

References

1. Dyurkheym Э. (1996), O razdelenyy obshchestvennoho truda. Metodi sotsyolohyy [About the division of social labor. Methods of sociology] Moscow, Russia.
2. The official site of State Statistic Service of Ukraine (2016), “Ekonomichna aktyvnist' naseleennyia Ukrainy 2014”, available at: <http://ukrstat.gov.ua/>
3. Zaslavskaya T.Y. (1974), Trudovaya mobyl'nost' kak predmet ekonomyko-sotsyolohycheskoho yssledovaniya [Labour mobility 'as the subject of economic and sociological research], Novosybyrsk, Russia.
4. Kovalisko N.V., A.H. Khoronzhyy. Trudova mobil'nist' v umovakh rehional'noho rynku pratsi [Labour mobility in terms of regional labor market], available at: <http://www.sociology-lnu.org.ua/resursy/Kovalisko,%20Khoronzhyj.pdf>
5. Nuzhnova S. V. Sushchnost' y struktura ponyatyya professyonal'noy mobyl'nosti v sovremennom obshchestve [The nature and structure of professional mobility concepts in modern society], available at: <http://www.rusnauka.com/Pedagog/185.html>
6. Petrova I.L. (2007), Rol' kompetentsiy u zbalansuvanni rynku pratsi ta rynku osvity [The role of competencies in balancing the labor market and the education market], Kiev, Ukraine.
7. Sorokyn P. (1992) Chelovek. Tsyvlyzatsyya. Obshchestvo. Moscow: Polytyzdat [Human. Civilization. Society], Moscow, Russia.
8. Sushentseva L.L. Sotsyoloho-fylosofskyi pokhod k yssledovaniyu professyonal'noy mobyl'nosti [Socio-philosophical approach for Professional Studies mobility], available at: http://lib.iitta.gov.ua/1307/1/stattia_sanktpeterburg_rash_2013_sushentseva.pdf
9. Lipset S. (1959) Social Mobility in Industrial Society Los Angeles: University of California press.
10. The official site of OECD (2016), “The OECD Innovation Strategy — 2015 revision”, available at: <http://www.oecd.org/innovation/innovation-imperative.htm>.

Стаття надійшла до редакції 22.03.2016 р.

УДК 658:330.322 (477+100)

Мазярко І.С.,

аспірант,
кафедра економіки підприємства,
Львівська комерційна академія
i.mazyarko@gmail.com

Мазярко И.С.,

аспірант,
кафедра экономики предприятия,
Львовская коммерческая академия

Mazyarko I.S.,

Postgraduate student,
Lviv academy of commerce

УЗГОДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В РОЗДРІБНІЙ ТОРГІВЛІ

СОГЛАСОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

PRINCIPLES HARMONIZATION OF STATE POLICY EFFECTIVENESS OF THE SOCIAL DIALOGUE IMPLEMENTATION IN RETAIL

*У статті розглянуто основні принципи організації праці, на яких формуються за-
сади соціального діалогу в роздрібній торгівлі України. Визначено рівні, на яких має
складатися оцінювання ефективності державної політики реалізації соціального
діалогу в роздрібній торгівлі. Наведено сукупність факторів, що впливають на
ефективність механізму реалізації соціального діалогу. Проведено оцінювання зов-
нішнього (сприятливих умов, перешкод) та внутрішнього (сильних і слабких сторін)
впливу факторів на передумови реалізації соціального діалогу в сфері роздрібної то-
рговлі України.*

*В статье рассмотрены основные принципы организации труда, на которых фор-
мируются основы социального диалога в розничной торговле Украины. Определены
уровни, на которых должен составляться оценка эффективности государствен-
ной политики реализации социального диалога в розничной торговле. Приведена со-
вокупность факторов, влияющих на эффективность механизма реализации соци-
ального диалога. Проведена оценка внешнего (благоприятных условий,
препятствий) и внутреннего (сильных и слабых сторон) влияния факторов на ре-
дупосылки реализации социального диалога в сфере розничной торговли Украины.*

