

УДК 338:24

О МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДАХ К УПРАВЛЕНИЮ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ОБЪЕКТАХ

Цопа Н.В.

Рассмотрены существующие методологические подходы к управлению на промышленных предприятиях. Выявлено отсутствие единой общепризнанной оптимальной для научного обеспечения задач устойчивого развития предприятий методологии управления. Обоснована необходимость аргументации применения подходов в качестве методологической базы для разработки общей концепции управления устойчивым развитием предприятий.

Ключевые слова: методология, подход, управление, промышленное предприятие.

Вопросы теоретической методологии науки достаточно широко обсуждаются отечественными и зарубежными учеными. Понимая под методологией поиск цели, набор приёмов, средств, способов, принципов достижения цели, можно рассматривать её в двух срезax: как теоретическую, тесно связанную с разделом философского знания гносеологии, так и практическую – ориентированную на преобразование мира. Точное и адекватное определение методологии предложено в работе [1], под которой понимается исследование концепций, теорий и основных принципов рассуждений, принятых в той или иной науке.

Изучению вопросов логики и методологии системно-структурных исследований были посвящены труды Г.П. Щедровицкого [2]. Методология социальных исследований выступала предметом изучения Б.А. Грушина и А.А. Зиновьева [3, 4].

Рядом научных школ осуществлены исследования методологии экономической науки в различных предметных областях. Так, О.С. Анисимов исследовал особенности методологии стратегического управления [5]. Фундаментальный вклад в развитие методологии использования количественных методов в экономике принадлежит ученым В.Н. Буркову, В.М. Геецу, Ю.Г. Лысенко, В.Я. Зарубе, А.И. Черняку, Д.А. Новикову и др. Обобщению и совершенствованию базовых принципов методологии моделирования экономической динамики посвящены работы В.Н. Глушкова, Л.Н. Сергеевой, В.Л. Петренко, В.Н. Тимохина [6]. Однако, несмотря на значительный фундаментальный задел в научных исследованиях по проблемам теоретической и прикладной методологии, единой общепризнанной оптимальной для научного обеспечения задач устойчивого развития предприятий методологии управления нет. Поэтому, целью статьи является выявление особенностей существующих методологических подходов к управлению на промышленных объектах для дальнейшего совершенствования системы управления развитием предприятия.

Рассматривая существующие подходы к управлению, следует обратиться к основоположнику концепции научного управления Ф. Тейлору [7, с. 10], который внес серьезный вклад в данное научное направление наряду с трудами А. Файоля, Л. Гьюлика, Л. Урвика, М. Фоллет, Р. Шелтона и др. Так, Ф. Тейлор впервые сформулировал вывод о том, что работа по управлению – это определенная специальность и что организация в целом выигрывает, если каждая группа работников будет выполнять те работы, которые она лучше всего делает. Это послужило основой для использования функциональной организации управления. Однако в учении Ф. Тейлора имеется ряд методологических ограничений [8]. Так, основным из них является то, что он предлагал создание для достижения цели всего лишь экономической заинтересованности для работника, и делал упор на экономического человека, целью которого якобы является стремление в получении большей выгоды от своего труда. Вторым ограничением теории Ф. Тейлора является то, что он чрезмерно полагался на подчинение человека воле управляющего в процессе труда.

Школа административного управления была ориентирована на создание универсальных принципов управления. В рамках этого направления А. Файоль [7, с. 11-12] предложил рассматривать управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких функций. Другое направление этой школы исследовало структуры организации, при которой последняя рассматривалась как зам-

кнутая система в отличии от концепции научного управления. Внутри этой концепции зародились ряд моделей управления. Одним из примеров такой модели может служить идеальная бюрократическая модель М. Вебера [7, с. 12]. На место строгой формализации организационных процессов, жесткой иерархии подчиненности, присущих классической теории, школа *человеческих отношений* ставит необходимость тщательного учета неформальных аспектов организации, создание новых средств повышения производительности труда. В процессе управления в рамках идеологии человеческих отношений воздействие осуществляется на людей, а также через них на материально-вещественные элементы социально - экономической и финансовой системы. Под управленческим воздействием в данном контексте понимается только такое воздействие, которое лично обосновано, т. е. должен соблюдаться научный подход к управлению. Основой для этого должны быть избраны соответствующие объективные законы и закономерности. Данная идеология закрепляет *целевой подход к управлению*, а именно в управлении всегда должна быть поставлена цель, а все операции и процедуры по управлению должны быть направлены на реализацию этих целей. Особое место в работах теоретиков концепции человеческих отношений занимает рассмотрение организационных принципов управления и анализа мотивов поведения людей в организации, нашедших отражение в работах Р. Лайкерта и Ф. Герцберга, а также концепции Д. Макгрегора.

