УДК 331.105.6:35

Шедяков В.Є., к.е.н., д.с.н., доцент,
незалежний дослідник (м. Київ)

ГАРМОНІЗАЦІЯ ІНТЕРЕСІВ У ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВІ МЕХАНІЗМАМИ ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ ТА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Шедяков В.Є. Гармонізація інтересів у постіндустріальному суспільстві механізмами виробничої демократії та соціального партнерства. Особливість статті – розгляд виробничої демократії та соціального партнерства в єдності і крізь призму соціально-економічних процесів, зокрема балансування інтересів і створення передумов сталого розвитку. Розкрито основні тенденції, що призводять до їх появи. Показана їх необхідність для підвищення конкурентоспроможності економіки.

Ключові слова: інтерес, праця, управління, постіндустріальні трансформації, суспільство знань, виробнича демократія, соціальне партнерство.

Шедяков В.Е. Гармонизация интересов в постиндустриальном обществе механизмами производственной демократии и социального партнерства. Особенность статьи – рассмотрение производственной демократии и социального партнерства в единстве и сквозь призму социально-экономических процессов, в частности балансирования интересов и создания предпосылок устойчивого развития. Раскрыты основные тенденции, приводящие к их появлению. Показана их необходимость для повышения конкурентоспособности экономики.

Ключевые слова: интерес, труд, управление, постиндустриальные трансформации, общество знаний, производственная демократия, социальное партнерство.

Shedyakov V.E. Harmonization of interests in the post-industrial society by mechanisms of industrial democracy and social partnership. The speciality of the article is examining of industrial democracy and social partnership in unity and through the prism of the socio-economic processes, in particular, the balance of interests and the creation of sustainable development. The main trends that lead to their occurrence are revealed. It is shown that they need to improve the competitiveness of the economy.

Keywords: interest, labour, management, post-industrial transformation, the knowledge society, industrial democracy, social partnership.

Постановка проблеми. Для довгострокового стійкого господарського зростання та активізації продуктивних сил суспільства необхідне створення міцного соціально-економічного підґрунтя, яке передбачає творчий вектор трансформації балансу інтересів. Сьогодні домінуючі науково-термінологічні традиції і міжнародні практики пов'язують його із соціальним партнерством і виробничою демократією. Загалом, економічна демократія – необхідна умова демократії політичної, а вдосконалення трудових відносин – суттєвий, навіть системостворюючий елемент економічної демократії. Проте для України з її відчутною перевагою в суспільному житті економічного аспекту сенсів, подальше трансформування трудових відносин стає сьогодні провідним компонентом складання повноцінного, сталого та динамічного громадського суспільства. Втім, у балансі можливостей і небезпек, які актуалізуються асоціацією з Євросоюзом, одна з найважливіших переваг пов'язана саме з інтеграцією досвіду та використанням передових форм виробничої демократії, переформатуванням управлінсько-організаційних відносин у трудовій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Із позицій організації соціального партнерства та розгортання громадянського діалогу закони управління у сфері праці були опрацьовані як на мікро-, так і на макрорівнях такими авторами, як: О. Акіліна, А. Балашов, О. Більовський, М. Бутко, Е. Вільховниченко, В. Голіков, Н. Горлач, О. Грішнова, В. Гуляєв, В. Давиденко, В. Данюк, М. Дейч, І. Дубровський, В. Жуков, В. Кабаліна, Є. Катихін, В. Ковальов, А. Колосок, А. Колот, Л. Конарєва, Ю. Конопліна, К. Кязімов, Н. Лапіна, М. Ліборакіна, О. Мірошниченко, Г. Назарова, Ю. Одегов, С. Одяков, Н. Оленевич, Л. Омельянович, М. Осійчук, С. Перегудов, О. Пирогов, П. Романов, О. Руденок, С. Хохлявін, Т. Чубарова, В. Якімець.

Постановка завдання. Кінець другого тисячоліття був ознаменований неухильної боротьбою за наповнення кошика прав і свобод людини (що в чималому ступені забезпечувалося конкуруванням суспільних систем, необхідністю для кожної з них у свій спосіб демонструвати спроможність і забезпечувати власну привабливість). Тим часом, на початку нового тисячоліття в багатьох країнах усе сильніше звучать голоси на користь акцентування

економності держави, здійснюються згортання соціальних програм, скорочення державного сектора, підвищення планки виходу на пенсію тощо. Отже, до нового прочитання тяжіє проблема співвідношення особистості, суспільства і бізнесу, зокрема в питаннях історичного корегування соціальної відповідальності держави і бізнесу, з одного боку, і трансформацій підстав оптимізації суспільного розвитку – з іншого.