*Increasing competition of market relations leads to the search for new factors of economic
activity effectiveness growth and it is necessary to harmonize the economic efficiency
principles and social responsibility of economic agents for the realization of social and
economic individual and social needs, what is the main research object. In our opinion, the
following factors influence for the efficiency of social dialogue implementation mechanism:
retail's hierarchical structure, where attitude control system, subordination, compulsion
and control are the main instruments of influence; culture, scale of values that produced by
the workforce, leadership, social norms which regulate individual actions, force an
employee to behave a certain way without noticeable pressure; market as a coordination
instrument of interests and forming relationships.*

*Nowadays in the Ukrainian retail formed economic system, which hasn't effective
mechanisms of social-labor relations regulation including through social dialogue:
extended social problems, especially those which surround the issue of effective
employment, labor income, working conditions, social protection of workers; there is a
significant imbalance between the demand for labor and its proposal; there are no
motives for equalization of salary, strengthening social responsibility for taxes evasion,
insurance contributions and other mandatory payments; compliance with the principles of
collective-contractual regulation of social and labor relations is not stimulated; training
and skills development programs implemented a little; the number of conflicts and social
tensions are growing.*

*Therefore growing of retail businesses volumes need implementation of structural measures
that can ensure effective implementation of social dialogue for further improvement of
social-labor relations and increasing efficiency of the entities personnel application.*

Ключові слова. Соціальний діалог, соціальне партнерство, ефективність державної
політики реалізації соціального діалогу, роздрібно торгівля.

Ключевые слова. Социальный диалог, социальное партнерство, эффективность го-
сударственной политики реализации социального диалога, розничная торговля.

Key words. Social dialogue, social partnership, effectiveness of state policy social
dialogue implementation, retail.

Вступ. В умовах ринкових відносин доцільним є узгодження принципів еконо-
мічної ефективності та соціальної відповідальності економічних агентів задля ре-

лізації соціальних та економічних індивідуальних і суспільних потреб. Посилення конкуренції суб'єктів ринкових відносин спонукає до пошуку нових чинників підвищення ефективності господарювання, необхідним є узгодження принципів економічної ефективності та соціальної відповідальності економічних агентів задля реалізації соціальних та економічних індивідуальних і суспільних потреб.

Розвитком теорій соціального діалогу займалися Дж. Мілль, Ж.-Ж.Руссо, А. Мюллер-Армак, Р. Арон, Е. Гауглер, Дж. Гелбрейт та ін. З метою аналізу ефективності процесів реалізації соціального діалогу доцільно провести аналіз людського капіталу та визначити, як впливає зміна продуктивності праці на підвищення ефективності державної політики реалізації соціального діалогу в роздрібній торгівлі. Недостатній вплив і відсутність зв'язку між реалізацією соціального діалогу на торговельних підприємствах і формуванням їх людського капіталу, засвідчує, що ефективність державної політики у цьому напрямі низька і потребує удосконалення.

Постановка завдання. Важливою характеристикою умов та чинників соціального діалогу є ефективність його інституційно-правового регулювання та аспекти трудового життя. Існуючий стан і передумови реалізації соціального діалогу в сфері роздрібно торгівлі є недостатніми, необхідно визначити сукупність зовнішніх і внутрішніх перешкод, що безпосередньо впливають на ефективність державної політики реалізації соціального діалогу в роздрібній торгівлі.

Результати дослідження. Засади соціального діалогу формуються на основних принципах організації праці в контексті регулювання соціально-трудовими відносинами, основними з яких є: забезпечення стабільності персоналу та його укомплектованості; відбір працівників на конкурсній основі; покращення соціально-економічної мотивації; дотримання інституційно-правових норм зайнятості та регулювання системи оплати праці (запровадження механізмів партнерства між суб'єктами соціально-трудових відносин щодо забезпечення економічної зацікавленості у зростанні результатів праці); забезпечення належних психофізіологічних умов трудової зайнятості, її змісту та соціальної привабливості; колективно-договірне регулювання, характерними ознаками якого є рівноправність сторін, реальність виконання зобов'язань, добровільність їх прийняття, систематичний контроль і відповідальність за порушення договірних домовленостей; автоматизацію та механізацію праці, яка проявляється у підвищенні ефективності формування умов високопродуктивної праці та трудової дисципліни [1, с. 130—141; 4, с. 301—315; 7; 5, с. 69—74].

