

ню біологічних видів палива”, прийнятий Верховною Радою 21 травня 2009 р.

8. Зінченко В.О. Біомаса, як альтернативне джерело енергії / В.О. Зінченко // Екологічний вісник. – 2005. – №13. – С. 24–25.

9. Калетник Г.М. Альтернативна енергетика для суспільства / Г.М. Калетник // Агросвіт. – 2008. – №21. – С.17–23.

10. Кудря С.О. Розвиток відновлюваної енергетики для підвищення енергетичної та економічної безпеки України /С.О. Кудря// Відновлювана енергетика XXI століття : IX Міжнар.наук.-прает. конф. (15–19 вересня 2008 р.).

11. Назаренко А.В. Біопаливний потенціал України на світовому ринку сільськогосподарської продукції / А.В. Назаренко // Економіка АПК. – 2010. – №1. – С. 71–77.

Данкевич В.Е. Место и роль земельных ресурсов в стратегии энергетической безопасности

Исследованы альтернативные способы использования земельных ресурсов. Проанализирована роль сельского хозяйства для производства возобновляемых источников энергии. Установлено, что одним из наиболее эффективных способов обеспечения сельского хозяйства альтернативными источниками энергии является использование биологических видов топлива, которые изготавливаются из основной и побочной продукции сельского хозяйства и промышленности. Исследованы перспективы развития биоэнергетики в Украине. Проанализированы сырьевой потенциал производства альтернативных источников топлива в Житомирской области. Акцентировано внимание на возможности изготовления твердого биотоплива из побочной продукции растениеводства сельскохозяйственных предприятий.

Ключевые слова: энергетическая безопасность, сельскохозяйственные земли, аграрные предприятия, побочная продукция растениеводства, пеллеты, эффективность.

Dankevych V.Y. Place and role of land resources in energy security strategy

This paper investigates alternative ways of land use. We analyzed the role of agriculture for the production of renewable energy. The study found that one of the most effective ways to provide agriculture alternative energy sources is the use of biofuels, which are made from the main and by-products of agriculture and industry. We explored the prospects for bioenergy development in Ukraine. Analyzed the raw potential of alternative fuel sources in the Zhytomyr region. This paper emphasis on the possibility of production of solid biofuels from crop by-products formed in the farms.

Key words: energy security, agricultural land, farms, crop by-products, pellets, efficiency.

Дата надходження до редакції: 10.02.2014 р.

Рецензент: д.е.н., професор Ходаківський Є.І.

УДК 005.35

ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

М. С. Дороніна, д.е.н., професор,

Л. О. Сасіна, к.е.н., доцент,

О. М. Стативка, викладач.

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

Обґрунтовано необхідність розвитку соціально-трудоових відносин (СТВ) на підприємстві в напрямку гуманізації, визначено особливості наукових підходів до управлінської діяльності з точки зору зміни систем СТВ, розкрита сутність заходів з гуманізації праці, охарактеризовано стан та визначено інституційні механізми розвитку СТВ на підприємствах України.

Ключові слова: соціально-трудоові відносини, гуманізація, гуманізація праці, соціальне управління, моделі соціальних відносин, соціальне партнерство, соціальна політика підприємства, інституційні механізми розвитку.

Будь-яке суспільне виробництво розвивається завдяки функціонуванню сукупної робочої сили. На думку вчених, сукупна робоча сила являє собою соціально-економічну і техніко-організаційну єдність робітників, які органічно взаємопов'язані та створюють єдиний виробничо-технологічний механізм у процесі створення кінцевого продукту [1, 2].

До складу сукупної робочої сили входять

працівники виробництва, зайняті фізичною працею, працівники управління та спеціалісти, які зайняті розумовою працею, представники науки, культури, освіти тощо.