У цьому контексті завдання статті – виклад результатів дослідження місця виробничої демократії та соціального партнерства для забезпечення гармонії інтересів у трудовій сфері життєдіяльності суспільства в умовах посилення постіндустріальних тенденцій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Підстави гармонійного здійснення різнорівневих інтересів може бути розглянуто з позицій взаємного резонування і зміцнення інтересів усього суспільства, окремого колективу (групи) й особистих (персональних, індивідуальних) без придушення будь-якого зі складників. При цьому суспільний інтерес має, як правило, і вираз через корпоративні інтереси колективу (групи) й особисті (персональні, індивідуальні), а також і самостійні особливі втілення, що вимагає підбору форм їх гармонійного поєднання. Водночас особистий інтерес – це не тільки форма реалізації громадського і корпоративного (колективно-групового): він має і самостійну сутність, і відокремлене існування. Як самостійний вид інтересів, особистий інтерес акумулюється в сукупному інтересі особистості, що представляє собою особистісний зріз усіх наявних інтересів (громадських, корпоративних, особистих), суб'єктом яких є індивід в єдності його задатків і здібностей. Але підтримка гармонійності інтересів, збалансованості їх втілення не тотожні орієнтації на консервацію наявних суспільних відносин.

Зокрема, виробничі відносини під впливом сукупності техніко-технологічних і соціально-економічних чинників кардинально трансформуються. Проступають на глобальному рівні у «великому суспільстві» ознаки постсучасності (включаючи насамперед постмодерн у культурі і постіндустріальний стан економіки, сукупних суспільних продуктивних сил) зміщують акценти в створенні і поділу суспільного багатства. Зростання значення анклавів та загального вектору формування суспільства знань акцентує процеси і духовного виробництва, і розумової праці. Тривалий час наука й освіта були додатковими до продуктивної праці, проте вже промислова стадія кардинально змінила ставлення і вимоги до їх якості і ролі. Подальші ж трансформації вели до перетворення й освіти (самоосвіти) у безперервний процес, і науки в першу (провідну) продуктивну силу суспільства через положення безпосередньої продуктивної сили. Водночас після чергового вивільнення свого творчого потенціалу наука отримує характеристику постнекласичної, інтегруючи методи і можливості різних сфер знання.

Постіндустріальний тип розвитку має три фіксовані на рівні промислових відносин базові відмінності від попередніх: тип власності (і після продажу продавець володіє інформацією), витрати на створення копій мінімізуються, тривалість актуальності інформації різко скорочується. Економіка, що базується на знаннях, суттєво змінює звичні для індустріальних і доіндустріальних циклів трудові ієрархії: її результати більше залежать від застосування інноваційних ідей, ніж від фізичної сили, спритності або витривалості, використання високих технологій важливіше, ніж переробка сировини або дешевизна робочої сили. Крім того, інформаційна ера веде до застарівання знань: цикл «життя» знань стрімко скорочується, як природне середовище, так і соціальне оточення перестають бути надійною опорою для людини протягом життя, множина теоретичних підходів без домінування будь-якого потребує додаткової уваги до швидкоплинної практики трансформації процесів виробництва. Це, зокрема, передбачає збільшення витрат на підтримку кваліфікації співробітника, ліквідацію деяких зайвих управлінських ланок, зміну структури попиту на робочу силу, розширення можливостей жінок у виробництві тощо. Після хвиль механізації, автоматизації та роботизації посилюється тенденція збереження за людиною переважно того, що не підпадає під ці процеси і сконцентровано, головним чином, навколо творчого розгортання сугубо індивідуальних комбінацій її сутнісних сил; зростає частка розумової праці в суспільно-необхідній; основним джерелом вартості стає реалізація творчого, насамперед інтелектуального, потенціалу, а не психофізичні зусилля як такі; відповідно, і пріоритетом стратегій суспільного розвитку – виробництво знань і ефективне їх застосування, що має стати віссю громадянського діалогу.