Анализируя основные научные подходы к управлению, необходимо отметить подход к управлению с позиции науки о поведении, который также известен как *бихейвиористический или поведенческий*. Так, управленческая школа поведенческих наук значительно отошла от школы человеческих отношений и сформировалась в самостоятельное научное направление. Если подход к управлению с позиции науки о поведении базируется на стремлении оказать помощь работнику предприятия в осознании собственных возможностей на основе применения концепций поведенческих наук, то подход к управлению с позиции человеческих отношений - в основном на методах налаживания межличностных отношений. Поведенческий подход к управлению обозначил роль и значение человеческого фактора в достижении целей управления. Основной целью подхода к управлению с позиции науки о поведении является повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов.

Особый научный и практический интерес в настоящее время представляет *новая школа научного управления*, которая основывается на внедрении методов и аппарата точных наук в исследование управленческой деятельности. Представители данного подхода к управлению занимаются главным образом исследованием процессов принятия такого класса решений, который позволяет применить новейшие математические методы и современные технологии. *Количественный подход* к управлению, появившийся в научном менеджменте благодаря развитию точных наук и появлению вычислительной техники, позволил значительно сократить затраты времени на решение сложных управленческих задач. Цель, которую ставит перед собой данный научный подход к управлению, формулируется как повышение рациональности решений. Среди различных течений количественного подхода можно выделить такие направления, как исследование операций, системный анализ, общая теория систем, теория активных систем, эконометрика, экономическая динамика и др. В качестве представителей данной школы можно назвать таких отечественных и зарубежных ученых, как Л. Берталанфи, В.Н. Буркова, В.М. Вовка, В.М. Гееца, Д.А. Новикова, Б.М. Рапопорта, Р. Акоффа, Ч. Хитча, Л. Клейна, А. Гольдбергера, В.В. Леонтьева, А.И. Пушкаря, А.И. Черняка, Л.Н. Сергееву, Т.С. Клебанову, В.А. Забродского, В.М. Глушкова, Ю.Г. Лысенко, В.Л. Петренко и др.

Как показывает проведенный анализ, развитие организации управления объектами реально-го сектора экономики не представляло собой серию последовательных шагов вперед. Скорее, это было несколько подходов, которые часто конкурировали. Известно, что успехи в теории управления всегда зависели от успехов в других, связанных с управлением, областях, таких как математика, инженерные науки, психология, социология и антропология. По мере того как развивались эти области знания, теоретики и практики в области управления узнавали все больше о факторах, влияющих на успех организации. Эти знания помогали специалистам понять, почему некоторые

более ранние теории иногда не выдерживали проверки практикой, и находить новые подходы к управлению [9]. Так, применительно к теории и практике управления Р.А. Фатхудиновым предложена альтернативная классификация подходов, к числу которых [10] относятся представленные ниже.

Комплексный подход, при котором учитываются экономические, технические, экологические, организационные, социальные, психологические, демографические, политические и другие аспекты управления и их взаимосвязи [10, с. 60]. Теоретически такой подход имеет перед остальными наибольший приоритет ввиду всестороннего охвата всех сфер деятельности организаций и общества, однако этот же факт и затрудняет его практическую реализацию для решения задач управления устойчивым развитием предприятий.

Интеграционный подход к управлению нацелен на исследование и усиление взаимосвязей между отдельными подсистемами и элементами системы управления, между стадиями жизненного цикла объекта управления, между уровнями управления по вертикали, а также между субъектами управления по горизонтали [10, с. 59-60]. Следует отметить, что обособленное применение интеграционного подхода невозможно, что требует его совместного применения с другими подходами, например, системным, динамическим и др.