У другій половині ХХ ст. під впливом науково-технічного прогресу змінились пропорції між матеріальними і нематеріальними галузями, що спричинило структурні зміни в сукупній робочій силі. Це викликало інше ставлення до

працівника: людський капітал було визнано провідним фактором економічного зростання. Одночасно прийшло усвідомлення того, що економіка існує для людини, а не навпаки. Вказане означає, що соціально-трудова відносина - це об'єктивно існуючі взаємозв'язки й взаємовідносина між індивідуумами та їх групами в процесах, що обумовлені трудовою діяльністю та спрямовані на врегулювання якості трудового життя. Визнання справедливості тези стосовно того, що людина – головна цінність (капітал) сучасного суспільства, дозволяє уточнити тлумачення поняття «системи соціально-трудова відносина» як комплексу взаємних соціальних і трудових відносина з приводу розвитку і ефективного використання людського капіталу.

Орієнтація економіки на інноваційні фактори зростання і підвищення рівня та якості життя населення, забезпечення політичної стабільності суспільства, зумовлює необхідність модернізації форм і методів регулювання соціально-трудова відносина.

Метою даного дослідження є обґрунтування необхідності розвитку соціально-трудова відносина на підприємстві в напрямку їх гуманізації.

Для досягнення поставленої мети були вирішені такі завдання:

- 1) визначені особливості наукових підходів до управлінської діяльності з точки зору зміни систем СТВ;
- 2) охарактеризовано стан СТВ в Україні;
- 3) розкрито сутність заходів з гуманізації праці;
- 4) визначено інституційні механізми розвитку СТВ на підприємстві.

Взаємовідносина між робітниками та роботодавцями були однією з гострих проблем в будь-які часи. Відомо, що питання соціальної стабільності в повному обсязі не вирішені ще ні в одній країні світу, яким би не був рівень соціально-трудова відносина в них. На сучасному етапі економічного розвитку спостерігаються процеси всесвітніх динамічних соціальних перетворень. Більшість вчених [3, 4] прийшла до висновку, що потрібні нові підходи до вирішення соціально-трудова проблем, бо без цього можуть наступити негативні наслідки у всіх сферах життєдіяльності країни, в тому числі й в економіці. Проблему ускладнює те, що вони не будуть обмежені кордонами лише тієї країни, в якій виникли. Тому розв'язання соціальних проблем в кожній державі, а звідси і в кожній організації – загальносвітовий обов'язок. Особливо гостро це питання постає перед країнами, що мають перехідну економіку, до яких належить і Україна.

Основні якісні зміни в трудовій діяльності і системі СТВ здійснюються під впливом двох факторів: соціального розвитку людини і техніко-технологічного удосконалення виробництва. Тому

актуальним є дослідження питання: трудові відносина слід вважати суб'єктно – об'єктивними чи суб'єктно – суб'єктивними. В першому випадку суспільство і його інститути виступають суб'єктами, а людина в трудовій сфері – об'єктом соціалізації. В другому – людина є учасницею двосторонньої взаємодії, тому не тільки засвоює норми, цінності, стереотипи трудової поведінки, а й змінює їх, реалізуючи свою суб'єктивність. Останнє тлумачення є більш повним, тому – і більш прийнятним.

Зміна ролі людини і зміна соціально-трудова відносина на виробництві спричинили диференціацію наукових підходів до управлінської діяльності. Так, акцентування уваги на повному використанні трудових ресурсів викликало появу економічного підходу; підвищений інтерес до управління персоналом, як значним людським ресурсом, знайшов своє втілення в органічному підході; актуалізація питань управління людьми, як особистостями, визначила необхідність формування гуманістичного підходу.

Розглянемо особливості кожного з них. В межах економічного підходу визнавалось об'єктивне існування конфлікту між трудом і капіталом, що сприяло пошуку шляхів узгодження і координації інтересів сторін – учасників соціально-трудова відносина при регулюючій ролі держави. Самі відносина при цьому характеризувались жорсткою централізацією і контролем всіх питань найму, оплати праці, мотивації, професійного навчання.