Інша вісь – необхідність гідного життя, підйом прав та свобод кожного, підйом вимогливості до умов та характеру праці [1–6]. Здешевлення накладних витрат у регіонах, що розвиваються, розширюється глобалізацією та інформатизацією, можливість вибирати роботу поза рамками проживання виключають для промислово розвинених країн перспективи конкурентоспроможності, засновані переважно на економії та змінному капіталі. Перехід до дрібносерійного виробництва з частим переналагодженням циклів вимагає мотивованості та високої кваліфікації персоналу і передусім володіння як базовими методологіями, так і шляхами їх творчої адаптації до конкретних умов постсучасності і особливостей ділянки діяльності. Сукупна громадська ефективність і господарська конкурентоспроможність в постсучасних умовах забезпечуються розвитком і реалізацією особистості і персоналізацією діяльності, а аж ніяк не нівелюванням людей і усередненням функцій. І на зовнішньому контурі взаємодії (конкуренції і партнерства) за динамікою грошової форми товарообміну все помітніше

обмін здібностями і знаннями. Відповідно, зовсім не будь-які формальні конструкти, а якість життя і можливості творчості визначають прогрес країни, горизонти розвитку відкриваються державам, в яких суспільний устрій сприяє реалізації творчого потенціалу населення [7–14].

У цих умовах додаткові вкладення «в людину» і «в суспільство» – це аж ніяк не обтяжливе соціальне навантаження, а неодмінна передумова якісної участі в конкурентній боротьбі на верхніх поверхах економіки, де місце економії на змінному капіталі як магістральний напрям отримання стратегічного виграшу займає творча інтелектоємна натхненна діяльність, що вимагає ретельної підготовки і забезпечення, у тому числі шляхом якісних стимулювання й управління. Причому дослідження із соціально-економічної компаративістики цілком виразно демонструють, що навіть країни, які зуміли на якомусь історично обмеженому відрізку часу зробити модернізаційний ривок і поліпшити своє становище в системі міжнародного поділу праці шляхом скорочення витрат, зокрема – заробітної плати, згодом змушені були кардинально переглядати своє ставлення до цього питання або ж упускали позитивну динаміку свого економічного зростання.

Тим більше за глобалізації ринку, коли виробництво перетікає в регіони, де праця найбільш дешева, основною конкурентною перевагою (пост)індустріальної країни з високими зарплатами та вимогливістю персоналу (у тому числі – до характеру та умов праці) залишаються висококваліфіковані кадри. Відповідно, модель поведінки «людини економічної» йде в основу «людини творчої» з іншим діапазоном варіацій ефективного впливу [15, с. 18]. Політико-управлінське забезпечення цих процесів пов'язано передусім із розвитком форм і механізмів соціальної відповідальності, а також доповненням дихотомії демократії / автократії мерітократією і виходом на передній план організаційних моделей, пов'язаних зі стимулюванням діяльності та культивуванням постринкових цінностей у середовищі ціннісно-смислових комплексів культурно-цивілізаційних світів. Відтак, стійкий успіх на сьогодні, як правило, пов'язаний із підвищенням кваліфікації персоналу, а також з удосконаленням систем стимулювання творчої ініціативи кожного з робітників, підвищенням відповідальності персоналу, розгортанням внутрішньокорпоративного безперервного процесу навчання, підвищенням гнучкості організації діяльності, розвитком часткової зайнятості, гнучкого графіку праці тощо.