Маркетинговый подход подразумевает ориентацию управляющей подсистемы при решении всех задач на конечного потребителя [10, с. 60]. К основным представителям маркетингового подхода в отечественной экономической науке относятся: А.И. Амоша, В.Я. Заруба, И.П. Булеев, А.Э. Воронкова, Ю.Б. Иванов, Ю.В. Макогон, Г.Н. Скударь, А.Н. Тридед, О.Б. Чернега, Н.А. Янковский и др. Анализ системы управления современных промышленных предприятий показывает, что в качестве отдельного подхода маркетинговый рассматриваться не может, ввиду того, что в процессе управления предприятием должны учитываться маркетинговые аспекты, но сфера маркетинга не покрывает функционально всю управленческую и производственно-сбытовую деятельность и может быть учтена при построении системы управления только в качестве ориентира.

Функциональный подход к управлению, при котором потребность рассматривается как совокупность функций, которые нужно выполнить для ее удовлетворения [10, с. 60, 74-76]. Функциональный подход практически применим в совокупности с другим подходом по классификации, предложенной в [9], что расширяет возможности и эффективность применения подхода. Таким образом, использование только функционального подхода для разработки системы управления нецелесообразно в качестве единой методологической базы. Есть все основания для его совместного применения в качестве методологической основы для разработки системы управления устойчивым развитием предприятия в синтезе с другими методологическими подходами.

Динамический подход предусматривает рассмотрение объекта управления в диалектическом развитии, в причинно-следственных связях и соподчиненности, проводится его ретроспективный и перспективный анализ [10, с. 60]. Использование динамических принципов обязательно должно быть реализовано в практику управления промышленным предприятием при использовании любого подхода, поэтому выделение его в отдельный методологический подход к управлению нецелесообразно.

Воспроизводственный подход ориентирован на постоянное возобновление производства товара для удовлетворения потребностей конкретного рынка с меньшими, по сравнению с лучшим аналогичным объектом на данном рынке, совокупными затратами на единицу полезного эффекта. Данный подход тесно пересекается с предложенным [10, с. 60, 66-74] маркетинговым подходом, что предопределяет не только их объединение, но и идентичное толкование и использование.

Нормативный подход ориентирован на установление нормативов управления [10, с. 61]. Нормативы устанавливаются на целевые подсистемы, функциональные подсистемы и обеспечивающие подсистемы и должны отвечать требованиям комплексности, эффективности, обоснованности, перспективности. Тем не менее, несмотря на очевидные преимущества, связанные с формализацией процессов управления, нормативный подход не лишен и ряда ограничений организационного характера. Во-первых, в условиях постоянно меняющейся инфраструктуры и конъюнктуры рынка, динамичности форм и конкурентной борьбы требуется постоянное переосмысление и адап-

тация функционирования как системы управления предприятием в целом, так и отдельно взятых ее функциональных подсистем, что требует пересмотра нормативов управления. Во-вторых, появление новых эффективных методов и организационных форм взаимодействия и управления при использовании нормативного подхода также диктует необходимость оптимизации нормативов управления. Эти ограничения диктуют выделения постоянных капиталовложений и временных затрат для разработки, верификации, апробации и практического внедрения новых нормативов управления, что ставит под сомнение экономическую целесообразность использования нормативного подхода в условиях динамично меняющейся среды, методов и форм управления.

Анализ перечисленных методологических подходов к управлению на промышленных объектах, позволяет сделать вывод, что их обособленное практическое использование нецелесообразно. Это подразумевает их интеграцию в устоявшиеся подходы к управлению предприятием и принятие управленческих решений [8].

Исследование причин возникновения и последствий мирового финансового кризиса 2008 г. позволяет сделать вывод, что для успешного устойчивого развития и обеспечения конкурентоспособности государству необходимы не только эффективные механизмы финансового регулирования, но и механизмы развития промышленного производства, что и побуждает правительство к использованию более решительных мер в отношении промышленности. Для этой цели были разработаны новые методологические подходы к исследованию науки и практики управления: системный, процессный, ресурсный, ситуационный подход, а результатом научных изысканий отечественных и зарубежных ученых в сфере теории и практики управления явилось появление синергетического и рефлексивного подхода.

Так, основой *системного (кибернетического) подхода* является предположение, что любая система рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов, имеющая вход, выход, связь с внешней средой и обратную связь [10, с. 62-66]. Системный подход предопределяет «исследование конкретного объекта управления как системы, включающей в себя все составные элементы или характеристики организации как системы, т. е. характеристики входа, процесса, выхода» [11]. Сущность системного подхода состоит в следующем: формулирование целей и установление их иерархии до начала какой-либо деятельности, связанной с управлением; получение максимального эффекта в смысле достижения поставленных целей путем сравнительного анализа альтернативных путей и методов достижения целей и осуществления выбора; количественная оценка целей и средства их достижения, основанная на всесторонней оценке всех возможных и планируемых результатов деятельности.