В межах органічного підходу ключова роль в підвищенні ефективності виробництва відводиться людському фактору. Це пояснюється позитивним впливом науково-технічного прогресу на розвиток творчих здібностей і організаторських властивостей працівника. Дані зміни вимагають перегляду існуючої системи СТВ: з'являються гнучкі форми оплати праці і стимулювання, програми підвищення якості трудового життя і залучення персоналу до управління. Усвідомлення визначальної ролі людського фактору в виробничому процесі призвело до зміни статусу бізнесу і держави в системі СТВ – з'явилися відносина соціального партнерства і соціально відповідального бізнесу. Оновлені відносина характеризуються гнучкістю, солідарністю, підвищеною відповідальністю всіх сторін за рішення, що приймаються.

Сучасний, гуманістичний підхід базується на сприйнятті робітника, як носія унікальних знань, що має досвід, високу кваліфікацію, систему цінностей і мотивацій. Така характеристика означає, що СТВ повинні вже формуватись на інших, ніж раніше засадах, перш за все, це: довіра, співробітництво, взаємодопомога, командна робота, відповідальність, самостійність і колегіальність одночасно, децентралізація, гнучкість, різноманітність форм співробітництва і напрямів розвитку.

Зміна уявлень про суб'єкт праці дозволила науковцям і практикам усвідомити зростання зна-

чимості на виробництві особистісних якостей людини, перш за все, таких як ініціативність, добросовісність, відповідальність, вміння і навички; зрозуміти, чому відносини, засновані на суперництві і конкуренції, поступають місцем відносинам солідарності, довіри і взаємодопомоги.

При цьому традиційна предметна область досліджень, пов'язана з проблемами професійного навчання, найму, кар'єрного росту, пенсійного забезпечення розширилась до вивчення питань суб'єктивного сприйняття людиною трудової діяльності, вдоленості працею, накопичення і оцінки знань, досвіду, здібностей, навичок персоналу.

В свою чергу, сприйняття по-новому людини, як суб'єкта праці, дозволяє вченим розробити більш ефективні механізми розвитку і активізації людського і трудового потенціалу. Проведення досліджень в цьому напрямі має теоретичне і практичне значення, а саме: дає змогу оцінити реальний рівень розвитку СТВ в Україні і позиціонувати її в цьому контексті в сучасному цивілізаційному просторі.

Одним із важливих чинників формування соціально-трудова відносин є особливості національного розвитку. На протязі багатьох років соціалістичного періоду громадяни звикли, що їх достаток більш як на половину складається з соціальних виплат та наданих послуг соціальної сфери різноманітними організаціями (безкоштовні путівки, лікування, дитячі заклади та ін.). Консерватизм робітників, або їх споживацьке ставлення до праці, роботодавців та держави змушують їх і зараз чекати соціальних пільг. Саме ці характеристики багато в чому впливають на формування трудового менталітету працівників і спричиняють збільшення кількості малозабезпечених верств населення, що, в свою чергу, вимагає підвищення соціального захисту цих людей з боку держави, негативно впливає на розвиток організацій. Вимушені кроки в цьому напрямку з боку підприємств – майже повна ліквідація соціальних благ – створюють певні труднощі для робітників, знижують продуктивність праці, зацікавленість в закріпленні спеціаліста на робочому місці. Отже, нагальною є необхідність створювати оптимальну систему соціально-трудова відносин на кожному економічному рівні – від держави до робочого місця.

Відомо, що перехід від індустріального суспільства до постіндустріального є об'єктивно обумовленою тенденцією, а соціалізація і гуманізація всіх суспільно-економічних процесів є характерною рисою постіндустріальної стадії розвитку. Тому для нашої країни ключовим являється питання вибору моделі здійснення такого переходу і реалізації гуманістичних цінностей.

На жаль, задекларовані цілі суспільно-економічного розвитку не зовсім відповідають реальній ситуації в Україні: людина і її соціальний

стан не являються пріоритетними; відносини соціального партнерства і соціальної відповідальності бізнесу не стали домінуючими.