Таким чином, забезпечення якості життя і умов творчості виходить на передній план управління, відповідним чином трансформуючи актуальні ресурсно-методологічні основи і перенацілюючи їх на зростання діапазону застосування глибоко індивідуального поєднання сутнісних сил кожного, наприклад завдяки принципам соціального партнерства та виробничої демократії. Механізми вдосконалення соціального партнерства за прогресивного вектору структурних трансформацій стають ресурсом адекватних економіці знань постіндустріальних змін суспільних відносин [16–24]. Так, найважливіше місце в продуктивному об'єднанні продуктивних сил і забезпеченні соціального партнерства справедливо займає виробнича демократія, реалізація якої в постіндустріальному світі – це аж ніяк не тільки додатковий організаційний ресурс, але і найважливіший спосіб досягнення суспільної злагоди, підтримки продуктивної ефективної соціально-політичного середовища. Зокрема, для комплексної оцінки потенціалу та перспектив розвитку виробничої демократії для постіндустріальних трансформацій сьогодні доцільно виділяти: за рівнем участі – демократію промислово-виробничу (на одному підприємстві) та економічну (у галузі й економічної системі); за ступенем участі – демократію співучасті (меншість в органах управління за дорадчого характеру повноважень), співуправління (рівне представництво і право вето), самоврядування (учасники виробництва керують підприємством, як правило, за принципом «один працівник має один голос»); за формою участі – демократію пряму або ж непряму. В управлінні власністю виробнича демократія, як правило, виражається у визначенні профілю, асортименту та масштабів виробництва, співвідношення прибутку і собівартості, у формуванні фондів, кадрових переміщеннях, контролі над діяльністю правління; в управлінні виробництвом – у вирішенні питань технології, контролю, забезпечення ритмічності, благоустрою, внутрішньовиробничих матеріальних потоків, зберігання цінностей, досягнення трудової дисципліни; в управлінні соціальною сферою – у корекції постійної і змінної частин заробітку, форм стимулювання, умов праці, екологічних вимог, в управлінні комунально-побутової сферою – у розподілі додаткових корпоративних можливостей під час вирішення проблем відпочинку, житла, охорони здоров'я, освіти, дитячих установ, внутрішньокорпоративних послуг тощо. Отже, для персоналу корпорацій, як правило, надаються відповідна середньоєвропейським стандарту оплата праці, розширений соціальний пакет (включаючи можливості підтримки працездатної форми за рахунок сертифіката на відвідування басейну / спортивного залу, медичну страховку для членів сім'ї, санаторно-курортне оздоровлення) [25–29].

Для успішного ж проведення чергової модернізації та ефективного використання механізмів стимулювання бажаних трансформацій за мережевої організації постглобального суспільства необхідно культивувати механізми не «зобов'язувати», «змушувати», «адмініструвати», а «захоплювати», «зацікавлювати», «мотивувати». Втім, розвиток виробничої демократії – не тільки пряма вигода безпосередніх учасників партнерських відносин, а й необхідний

етап підтримки соціально відповідальної поведінки в суспільстві. З одного боку, зміст трудової діяльності, виходячи за межі формального контролю, підсилює акцент на «патісіпативності» в своїй організації, на відповідальної взаємодії з колом зацікавлених учасників (стейкхолдерів) – і, відповідно, поширена сьогодні модель корпорації орієнтована саме на варіант компанії учасників (stakeholder's company). З іншого боку, успіх інтелектуальної діяльності часто безпосередньо вимагає різноманіття професійних і загальнокультурних комунікацій, ще тісніше інтегрує в кооперативні зв'язки, виробничі і соціальні мережі, що не тільки сприяє подальшому наростанню сукупного соціокультурного капіталу, а й трансформує його структуру адекватно постіндустріальним тенденціям у праці. Отже, вибір саме сьогоднішнього дня: забезпечення державою повноти реалізації окремих егоїстичних, вузькокорисливих інтересів – або ж рішення набагато більш широких суспільних завдань, спираючись, у тому числі, і на індивідуальну зацікавленість, і на індивідуальну творчу ініціативу, і на конкретну обдарованість людини. При цьому, з одного боку, у процесах господарювання за нинішнього розподілу праці рівень кооперації і взаємозалежності настільки високий, що перетворює під натиском усебічної соціалізації поняття приватної власності і ринку в абстракцію, принцип. З іншого – стимули самореалізації, почуття власної гідності, цілі індивідуального професіоналізму і досягнень акцентують завдання особистісного вдосконалення й індивідуального вибору. У будь-якому разі, за всієї різноманітності конкретних варіантів і форм поєднання громадського та особистого очевидно, що стратегії економічного зростання, пов'язані з руйнуванням культурного шару або ж з наступом на права і можливості творчої самореалізації людини (тим більше – на її життя), не можуть бути визнані не тільки ефективними, а й узагалі прийнятними.