На думку Б. Гільдебранда, «найпотужнішим двигуном державної політики розвитку відносин соціально-економічного та соціально-трудового характеру є винагорода за працю власника та трудового колективу [2, с. 79]. У процесі пошуку напрямів соціальної спрямованості та економічної активності підприємство сфери роздрібно торгівлі орієнтоване на задоволення інтересів усіх суб'єктів соціально-трудових відносин та сконцентровує увагу на розвиток людського і соціального капіталу, його інтегрованої здатності до цілеспрямованої продуктивної праці, високої корпоративної культури, дисципліни, ділової співпраці. Відповідно, важливе завдання соціального діалогу в торгівлі відводиться організації розвитку людського і соціального капіталу підприємства [6, с. 9—11].

Очевидно, що оцінювання ефективності державної політики реалізації соціального діалогу в роздрібній торгівлі має складатися з аналізу та формування ві-

дповідних висновків на таких рівнях, як нанорівень (рівень особи, працівника), мікрорівень (рівень підприємства), галузевий, локальний, місцевий чи регіональний, а також макрорівень. Це обґрунтовується тим, що повноцінний перелік суб'єктів — учасників соціального діалогу складатиметься саме з представників — виразників економічних і соціальних інтересів саме на цих ланках.

Головним суб'єктом державного регулювання є владні структури, передусім центрального, а надалі — місцевого і галузевого рівнів. Відтак, при формуванні висновків щодо ефективності державної політики, на перший погляд, слід робити висновки та узагальнення відносно того, які ефекти вона принесла (в межах соціального діалогу), що мають загальнодержавне чи місцеве значення, зокрема підвищення ефективності праці (та збільшення через це ВРП і ВВП), зростання зайнятості населення, удосконалення систем оплати праці і оподаткування її результатів, підвищення рівня задоволеності працею в галузі, реалізації нею соціально орієнтованих програм і проектів тощо.

Покращення згадуваних характеристик може бути ситуативним і короткостроковим, призводити до погіршення інших аспектів соціально-трудова відносин, зокрема на мікрорівні, що закладатимуть підвалини для зниження соціальної і економічної ефективності праці в майбутньому.

Саме виходячи з цього, при оцінюванні ефективності державної політики в аналізованій сфері потрібно формувати відповідні висновки не лише на макроекономічному, але на мікро- та нанорівнях. Недоліки в стані останніх руйнуватимуть і суттєво знижуватимуть потенціал отримання позитивного ефекту на вищих рівнях ієрархії соціально-економічної системи держави. Таким чином, і методика аналізу в значній мірі визначається інформаційно-аналітичною роботою на нано- та мікрорівнях.

Так, предметом соціально-трудова відносин на підприємствах роздрібно торгівлі є конкретні аспекти трудового життя, зміст яких залежить як від індивідуальних характеристик працівника (рівень освіти та професіоналізму, стать, стан здоров'я тощо) та специфіки етапів його життєвого циклу (професійне становлення, активне трудове життя, професійний розвиток, перехід на пенсію), так і від характеристик колективних відносин (атестація, мотивація, контроль та аналіз трудової діяльності, організація та нормування праці, трудові конфлікти). Задоволеність працівників умовами свого трудового життя є запорукою ефективного функціонування торговельного підприємства. Як наслідок, для ефективності реалізації соціального діалогу в галузі виражатиметься, у т. ч., сприятливими умовами для трудового життя персоналу щодо інтелектуальної, соціальної, творчої реалізації трудової діяльності.

У випадку ефективного управління базовими аспектами трудового життя персоналу забезпечується і розвиток соціально-трудова сфери. Своєю чергою, якість трудового життя стосується сукупності предметів соціального діалогу, за якими визначаються цілі покращення різних аспектів трудової діяльності.