Адаптивный подход предполагает целенаправленное изменение параметров, структуры и свойств социально-экономической системы в ответ на различные возмущения внешней и внутренней среды. В условиях неполной информации, которыми характеризуется отечественная экономика, адаптивный подход к управлению предполагает уменьшение первоначальной неопределенности благодаря использованию информации, получаемой в процессе управления [13].

Системный подход оказал серьезное влияние на теорию и практику управления. Однако теория систем не определяет конкретные факторы, влияющие на эффективность управления и эффективность деятельности организации в целом. Поиск ответов на эти вопросы и возрастающая непредсказуемость внешней среды привели к появлению *ситуационного подхода к управлению*, при котором используются корреляционные правила, позволяющие из текущего состояния на предприятии S_i при сложившейся в настоящий момент ситуации S_j трансформироваться с использованием управленческого воздействия Z_n в новую ситуацию S_j . [14].

Развитием системного подхода, которое дает специалисту новые возможности для исследования управленческой деятельности, в настоящее время выступает *синергетический подход* [8]. Все природные и общественные системы являются в той или иной степени гомеостатическими и поэтому обладают большой устойчивостью к внешним возмущениям. Но одновременно они имеют опасные точки для приложения этих возмущений и критические связи в механизмах управления, разрыв которых ведет к возникновению катастроф или развалу. Синергетика представляет своего рода системный подход к сложным открытым нелинейным системам, к числу ее основных

понятий необходимо отнести понятия неустойчивости, неравновесности, бифуркации, катастрофы, самоорганизации, аттрактора и др. [15].

Синергетический подход, воссоздающий целостное представление о мире, позволяет компактно изложить законы развития, являющиеся общими для природы, человека и общества, имеет все шансы успешно интерпретироваться для сложных экономических систем [8]. Тем не менее, является достаточно спорной возможность организации управления устойчивым развитием промышленного предприятия исключительно на основе синергетического подхода. Спорным и противоречащим реалиям функционирования отечественных промышленных предприятий является также утверждение «концепция субъект-объект управления постепенно уступает место концепции самоорганизации» [12], которое предполагает ориентацию управления в сторону синергетического подхода.

Совершенствование системы управления гармоничным с окружающей средой развитием предприятий невозможно осуществлять без учета индивидуальных особенностей поведения руководителей, что требует исследования психологических характеристик процесса управления социально - экономическими системами [16]. Социально - экономическая психология и ее приложения сформировались в настоящее время в особую область экономического знания - поведенческую экономику, которая охватывает широкий круг экономических проблем: от теории индивидуального поведения до задач общественного выбора [17]. В рамках парадигмы поведенческой экономики следует отдельно акцентировать внимание на достаточно новом методологическом направлении в сфере управления – *рефлексивном подходе*. Исходя из определения В. Лефевра, который под рефлексивным управлением понимает «процесс передачи оснований для принятия решения одним субъектом другому» [18], данное научное направление в силу реализации субъективности процесса принятия управленческих решений следует отнести к проблематике поведенческой экономики. Предмет рефлексивного исследования составляют методы объективного описания систем вместе с их субъективными знаниями о себе и другие системы. В работе [19] под рефлексивным управлением понимается целенаправленное воздействие на информационную структуру, являющуюся иерархией представлений, вершинам которой соответствует информация субъектов системы о существенных параметрах, представления других субъектов системы, представления о представлениях и др. Практическое внедрение в систему управления развитием промышленных предприятий рефлексивного подхода сопряжено с массой методологических, методических и организационных проблем, к числу которых можно отнести почти полное отсутствие методологии рефлексивного управления развитием предприятий, а также сложность формализации процессов осознания, восприятия, рациональности принятия решения субъектами рынка и пр., что требует детальной проработки данного научного направления.

Отличительной особенностью *процессного подхода* к управлению считается такая организация управления предприятием, где главной целью выступает не контроль самих исполнителей и технологий, а результатов их функционирования [8]. При процессной организации управления руководитель контролирует не технологии, а границы процессов. При этом исполнитель наделяется полномочиями и ответственностью, достаточными для самостоятельного принятия решений по выбору технологий, необходимых для достижения результата. Вопросам методологии и практики использования процессного подхода к организации систем управления крупными промышленными предприятиями в условиях нестабильности и утраты устойчивости их развития, возникновения конкурентных недостатков и потери рынков, посвящены работы отечественных ученых В. Т. Денисова, О.В. Грищенко и др. [20]. К недостаткам практической реализации процессного подхода в качестве методологической основы для создания системы управления устойчивым развитием на промышленном предприятии следует отнести повышенные требования к уровню квалификации конечных исполнителей.