Висновки. Одне з ключових протиріч сьогоднішньої України пов'язано з наявністю досить конкурентного політичного поля за невпевненого та суперечливого розвитку економічної сфери (зокрема, неадекватності наявного стану трудових відносин завданням стійкого соціально-економічного зростання). Втім, формування та вдосконалення системи виробничої демократії, налагодження соціального партнерства здатне забезпечити продуктивну соціальну взаємодію основних суб'єктів трудових відносин шляхом узгодження їх інтересів легітимними, демократичними, ненасильницькими засобами. Наприклад, вибір моделі соціального партнерства характеризує, а багато в чому й визначає, основні тренди розвитку як власне трудових відносин, так і соціальної ситуації у країні в цілому. Відповідно, налагодження соціального партнерства та вдосконалення механізмів промислової (передусім виробничої) демократії – шлях не тільки розвитку трудових відносин, а й закріплення позитивного вектору трансформацій суспільної ситуації. Зокрема, застосування принципів і розвиток механізмів соціального партнерства та виробничої демократії – шлях до узгодження інтересів. При цьому стратегування допомагає виділяти специфіку, конкретні особливості кожної окремої ситуації і розуміти, який із факторів і якою мірою впливає на результат, які заходи оптимізації стратегії і тактики перетворень. Забезпечення балансу стратегії і тактики постіндустріальних перетворень вимагає пріоритетної уваги до форм всебічного забезпечення учасників виробничого процесу (зокрема, подолання небезпеки конвертації господарської влади в політико-ідеологічну площину). Відповідальність усіх національних акторів перед суспільством насамперед стосується балансу обов'язків і прав, з одного боку, держави, з іншого – робітників та приватних підприємців, спираючись як на публічне і приватне право, так і на підвалини і традиції конкретного культурно-цивілізаційного світу, скріплені властивими йому стрижневими ціннісно-смисловими комплексами. Ускладнення ж соціокультурної структури суспільства і різновекторність інтересів призводять до еволюції від трипартизму за участю представників працівників (профспілок), роботодавців і держави до представленості множинних і різноякісних інтересів із підвищенням ролі громадськості регіонів і населених пунктів. Причому нині через більший діапазону наслідків використання ідей і принципів соціального партнерства, виробничої демократії, збагачення діяльності, групової організації праці, гнучкого робочого часу, корпоративної культури, проектно-матричного управління і створення на їх основі управлінських композицій в змозі дати стратегічний соцієтальний ефект, забезпечуючи якісну зміну соціокультурного простору суспільства.

Подальше здійснення наукових розвідок у даній сфері передбачає залучення до аналізу порівняльних матеріалів взаємовпливу соціокультурних і господарсько-економічних чинників забезпечення соціально-економічного підйому.

Список літератури:

1. Через соціальний діалог – до гідного життя людині праці : зб. матеріалів / За заг. ред. Г.В. Осового. – К. : Легко, 2007. – 267 с.

2. Римашевская Н.М. Качество человеческого потенциала России как стратегическая цель / Н.М. Римашевская // Народонаселение. – 2004. – № 3. – С. 17–27.

3. Шедяков В.Е. Между умным обществом и диктатурой крупного капитала / В.Е. Шедяков // Суспільні науки: напрямки та тенденції розвитку в Україні та світі : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. – Одеса, 2016. – С. 71–75.

4. Шедяков В.Е. От постсовременных трансформаций к постиндустриальному уровню производственной демократии / В.Е. Шедяков // Матер. XXXIII Междунар. науч.-практ. конф., посвященной проблемам общественных наук: сб. со статьями. – Москва, 2015. – С. 102–105.

5. Соціальний діалог у державному управлінні / К.О. Ващенко [та ін.] ; за ред. О. В. Мірошниченка. – К. : НАДУ, 2012. – 300 с.

6. Перепльотченко М. Соціальний діалог – дієвий механізм вирішення проблем / М. Перепльотченко // Соціальний захист. – 2011. – № 12. – С. 12–14.

7. Перегудов С.П. Корпорации, общество, государство: эволюция отношений / С.П. Перегудов. – М.: Наука, 2003. – 351 с.

8. Шедяков В.Є. Вдосконалення трудових відносин як основа стійкості та розвитку громадянського суспільства / В.Є. Шедяков, О.А. Блінов, П.Д. Морозов ; заг. ред. П.Д. Морозова. – К. : Задруга, 2014. – 320 с.

9. Конарева Л.А. Стратегия реализации социальной ответственности в XXI веке / Л.А. Конарева // США – Канада: экономика, политика, культура. – 2009. – № 2. – С. 117–127.

10. Бутко М. Генезис соціальної відповідальності бізнесу та її становлення в Україні / М. Бутко, М. Мурашко // Економіка України. – 2009. – № 7. – С. 74–85.