Відомо, що предметними блоками соціального діалогу на підприємствах торгівлі вважаються відносини із забезпечення зайнятості, соціальних гарантій, мотивації та професійного розвитку, трудового самовизначення; щодо організації та ефективності праці, включно з виплатами винагород за виконану працю, матеріальною (соціальною) відповідальністю та участю працівників в організаційно-управлінській діяльності підприємств; пов'язані з дотриманням норм

трудового законодавства та угод і договорів; з інших проблем соціально-економічного спрямування.

Передумовою оцінювання ефективності реалізації соціального діалогу на рівні роздрібних торговельних підприємств є обґрунтування об'єктів аналізу. Вважаємо, що його адекватність може бути об'єктивною за умови дотримання таких критеріальних ознак при обранні підприємств, як рівність можливостей із задоволення потреб працівників у робочих місцях і передумовах професійно-кваліфікаційного зростання і самореалізації; використання схожих засобів мотивації та регулювання трудової активності, надання соціальних гарантій і соціальної підтримки; відповідність поглядів на використання механізмів колективно-договірного регулювання, участь працівників у капіталі підприємств і прийнятті управлінських рішень; ідентичність профілю діяльності із врахуванням форм спеціалізації, широти, глибини та сталості асортименту товарів; наявність роздрібно-торгової мережі.

Доцільно виокремити, що на ефективність механізму реалізації соціального діалогу в торгівлі впливають такі фактори: ієрархічна структура підприємства роздрібно-торгівлі, де основним засобом впливу є ставлення апарату управління, підлеглість, примус і контроль; культура, тобто шкала цінностей, вироблених трудовим колективом, керівництвом, соціальних норм, які регламентують дії особистості, змушують працівника вести себе так, а не інакше без помітного тиску; ринок як інструмент узгодження інтересів і формування відносин [10, с. 408].

Важливим інструментом системного підходу до соціального діалогу є механізм державно-приватного партнерства та колективно-договірне регулювання, яке забезпечує узгоджені можливості ефективного використання можливостей і розвитку його учасників. Відомо, що державно-приватне партнерство є системою відносин між державним і приватним партнерами, при реалізації яких ресурси обох партнерів об'єднуються з відповідним розподілом ризиків, відповідальності та винагород між ними, для взаємовигідної співпраці на довгостроковій основі [3]. В Україні Закон «Про державно-приватне партнерство» передбачає реалізацію проектів лише у формі договору, що дозволяє досягти максимальної структурованості і прозорості операції з додержання їх прав і законних інтересів [9].

Необхідність використання колективно-договірного регулювання підтверджується особливостями торгово-технологічних операцій, де праця за змістом обумовлює значну залежність трудових процесів від креативних здібностей працівника, потребує поєднання колективного регулювання праці з посиленням індивідуального підходу до її оцінювання та стимулювання, посилення значення індивідуальних контрактів. Це, в свою чергу, актуалізує потребу в усвідомленні участі персоналу в результатах торговельної діяльності підприємства на основі трудових прав, а також можливостей участі в управлінні, у т. ч. на основі прав власності, та у розподілі прибутку, як важливого чинника зростання ефективності торговельно-технологічних операцій і гармонізації соціально-трудова відносин. Цьому сприяє адаптація суб'єктів соціального діалогу до ринкових умов на основі компромісного та низькоконфліктного збалансування інтересів керівництва і найманих працівників [8, с. 315—317].

У цьому випадку необхідно зауважити й на важливості діяльності органів влади з удосконалення нормативно-правових і договірних методів регулювання соціально-трудова відносин у торгівлі, адже обсяги колективно-договірного регулювання

свідчать про недостатню ефективність політики впровадження у трудову діяльність принципів співробітництва, солідарності, конкуренції, довіри і соціальної відповідальності. Так, у 2014 р. у сфері торгівлі було зареєстровано 3363 колективних договори (4,4 % від загальної кількості в економіці України), що на 24,7 % менше, ніж за відповідний період попереднього року. При цьому, відсоток охоплення штатних працівників торговельних підприємств колективними договорами у 2014 р. склав лише 34,2 %, що на 5,7 в. п. менше ніж у 2013 р.