Стержневым элементом методологии *функционального подхода* к управлению выступает контроль над исполнением сотрудниками их функций и строгое исполнение работниками указаний руководителя. Функциональный или структурный подход предопределяет «исследование функций управления, обеспечивающих принятие управленческих решений заданного уровня качества

при минимальных затратах на управление и производство» [11]. К недостаткам функционального подхода можно отнести достаточно низкую норму управляемости, что связано с необходимостью контроля руководителем всех технологий. Кроме того, при любых изменениях условий руководитель должен внести соответствующие корректировки в технологии, довести это до исполнителей и проконтролировать точность и корректность исполнения. Любые внешние влияния приводят к изменению всей технологии работы, что неизбежно влечет за собой реорганизацию системы управления: людей надо либо переучивать, либо привлекать новых. Но постоянно переучивать персонал с целью адаптации к новым технологиям управления и производства невозможно [21]. Поэтому принятие решений в системе управления устойчивым развитием предприятий при использовании функционального подхода будет замыкаться на компетенции руководителя, что подразумевает снижение объективности и рациональности управления. Акцентируя внимание на результатах деятельности предприятия, т. е. получении качественной готовой продукции и прибыли, следует отметить, что при функциональной организации управления исполнитель замыкается только на исполнении своих функций, он не ориентируется на конечные цели предприятия.

Основные понятия *ресурсного подхода* к управлению, к числу которых относятся ресурсы, компетенции и способности предприятия, сформировались на основе синтеза экономической, организационной и управленческой наук. Основной тезис ресурсной концепции состоит в том, что жизнеспособность предприятия на рынке зависит от наличия у нее уникальных ресурсов и организационных способностей, которые, являясь причиной недоступных соперникам экономических рент, определяют конкурентные преимущества данного предприятия [22]. К числу ученых постсоветского пространства, которые развивали концепцию ресурсного подхода к управлению предприятиями можно отнести В.С. Пономаренко, А.И. Пушкаря, А.Н. Тридеда, Н.А. Кизима, А.Я. Берсуцкого, Л. М. Чистова, А. В. Евченко и др. [23 - 28]. К отличительным характеристикам ресурсного подхода следует отнести идеи ограниченности, взаимодействия, стыковки разнородных объектов, динамики [21]. Принципиальное ограничение ресурсного подхода в качестве методологической основы для научного обоснования создания системы управления устойчивым развитием предприятия определяется тем, что в рыночных условиях потребность в ресурсах не зависит явно от рыночного положения промышленного предприятия, его ресурсный потенциал предопределяет успешное положение на рынке. Также при реализации ресурсного подхода к управлению предприятием основной акцент ставится на повышении эффективности использования его внутренних ресурсов и не учитывает воздействия внешней среды.

ВЫВОДЫ

Проведенный аналитический обзор основных подходов к управлению в социально - экономических системах показывает, что не существует единой общепризнанной оптимальной для научного обеспечения задач гармоничного с окружающей средой развития предприятий методологии управления. Более того, наблюдается усиление дифференциации исследований в области проблем управления. Вместе с тем отчетливо проявляется тенденция взаимной интеграции различных школ и направлений на базе определенных единых концепций, что должно найти отражение при обосновании методологического инструментария системы управления развитием предприятия гармоничного с окружающей средой.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Блауг М. Методология экономической науки / М. Блауг. – М.: НП «Журнал «Вопросы экономики», 2004. – 416 с.
2. Щедровицкий Г.П. Философия. Наука. Методология / Г.П. Щедровицкий. – М.: Изд-во шк. культур. политики, 1997. - 641 с.
3. Грушин Б. А. Массовое сознание / Б.А. Грушин. - М.: Политиздат, 1987. – 367 с.
4. Зиновьев А.А. Очерки комплексной логики / А.А. Зиновьев. - М.: УРСС, 2000. – 557 с.
5. Анисимов О.С. Стратегическое управление и государственное мышление / О.С. Анисимов. – М.: ИПК Госслужбы, 2006. – 653 с.