Всі процеси перетворення соціально-трудова відносин в Україні проходять спонтанно, що приводить до їх розрізненості, відокремленості, запізненості в часі. Реформи мають суто економічний характер, що стримує розвиток соціально-трудова відносин. Держава вже не в повному обсязі регламентує соціально-трудова відносини, тоді як інші чинники впливу на них ще не почали працювати на повну потужність. Особливо це стосується впровадження моделі соціального партнерства в відносинах. Тому можна стверджувати, що головні проблеми в соціально-трудова сфері сконцентровані на базовому рівні – на рівні підприємств та організацій.

Необхідно відмітити ті позитивні зміни, які вже відбулися в цій сфері:

- 1) роздержавлення, ліквідація монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення різноманітних форм власності й господарювання;
- 2) усунення правових обмежень в мобільності робочої сили;
- 3) підвищення гнучкості ринку праці;
- 4) поява нових можливостей для людини в виборі форм та видів трудової діяльності;
- 5) підвищення особистої відповідальності кожної людини та організації за свій добробут;
- 6) посилення турботи з боку найманих працівників про підтримки та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці;
- 7) формування готовності до більш продуктивної та інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця;
- 8) формування стереотипів більш активної поведінки працівників як реакції на розширення пропозиції товарів та послуг, що викликає бажання підвищувати доходи.

Подальший цивілізаційний розвиток СТВ в Україні лежить в площині побудови соціально орієнтованої ринкової економіки. Це вимагає від держави обов'язкової законодавчої та виконавчої підтримки соціальних прав людини: гарантованого мінімального доходу, необхідної кількості робочих місць, тривалості робочого дня, захисту від безробіття, пенсійного забезпечення, забезпечення освітою, житловими умовами, відпочинком, охорони материнства та дитинства, інших прав та гарантій. На розв'язання цих питань спрямована соціальна політика держави. Гарантій і підтримки потребує кожна людина. Проте, в сучасних умовах соціальна сфера є найменш захищеною в планах діяльності підприємств та організацій.

Економічний стан в Україні вимагає нових, більш ефективних механізмів розробки та реалізації соціальної політики як чинників значного підвищення результативності праці робітників,

особистої відповідальності громадян за свій матеріальний стан. Для вирішення вказаних завдань запроваджується соціальне управління. Під ним розуміють регулювання соціальних процесів та явищ, що протікають в соціальній сфері підприємства. При цьому з'являються функції, які властиві лише цьому виду діяльності – покращення умов життєдіяльності людей; формування та розвиток соціальних якостей людини; формування, функціонування та розвиток соціальних систем, таких як трудові та суспільні організації.

Погляди фахівців, що займаються проблемами праці на даному етапі функціонування економіки, прогнозуванням розвитку соціально-трудових відносин в Україні, розподілились на дві протилежні течії. Одні стверджують, що протиріччя між суб'єктами соціально-трудових відносин – постійні, глибокі та не можуть бути розв'язані ні за яких умов. Інші вважають процес вирішення соціально-трудових питань в Україні налагодженим та оптимальним. Порівняння цих підходів свідчить, що обидві крайні позиції не відповідають дійсності. Проблеми соціально-трудових відносин існують, проте вони можуть бути вирішені при використанні вже накопиченого досвіду та постійного пошуку нових шляхів їх розв'язання.

В світовій практиці існують декілька моделей формування соціальних відносин в сфері праці:

1) китайська двосекторна – характеризується домінуючою роллю централізованого адміністративного управління в державному секторі та лібералізацією трудових відносин у приватному секторі;

2) англосаксонська – в ній передбачається мінімізація втручання держави у відносини між робітником та роботодавцем;

3) європейська – відрізняється об'єднанням потенціалів впливової соціальної політики держави та соціального партнерства.