Загалом, у сфері торгівлі зменшення чисельності працівників, які охоплені колективними договорами, пояснюється тим, що колективно-договірне регулювання упродовж останніх років не стало ефективним інструментом забезпечення їх соціально-економічних прав та інтересів. А це негативно і виправлення цієї ситуації має стати предметом діяльності органів влади. Причому роль соціального діалогу тут не аби яка висока.

Водночас, прийняті колективні договори у сфері торгівлі в багатьох випадках лише дублюють законодавчо встановлені норми до організації праці. У цьому контексті можна стверджувати, що колективний договір часто є формальним, який не передбачає гарантованого вирішення соціально-трудова проблем. Внаслідок цього у працівників торговельних підприємств зберігається недовіра до дієздатності договірних відносин та необхідності укладення колективних договорів, що, на жаль, негативно відображається на реалізації соціального діалогу в сфері роздрібної торгівлі в Україні.

Колективні договори є невід'ємним інституційним інструментом, через який, власне, і реалізуються соціальні домовленості між суб'єктами соціального діалогу. У т. ч. через них регулюються й положення відносно обсягу, рівня і динаміки оплати праці. Так, упродовж 2007—2014 рр. розмір місячної тарифної ставки, встановленої колективним договором, перевищував законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати в середньому більше, ніж на 25 % облікової кількості штатних працівників, зайнятих на вітчизняних підприємствах роздрібної торгівлі.

Важливим є також вивчення особливостей і проведення оцінювання зовнішнього (сприятливих умов, перешкод) і внутрішнього (сильних і слабких сторін) впливу факторів на передумови реалізації соціального діалогу в сфері роздрібної торгівлі (табл. 1).

Таблиця 1

ВНУТРІШНІ ТА ЗОВНІШНІ ПЕРЕДУМОВИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У РОЗДРІБНІЙ ТОРГІВЛІ В УКРАЇНІ (РОЗРОБЛЕНО АВТОРОМ)

	Макроекономічні	
	Сприятливі	Перешкоди
УМОВИ ТА ЧИННИКИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ	<ul style="list-style-type: none"> • превалюючи дотримання базових умов трудового та соціального законодавства; • високий рівень адміністративного контролю за СТВ сферою; • розвиток сучасних торгових комплексів та покращення умов праці, зайнятості і професійно-кваліфікаційного розвитку; • реалізація маркетингово-соціальних програм крупними суб'єктами ритейлу 	<ul style="list-style-type: none"> • недосконалість інституційно-правового забезпечення регулювання СТВ; • недостатність нормативно-методичного (стратегічного і програмного) забезпечення упродовження та розвитку СД на галузевому рівні; • негативний суспільно-метальний чинник сприйняття СД як форми колективно-договірного регулювання

УМОВИ ТА ЧИННИКИ РЕАЛІЗАЦІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ		Макроекономічні		
		Сприятливі	Перешкоди	
		<ul style="list-style-type: none"> • можливість залучення фінансово-інвестиційного забезпечення соціалізації торговельної діяльності; • достатнє інформаційно-консалтингове забезпечення та імпорт західних технологій функціонування СТВ; • збільшення кількості потенційних конкурентоспроможних робочих місць; • розвиток соціальної інфраструктури; • реалізація проектів соціального підприємництва та покращення показників ресурсної забезпеченості торгівлі для персоналу, населення, громади 	<ul style="list-style-type: none"> • нерозвиненість дієвої інституційної інфраструктури реалізації функцій і завдань СД у роздрібній торгівлі; • погіршення якості трудового життя у галузі; • слабкість стимулів до професійно-кваліфікаційного розвитку персоналу; • погіршення умов розвитку системи соціального страхування та пенсійного забезпечення персоналу 	
Мікроекономічні	Позитивні	<ul style="list-style-type: none"> • прийнятно-раціональна структура структури та якість персоналу; • покращення структури оплати праці; • наявність систем трудової мотивації праці; • підвищення рівня соціального захисту і соціальних гарантій 	<p>Підтримка окремих соціальних ініціатив, соціальної і творчої активності працівників, підвищення їх соціальної захищеності, збереження та нагромадження людського і соціального капіталу</p>	<p>Формування і застосування прогресивної системи мотивування працівників торгівлі, яка враховує результати інтелектуальної трудової діяльності, підвищення мінімальних базових соціальних гарантій у міру економічного розвитку підприємств</p>
	Негативні	<ul style="list-style-type: none"> • погіршення відповідальності роботодавців за зайнятість у галузі; • зниження обсягів та рівня зайнятості, високий рівень неформальної та вимушеної неповної зайнятості; • недотримання працівниками принципів стабільності праці, професійно-кваліфікаційного розвитку, формування і реалізації інтелектуального капіталу; • недостатність захисту соціально-трудова прав і свобод; • зростання соціальної напруги та кількості конфліктних ситуацій; • невисокий рівень оплати праці та його зниження 	<p>Посилення соціальної відповідальності торговельних підприємств, заохочення працівників до соціально-економічної активності, забезпечення інтелектуалізації та підвищення якості трудового потенціалу</p>	<p>Узгодження інтересів працівників, роботодавців, громади та держави стосовно підвищення мотивації праці, забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання трудових прав, а також удосконалення системи професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів відповідно до вимог ринку</p>

**ЗАВДАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РЕАЛІЗАЦІ
СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ**

Так, до внутрішніх передумов реалізації соціального діалогу, які характеризують його більш-менш високу ефективність (а, відтак, нижчу затребуваність змін), відносяться оптимальність структури та якості персоналу, підвищення рі-

вня оплати праці та покращення її структури, вдосконалення системи трудової мотивації праці, підвищення рівня соціального захисту і соціальних гарантій. Крім того, умови зовнішнього середовища в роздрібній торгівлі є сприятливими щодо зростання рівня забезпеченості населення торговою площею, укрупнення підприємств роздрібною торгівлі, збільшення кількості потенційних конкурентоспроможних робочих місць, інтелектуалізації потенціалу зайнятого населення, розвитку соціальної інфраструктури, реалізації проектів соціального підприємництва.

Констатуємо, що обмежують можливості реалізації соціального діалогу у вітчизняній роздрібній торгівлі в умовах реформування соціально-трудових відносин високий рівень неформальної та вимушеної неповної зайнятості, низька стабільність персоналу, недостатність захисту соціально-трудових прав і свобод, низький рівень соціальної відповідальності, взаємодопомоги та соціальної згуртованості, зростання соціальної напруги та кількості конфліктних ситуацій.

Існують також зовнішні перешкоди реалізації соціального діалогу в аналізованій галузі, на виправлення яких доцільно скерувати адекватну державну політику. Це недосконалість інституціонально-правового забезпечення регулювання соціально-трудових відносин, зниження рівня купівельної спроможності та якості трудового життя населення, слабкість стимулів до професійно-кваліфікаційного розвитку персоналу, скорочення частки вільних робочих місць з вищим рівнем оплати праці, погіршення умов розвитку системи соціального страхування та пенсійного забезпечення.

Висновки. Отже, в роздрібній торгівлі України наразі сформувалася система господарювання, в якій ще немає дієвих механізмів регулювання соціально-трудових відносин сфери торгівлі, зокрема через соціальний діалог; загострилися соціальні проблеми, особливо ті, що охоплюють питання ефективної зайнятості, трудових доходів, умов праці, соціальної захищеності працівників; спостерігається значний дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією; відсутні стимули для детінізації оплати праці, посилення соціальної відповідальності за ухилення від сплати податків, страхових внесків та інших обов'язкових платежів; не стимулюється дотримання принципів колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин; мало реалізуються програми підготовки та підвищення кваліфікації кадрів; збільшується кількість конфліктних ситуацій і зростає соціальна напруга. Ці негативні чинники значно перешкоджають реалізації соціального діалогу в сфері роздрібною торгівлі в Україні, удосконаленню соціально-трудових відносин у цьому виді економічної діяльності. Таким чином, зростання обсягів діяльності підприємств роздрібною торгівлі потребує реалізації сукупності структурних заходів, здатних забезпечити ефективну реалізацію соціального діалогу за для подальшого удосконалення соціально-трудових відносин та підвищення ефективності використання персоналу суб'єктів господарювання.