6. Тимохин В.Н. Методология моделирования экономической динамики / В.Н. Тимохин / Донецкий национальный ун-т. – Донецк: ООО «Юго-Восток, ЛТД», 2007. – 269с.
7. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учеб. пособие / Н.И. Кабушкин. – Минск: Новое знание, 2002. – 336 с.
8. Лепа Р.Н. Ситуационный механизм принятия управленческих решений: методология, модели и методы: моногр. / Р.Н. Лепа / НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. - Д.: ООО «Юго-Восток, ЛТД», 2006. - 308 с.
9. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури.: пер. с англ. М.А. Майорова. - М.: Дело, 1995. - 701с.
10. Фатхутдинов Р.А. Разработка управленческого решения / Р.А. Фатхутдинов. - [2-е изд., доп.]- М.: ЗАО «Бизнес-Школа «Интел-Синтез», 1998. - 272 с.
11. Игнатъева А.В. Исследование систем управления: учеб. пособие. /А.В.Игнатъева, М.М. Максимова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. - 156 с.
12. Иванова Т.Ю. Кибернетико – синергетический подход в теории управления / Т.Ю. Иванова, В.И. Приходько // Менеджмент в России и за рубежом. - 2004.- №5. - С. 132 - 137.
13. Адаптивные модели в системе принятия решений: моногр. / под ред. Н.А. Кизима, Т.С. Клебановой – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2007. – 368 с.
14. Лепа Р.Н. Особенности применения ситуационного подхода в управлении и принятии решений на предприятии / Р.Н. Лепа // Прометей: регіональний зб. наук. праць з економіки. - ДЕГІ МОН України; ІЕПД НАН України. Вип. 2 (17). - Донецк: ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2005. — С. 200–205.
15. Сергеева Л.Н. Нелинейная экономика: модели и методы / Запорожский гос. ун-т / Ю.Г. Лысенко (науч.ред.). – Запорожье: Полиграф, 2003. - 217с.
16. Лепа Р.М. Системна концепція рефлексивного механізму прийняття управлінських рішень / Р.М. Лепа // Економічна кібернетика. - 2004. - №3-4 (27-28). - С. 76-82.
17. Белянин А. Даниэл Канеман и Вернон Смит: экономический анализ человеческого поведения / А. Белянин // Вопросы экономики. - 2003. - №1. - С. 4–23.
18. Лефевр В.А. Рефлексия / В.А. Лефевр. - М.: «Когинто-Центр», 2003. - 496 с.
19. Новиков Д.А., Чхартишвили А.Г. Рефлексивные игры: моногр. / Д.А. Новиков, А.Г. Чхартишвили. - М.: СИНТЕГ, 2003. - 149 с.
20. Денисов В.Т. Процессное управление машиностроительным предприятием: методологические положения и практика: моногр. / В.Т. Денисов, О.В. Грищенко / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. - Донецк, 2005. - 188 с.
21. Лепа Р.Н. Анализ методологических подходов к управлению и принятию решений на предприятии / Р.Н. Лепа // Наукові праці Донецького національного технічного ун-ту. Сер. Економічна. Випуск 100-1. – Донецьк, ДонНТУ, 2005. – С. 77-84.
22. Чистов Л.М. Экономика строительства. Эффективное управление. Ресурсный подход. Цели и показатели. / Л.М. Чистов. - СПб.: Питер, 2002. - 256 с.
23. Пономаренко В.С. Стратегічне управління підприємством / В.С. Пономаренко. - Х.: Основа, 1999. - 620 с.
24. Пономаренко В.С. Стратегічне управління розвитком підприємства: навч. посіб. / В.С. Пономаренко, О.І. Пушкар, О.М. Тридід - Х.: Вид. ХДЕУ, 2003. - 640 с.
25. Пономаренко В.С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: моногр. / В.С. Пономаренко, О.М. Тридід, М.О. Кизим - Х.: ВД «ІНЖЕК», 2003. - 328 с.
26. Берсуцкий А.Я. Ресурсно-календарный аспект планирования машиностроительного производства. Экономические проблемы и перспективы стабилизации экономики Украины / А.Я. Берсуцкий // Актуальные проблемы реформирования экономики в регионе: Сб. науч. тр. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2002. – С. 221-225.
27. Евченко А.В. Прогнозирование и программирование социального развития региона в переходной экономике: ресурсный подход / А.В. Евченко. - Курск: РОСИ, 2000. - 214 с.