11. Новий формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України: людина, громада, держава / І.К. Бондар [та ін.]. – К. : Корпорація, 2005. – 383 с.

12. Шедяков В.Е. Воплощение идей социального государства: утопия или необходимость, позади или впереди? / В.Е. Шедяков // Первый независимый научный вестник. – 2015. – № 1. – Ч. 2. – С. 44–48 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.firjournal.com.ua.

13. Шедяков В.Е. Место социальной ответственности в обеспечении продуктивной основы реализации общественных интересов / В.Е. Шедяков // Соціальна відповідальність влади, бізнесу і громадян : у 2-х т. / За ред. Г.Г. Півняка ; М-во освіти і науки України; Нац. гірн. ун-т. – Д. : НГУ, 2014. – Т. 1. – С. 282–290.

14. Шедяков В.Є. Стратегічна культура проведення трансформацій: можливості та загрози / В.Є. Шедяков // Розвиток економіки України під впливом економічних, соціальних, технологічних та екологічних трендів / За ред. М.С. Пашкевич, Ж.К. Нестеренко ; М-во освіти і науки України, Запор. нац. техн. ун-т, Нац. гірн. ун-т. – Д. : НГУ, 2015. – С. 30–41.

15. Шедяков В.Є. Постмодернізація трудових відносин як об'єкт соціального управління / В.Є. Шедяков : автореф. дис. … доктора соціол. наук. – Харків, 1996. – 32 с.

16. Осійчук М. Соціальне партнерство і трипартизм: міжнародні закономірності та національні особливості / М. Осійчук // Актуальні проблеми державного управління. – Одеса, 2008. – Вип. 3(35). – С. 120–126.

17. Кязимов К.Г. Социальное партнёрство: теория и практика / К.Г. Кязимов ; изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : МИК, 2011. – 400 с.

18. Акіліна О.В. Розвиток соціального партнерства в Україні/ О.В. Акіліна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 10. – С. 116–122.

19. Балашов А.М. Зарубіжний досвід соціального партнерства як фактор суспільного розвитку / А.М. Балашов // Держава та регіони. Серія «Державне управління». – 2009. – № 3. – С. 180–184.

20. Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнёрство: основы, теория, принципы, механизмы / В.Н. Якимец. – М. : Эдиториал УРСС, 2004. – 384 с.

21. Шедяков В.Є. Розвиток соціального партнерства в контексті постіндустріальних трансформацій трудових відносин / В.Є. Шедяков // Економіка України. – 2012. – № 10. – С. 80–91.

22. Шедяков В.Е. Совершенствование социального партнёрства в системе стратегической конкуренции в условиях усиления тенденций к структурированию мирового разделения труда экономикой знаний / В.Е. Шедяков // Крымский экономический вестник. – 2014. – № 6(13), декабрь. – С. 153–158.

23. Шедяков В.Є. Розвиток системи відносин соціального партнерства як чинник забезпечення високого рівня трудової мотивації / В.Є. Шедяков // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 4(142). – С. 33–47.

24. Шедяков В.Є. Розвиток соціального партнерства в трудовій сфері як напрям подолання можливих загроз національній безпеці : аналітична записка / В.Є. Шедяков [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http:// www.civil-rada.in.ua/?p=1122.

25. Шедяков В.Е. Производственная демократия: полноценный труд и достаток / В.Е. Шедяков // Вибір. – 1997. – №№ 3–4. – С. 105–115.

26. Шедяков В.Е. Производственное самоуправление: отделяя от плевел / В.Е. Шедяков // Солидарность. – 1994. – № 4. – 22 янв. – С.4.

27. Шедяков В.Є. Розвиток виробничої демократії як чинник вдосконалення трудових відносин / В.Є. Шедяков // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 6. – С. 221–228.

28. Шедяков В.Є. Виробнича демократія і трудові відносини / В.Є. Шедяков // Вісник Київського ун-ту ім. Т. Шевченка. Серія «Соціологія. Психологія. Педагогіка». – 1996. – Вип. 2. – С. 36–42.

29. Шедяков В.Є. Розвиток виробничої демократії і взаємозв'язок рівнів регулятивних можливостей, або Сила єдності – в різноманітті / В.Є. Шедяков // Економіст. – 2014. – № 9(335). – С. 9–16.