Література

1. *Бланк И. А.* Торговый менеджмент / И. А. Бланк. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — К. : Эльга, Ника-Центр, 2004. — 784 с.
2. *Гильдебранд Б.* Политическая экономия настоящего и будущего / Б. Гильдебранд. — [2-е изд.]. — СПб., 2012. — 296 с.

3. Державно-приватне партнерство в Україні. Департамент інвестиційно-інноваційної політики та розвитку державно-приватного партнерства Міністерства економічного розвитку та торгівлі [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrppp.com/present/Day_1_Panel_4_Ministry_of_Economy.pdf
4. Економіка торговельного підприємства : підруч. для вузів. / Мазаракі А. А. та ін. [під ред. проф. Н. М. Ушакової]. — К. : Хрещатик, 1999. — 800 с.
5. Забродська Г. Людський фактор на підприємствах роздрібно́ї торгівлі / Г. Забродська // Схід. Аналітично-інформаційний журнал. — 2010. — № 10. — С. 69—74.
6. Кріс А. Внутрішня торгівля / А. Кріс, Ж. Жалпе. — [пер. з фр.]. — [общ. ред. В. С. Загашвили]. — М. : Прогресс-Универс, 1993. — 285 с.
7. Максимова Т. С. Реалізація концепції системної динаміки при діагностуванні розвитку підприємств роздрібно́ї торгівлі [Електронний ресурс] / Т. С. Максимова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Науковий журнал. — 2011. — № 11.1. — Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_11_1/Maksimova.pdf.
8. Система регулювання внутрішньої торгівлі України : монографія / [В. В. Апопій, І. М. Копич, О. Г. Біла]; за ред. В. В. Апопії та І. М. Копича. — К. : Академвидав, 2012. — 424 с.
9. Закон України «Про державно-приватне партнерство» : зі змінами від 16.10.2012. № 5463-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2404-17>
10. Щур Д. Л. Основы торговли. Оптовая торговля / Д. Л. Щур. — [3-е изд., перераб. и доп.]. — М. : Дело и Сервис, 2005. — 656 с.

References

1. Apopiyy, V. V. (2012), Systemarehulyuvannyavnutrishn'oyitorhivliUkrayiny: monohrafiya [Regulatory system of internal trade in Ukraine]. Akademvvdav, Kyiv, Ukraine
2. Blank, I.A. (2004), Torgoviyu menedzhment [Trade management], Elga, Nika-Tsentr, Kyiv, Ukraine
3. Departmentinvestment-innovationpolicyand development of public-private partnership of the Ministry of Economic Development and Trade (2014), "Public-private partnership in Ukraine", availableat:http://www.ukrppp.com/present/Day_1_Panel_4_Ministry_of_Economy.pdf(Accessed 2 Apr 2016).
4. Gildebrand, B.(2012). Politicheskaya ekonomiya nastoyaschego i buduschego [Political economy of the present and future], SPb., Russia
5. Kris, A., (1993) Vnutrishnyatorhivlya [Internal trade], Prohress-Unyvers, Moscow, Russia
6. MaksymovaT. S. (2011), "The implementation of the system dynamics concept in the diagnosis of retailers", *VisnykSkhidnoukrayins'kohonatsional'nohouniversytetuimeniVolodymyraDalya*, [Online], vol. 11.1, availableat: <http://www.nbu.gov.ua>(Accessed 2 Apr 2016).
7. Mazaraki, A. A., (1999) Ekonomikatorhovel'nohopidpryyemstva : pidruch. Dlyavuziv [Commercial enterprise economy], Khreshchatyk, Kyiv, Ukraine
8. Schur, D. L., (2005), Osnovvi torgovli. Optovaya torgovlya [The basics of trade. Wholesale], Delo i Servis, Moscow, Russia
9. The Verkhovna Rada of Ukraine (2012), The Law of Ukraine «On public-private partnership», available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2404-17>
10. Zabrods'kaH. (2010), "The human factor in retail trade", *Skhid. Analitychno-informatsiynyyzhurnal*, no.10, pp.69—74.

Стаття надійшла до редакції 08.03.2016 р.