У вітчизняних умовах економічного та соціального розвитку неможливо використовувати жодну модель в чистому вигляді. Тому потрібно створити певний симбіоз цих моделей, залучивши ті їх риси, що відповідають національним умовам, та додати ексклюзивні розробки вітчизняних науковців.

До умов, в яких в нашій країні розвиваються соціально-трудові відносини, треба, в першу чергу, віднести такі зовнішні чинники впливу на них, як світова політика та економіка; рівень розвитку суспільства; рівень розвитку науки, техніки, технології; географічне та адміністративне положення організації; галузь господарства, до якої вона належить, та інші. Так як іноді досить важко відрізнити зовнішні чинники від внутрішніх, їх треба розглядати відносно конкретних суб'єктів соціально-трудових відносин.

Удосконалення соціально-трудових відносин безпосередньо пов'язане із впровадженням сучасних форм раціоналізації праці та активізації

особистісного чинника на виробництві. Зазначене є сукупністю таких складових: заходів з гуманізації праці, професійного розвитку робочої сили, методів матеріального стимулювання (участь працівників у прибутках, а також у володінні акціями, колективне стимулювання тощо), нетрадиційних форм організації робочого часу, способів реконструювання самого процесу праці.

Особлива роль в удосконаленні соціально-трудових відносин належить гуманізації праці. На практиці вона забезпечується через законодавчі акти, спеціальні державні галузеві та регіональні програми, колективні договори підприємств. Виділення гуманізації як одного з пріоритетних напрямів поліпшення соціально-трудових відносин зумовлене глибокими змінами, які відбуваються в усіх сферах життя і діяльності людини під впливом зростання освітнього і культурного рівня, у процесах демократизації суспільства, ускладнення і підвищення технічного рівня виробництва, підвищення вимог до якості продукції тощо.

Гуманізація праці має сприяти зростанню її змістовності, найкращому пристосуванню матеріально-технічної бази виробництва до людини; широкій і активній участі працюючих у вирішенні виробничих завдань.

Класична програма гуманізації праці містить такі основні розділи (елементи):

- збагачення змістовності праці, коли у трудовому процесі суміщуються функції робітників основного та допоміжного виробництв, контроль за якістю продукції та деякі організаційно-економічні функції, групуються кілька різномірних нетривалих операцій тощо;

- розвиток колективних форм організації праці;

- демократизація управління;

- широке залучення робітників до управління виробництвом;

- поліпшення умов праці;

- раціоналізація режимів праці та відпочинку.

Розглянемо деякі складові елементи програми гуманізації праці. Сучасні концепції організації управління персоналом виходять із необхідності широкого залучення робітників до управління. Все більше фахівців у галузі менеджменту доходять висновку, що робітники здатні самі приймати рішення з різних питань виробничого життя, тоді як роль менеджерів зводиться до рекомендацій, переконання і впливу.

Сучасні форми участі найманих працівників в управлінні виробництвом склалися внаслідок тривалого протистояння праці й капіталу. Значні завоювання трудящих в цьому напрямі не є остаточною. Боротьба робітничого класу триває за такими напрямками: за паритетне представництво в органах управління; за розширення кола питань у колективному договорі і прав профспілок щодо управління виробництвом; за розширення прав і сфери дії органів робітничого представництва.

Вимоги трудящих стосуються також права на більш повну інформацію (вимоги «скляних кишень» або «відкритих бухгалтерських книг»), права на дії, що перешкоджають здійсненню тих рішень, з якими робітники не погоджуються.

Особливістю сучасного виробництва є перехід від індивідуальних до колективних (групових) форм організації праці, які на практиці можуть бути досить різноманітними. Саме в бригадах, автономних і напівавтономних робочих групах досягається необхідна узгодженість трудових функцій, ефективна взаємодія та колективна відповідальність учасників спільної праці.

