, культурних та інших соціальних процесів неможлива без урахування впливу на них права та його юридичної форми – законодавства», – відзначає М.І. Іншин [9]. Законодавство формулює соціально-трудова стандарти та нормативи, які встановлюються в СТС для управління всіма її елементами, реалізації прав і гарантій працівника, роботодавця та держави. На основі соціальних стандартів визначаються розміри основних соціально-трудова гарантій: мінімальний розмір заробітної плати, мінімальний розмір пенсії за віком, неоподатковуваний мінімум доходів громадян, величина межі індексації грошових доходів громадян, пільги щодо оплати житлово-комунальних, транспортних послуг і послуг зв'язку та критерії їх надання тощо.

Висновки з цього дослідження. Таким чином, до цього часу поняття «соціально-трудова сфера» зустрічалося, головним чином, в економічній літературі. Воно використову-

валося та продовжує використовуватися для того, щоб виділити із загального комплексу виробничої діяльності ті її напрями, які стосуються персоналу підприємства. Такий підхід не дає змоги повною мірою зрозуміти сутність СТС, тому автором даної роботи було розроблено нове визначення поняття «соціально-трудова сфера» та його структури, яке поєднує різноманітні підходи до його визначення та більше відповідає сучасним вимогам побудови соціально орієнтованої системи управління підприємством; дає змогу відобразити весь простір питань, які включає в себе соціально-трудова сфера, окреслити трудову діяльність персоналу в рамках економічної діяльності підприємства, відобразити соціально-трудова відносини між найманим працівником і роботодавцем, досягти взаємоузгодження їх цілей. Подальшими перспективами даного дослідження повинні стати питання розроблення ефективного функціонування та управління СТС вітчизняних підприємств з урахуванням принципів соціальної відповідальності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гнибіденко І.Ф. Інвестування в соціально-трудова сфері: сучасний стан та перспективи розвитку / І.Ф. Гнибіденко // Інвестиції: практика та досвід. – 2015. – № 11. – С. 15–19.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: практикум: [навч. посіб.] / О.А. Грішнова, О.М. Білик. – К.: Знання, 2012. – 286 с.
3. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: [монографія] / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук, О.О. Олійник; Нац. ун-т вод. госп-ва та природокористування. – Рівне: НУВГП, 2014. – 217 с.
4. Дороніна М.С. Обґрунтування необхідності розвитку соціально-трудова відносин на підприємстві / М.С. Дороніна, Л.О. Сасіна, О.М. Стативка // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Економіка і менеджмент». – 2014. – Вип. 5. – С. 168–173.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносини: [підручник] / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко [та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
6. Економічна енциклопедія: у 3-х т. Т. 1 / Відп. ред. С.В. Мочерний [та ін.]. – К.: Академія, 2000. – 864 с.
7. Економічна енциклопедія: у 3-х т. Т. 3 / Відп. ред. С.В. Мочерний [та ін.]. – К.: Академія, 2002. – 952 с.
8. Жадан О.В. Соціально-трудова відносини в постіндустріальному суспільстві: сутність, особливості, перспективи розвитку / О.В. Жадан // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 4. – С. 26–33.
9. Іншин М.І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства / М.І. Іншин // Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки. – 2015. – № 2(2). – С. 129–133.
10. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: [монографія] / А.М. Колот; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – К.: КНЕУ, 2010. – 252 с.
11. Мельничук Д.П. Соціальні стандарти та державні гарантії у сфері праці: прагматичний аналіз у контексті соціально відповідального підходу / Д.П. Мельничук, Г.А. Шпиталенко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2016. – № 3(1). – С. 63–67.
12. Назарова Г.В. Управління соціально-трудова сферою підприємства: [монографія] / Г.В. Назарова, С.Ю. Гончарова, Н.В. Водницька; за заг. ред. док. ек. наук, професора Г.В. Назарової. – Харків: ХНЕУ, 2010. – 324 с.
13. Назарова Г.В. Сутність та роль соціально-психологічного клімату в управлінні персоналом підприємства / Г.В. Назарова, А.Д. Романов // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія «Економічна». – 2014. – № 4. – С. 131–137.

14. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: [монографія] / А.М. Колот [та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка; Держ. ВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – Київ: КНЕУ, 2015. – 295 с.

15. Соціально-трудова відносина: проблеми гармонізації: [монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасєка, Ю.Д. Петров; за ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КОД, 2012. – 300 с.

16. Управління персоналом та економіка праці: [навч. посіб.] / М.І. Погорєлов [та ін.]; за ред. проф. М.І. Погорєлова [та ін.]; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». – Харків: Щедра садиба плюс; НТУ «ХПІ», 2015. – 521 с.