Складовою програм гуманізації праці та соціально-трудова відносин є вдосконалення самого процесу праці, в тому числі розширення «горизонтального» і «вертикального» набору обов'язків, виробничі ротації працюючих, широкі застосування систем зв'язку, персональних комп'ютерів, підключених до єдиних інформаційних центрів, що створює нові зв'язки між працівниками в процесі праці, змінює форми та методи організації праці.

До нетрадиційних методів гуманізації праці слід віднести нововведення в організацію діяльності, включаючи, зокрема, змінний графік робочого часу, різні графіки чотири - і триденного ро-

бочого тижня (при збереженні 40 робочих годин), а також неповний робочий тиждень. Сутність змінного графіка, який все частіше застосовується іноземними фірмами, полягає у наданні робітникам і службовцям права самостійно встановлювати час свого перебування на робочому місці (за винятком певної кількості годин обов'язкової присутності) у межах загальної кількості робочого часу, який потрібно відпрацювати за тиждень або місяць.

Не викликає сумніву, що головна мета підприємців при реалізації розглянутих заходів — максимізація прибутку. Проте не можна не бачити і того позитивного компоненту, який нові методи гуманізації праці та соціально-трудова відносин привносять у становище найманих працівників.

На зміни до кращого у соціально-трудова відносинах значною мірою впливає система соціального партнерства, яка діє практично в кожній країні з розвинутою ринковою економікою.

Узагальнюючи сказане, можна стверджувати, що в якості основних інституційних механізмів, здатних розвивати СТВ на мікрорівні, можуть виступати: програма соціальної політики підприємства і програма підвищення якості трудового життя. Причому, перша з них покликана розвивати трудові відносини, друга – соціальні (рис.1).

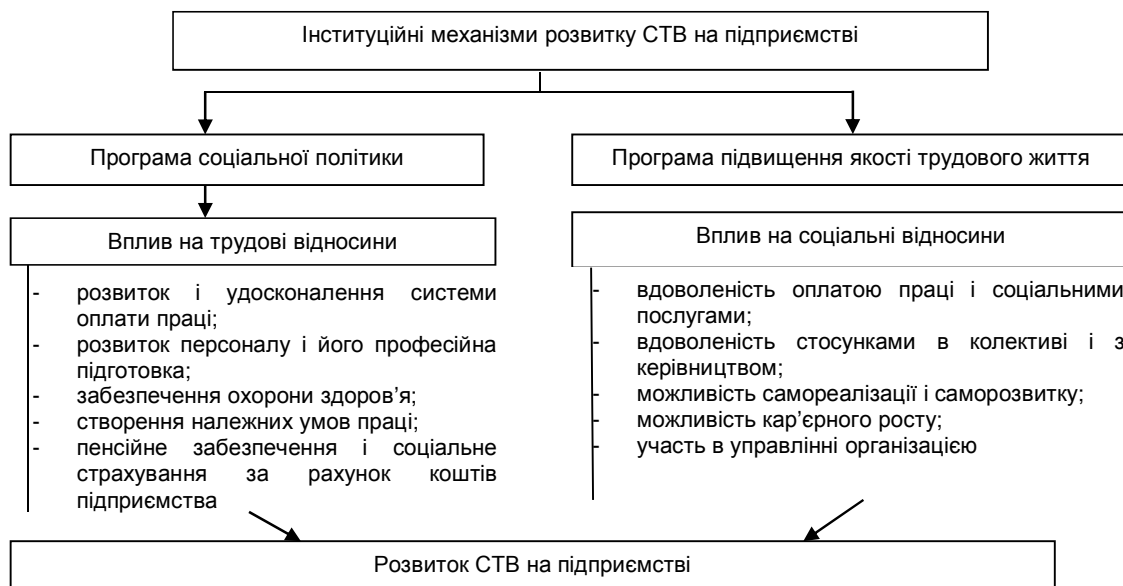


Рис.1. Інституційні механізми розвитку СТВ на підприємстві

Як відомо, соціальна політика підприємства – це цілеспрямована діяльність керівництва, яка забезпечує створення необхідних умов для трудової діяльності колективу і надання йому послуг соціального характеру. Вона включає заходи соціального захисту, які здійснюються згідно з законом; соціальні послуги, які надаються згідно з колективним договором та добровільно.

Концепція якості трудового життя відображає суб'єктивне сприйняття людиною цінності праці і вдовolenення нею, суб'єктивну оцінку виробничого

середовища підприємства і вдовolenення його менеджментом. Ця концепція широко розповсюджена в різних країнах світу. Хоча вона має деякі відмінності в тлумаченнях, але основний її зміст залишається тим же. Виникла концепція в західних країнах в той час, коли основні проблеми забезпечення прийняттого рівня життя були вже вирішені, і питання підвищення зарплати, надання можливостей кар'єрного зростання і просування по ієрархії стали сприйматися як другорядні. На перший план вийшли нові проблеми гуманіза-

ції праці і постматеріальних цінностей. Концепція дозволяє визначити існуючий рівень якості трудового життя і розробити програмні заходи з його підвищення.

Ефективність впровадження вказаних програм підвищиться, якщо їх персоніфікувати, тобто забезпечити врахування професійних і особистісних якостей співробітників, зорієнтувати систему оплати праці, одержання льгот на кожного конкретного члена колективу. Причому всі заходи повинні носити мотивуючий характер, відповідати принципам справедливості; системності, гнучкості, відкритості (гласності), економічної доцільнос-

ті, законності.

Таким чином, виконане дослідження дозволяє стверджувати, що необхідність розвитку СТВ в напрямку їх гуманізації в Україні зумовлена об'єктивними і суб'єктивними причинами. До перших слід віднести появу нових учасників СТВ, викликану утвердженням ринкових засад в соціально-економічному житті, негативні наслідки тривалої економічної кризи. До других – позитивний приклад розвинених країн, європейський вибір України і усвідомлення більшістю населення необхідності досягнення соціальної злагоди в суспільстві.

Список використаної літератури:

1 Макаренко П.М. До питання «Сукупний працівник» та його специфічних рис в умовах розвитку ринкової економіки. // Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (постанова президії ВАК України № 2-05/3 від 08.07.2009 р.)

2 Нехода Е.В. Экономика и социология труда: учеб. пособ. / Е.В. Нехода. – Томск: Изд-во ТГУ, 2004. – 216 с.

3 Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посіб. / В.М. Гриньова, Шульга Г.Ю. - К.: "Знання", 2010. - 310 с.

4 Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник / О.А. Грішнова. - К.: "Знання", 2009. - 390с.

Доронина М.С., Сасина Л.А., Статівка О.Н. Обоснование необходимости развития социально-трудовых отношений на предприятии

Обоснована необходимость развития социально-трудовых отношений (СТО) на предприятии в направлении гуманизации, определены особенности научных подходов к управленческой деятельности с точки зрения изменения систем СТО, раскрыта сущность мероприятий по гуманизации труда, охарактеризованы состояние и определены институциональные механизмы развития СТО на предприятиях Украины.

Ключевые слова: *социально - трудовые отношения, гуманизация, гуманизация труда, социальное управление, модели социальных отношений, социальное партнерство, социальная политика предприятия, институциональные механизмы развития.*

Doronina M., Sasina L., Statyvka O. Rationale for the development of social and labor relations at the enterprise

The necessity of the development of social and labor relations at the enterprise towards humanization refined interpretation of social and labor relations, defined features of scientific approaches to management activities in terms of social and labor relations. Characterized by state and defined institutional mechanisms of socio-labor relations in enterprises of Ukraine.

Keywords: *social and labor relations, humanization, humanisation of labor, employee, social management model of social relations, social and labor sphere, social partnership, social enterprise policy, the development of institutional mechanisms.*

Дата надходження до редакції: 28.02.2014 р.

Рецензент: д.е.н., професор Воронцова А.Е.