

УДК 316.776

Климчук М.М.

*кандидат економічних наук, доцент
Київського національного університету будівництва і архітектури*

ЕКСПЛІКАЦІЯ ЕКОНОМІКО-УПРАВЛІНСЬКОГО МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДО ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ НА БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

EXPLOITATION OF THE ECONOMIC AND MANAGEMENT MECHANISM OF THE MOTIVATION OF PERSONNEL FOR ENERGY-SAVING ON THE BUILDING ENTERPRISE

АНОТАЦІЯ

У статті досліджено експлікацію формування економіко-управлінського механізму управління мотивацією персоналу до енергозбереження на засадах фасилітації та рефлексії. Представлено структурність економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження через такі компоненти: "Methodology of facility", рефлексивне управління, фасилітаційний контур мотивації персоналу до енергозбереження, узагальнено-оптимізаційна модифікація рефлексивного управління мотивацією. На основі інтердисциплінарного підходу запропоновано імперативи фасилітаційно-рефлексійної методології, такі як синергетичний імператив; інтердисциплінарний синтез; імператив рівноцінності, значущості як цілого, так і його частин; імператив доповнюваності Н. Бора.

Ключові слова: механізм, мотивація, енергозбереження, управління, підприємство.

АННОТАЦИЯ

В статье исследована экспликация формирования экономико-управленческого механизма управления мотивацией персонала к энергосбережению на основе фасилитации и рефлексии. Представлена структурность экономико-управленческого механизма мотивации персонала к энергосбережению через такие компоненты: "Methodology of facility", рефлексивное управление, фасилитационный контур мотивации персонала к энергосбережению, обобщенно-оптимизационная модификация рефлексивного управления мотивацией. На основе интердисциплинарного подхода предложены императивы фасилитационно-рефлексивной методологии, такие как синергетический императив; интердисциплинарный синтез; императив равноценности, значимости как целого, так и его частей; императив дополнительности Н. Бора.

Ключевые слова: механизм, мотивация, энергосбережение, управление, предприятие.

ANNOTATION

The article explores the explication of the formation of an economic and managerial mechanism for managing motivation of personnel to energy conservation on the basis of facilitation and reflection. The structure of the economic and managerial mechanism of motivation of the personnel for energy saving is presented. It is based on the following components: "Methodology of facility", reflexive management, the facilitation of personnel motivation for energy saving, generalized-optimization modification of reflexive control of motivation. On the basis of the interdisciplinary approach, the imperatives of the facilitation-reflexive methodology are proposed, namely synergistic imperative; interdisciplinary synthesis; the imperative of equivalence, the significance of the whole, and its parts; imperative complementarity N. Bora.

Keywords: mechanism, motivation, energy saving, management, enterprise.

Постановка проблеми. Визначальною детермінантою системи господарювання будь-якого суб'єкта економіки виступають енергетичні ресурси, що склалися історично. Їх іманентність

обумовлена фізичною обмеженістю, що передбачає поступове скорочення їхніх запасів і, відповідно, удорожчання на світових ринках. Тому енергоспоживання на підприємстві має базуватися на постулатах раціональності та відповідати ідеям сучасного концепту "Environmental economics", а мотивація персоналу до енергозбереження має базуватися на новітній фасилітаційно-рефлексійній методології.

Досягнення вищезазначених цілей потребує систематичної роботи, спрямованої на розробку дієвого економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження, а також алгоритму його реалізації та оцінювання. Результативне виконання такого завдання можливе в разі формування системи заходів, інструментів, методів та правил з використанням фасилітаційно-рефлексійної методології.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблематики формування управлінського механізму на підприємстві займалась низка вчених, таких як Є.М. Зайцева, О.М. Згурська, С.Б. Измалков, А.В. Ластенко, С.С. Ніколенко, Д.М. Овчаренко, О.О. Папаїка, І.О. Пінчук, Г.В. Саєнко, К.І. Сонін, А.Ю. Чаленко, М.М. Юдкевич.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Сучасні формації виробничо-комерційної діяльності будівельних підприємств актуалізують інкорпорацію сучасних методологій щодо управління мотивацією персоналу до енергозбереження з метою зниження рівня енергоємності виготовленої продукції, зростання прибутковості та оптимізації основних бізнес-процесів підприємства. В ракурсі зазначеної проблематики як пріоритет визначається формування економіко-управлінського механізму управління мотивацією персоналу до енергозбереження на засадах фасилітації та рефлексії.

Мета статті полягає у дослідженні експлікації формування економіко-управлінського механізму управління мотивацією персоналу до енергозбереження на засадах фасилітації та рефлексії.

Виклад основного матеріалу дослідження. Акцентуалізація взаємозв'язку новітніх методологічних принципів, покладених в основу інтеграції рефлексії та фасилітації в контек-

сті логіко-методологічних проблем управління енергозбереженням на підприємстві, зокрема мотивації персоналу, обумовлена наявністю дієвих методів, технік, алгоритмів досягнення поставлених цілей реалізації проектів підвищення рівня енергоефективності на основі фасилітаційно-рефлексійної методології.

Концептуальним базисом трансформацій у пропонованій науковій синергії рефлексії та фасилітації стане нелінійне мислення, суміжне з основними імперативами, які відображають сутність нової управлінської парадигми та її вияви у ціннісній сфері науки.

Інтеграція фасилітації та рефлексії здійснюється на засадах методологічного плюралізму й діалогу думок, які виявляються у комплексному підході до розв'язування логіко-методологічної проблематики управління енергозбереженням на підприємстві, зокрема мотивації персоналу, доповнюваності методів дослідження, кооперуванні наукових дисциплін.

Пропонована нами інтеграція рефлексії та фасилітації в економіці – аналіз її характеристик і перспектив, обґрунтування постулатів, виявлення механізмів та алгоритмів їх реалізації, прогнозування можливих наслідків. Квінтесенція сучасної парадигми енергозбереження ґрунтується на відкритості, різноманітності, розширенні можливостей, протистоїть обмеженості й упередженості наявних шаблонів.

На основі інтердисциплінарного підходу, який базується на симбіозі фасилітації та рефлексії, пропонуємо імперативи, які можуть слугувати підставою для їх інтеграції в єдине ціле:

1) синергетичний імператив, що включає категорії системності, нелінійності, змінності, складності, когерентності;

2) інтердисциплінарний синтез – вияв коеволюції, симбіозу різних дисциплін у розв'язанні логіко-методологічних проблем управління енергозбереженням на підприємстві, зокрема мотивації персоналу;

3) рівноцінності, значущості як цілого, так і його частин;

4) імператив доповнюваності Н. Бора.

Інтердисциплінарний підхід дає можливість розкрити внутрішній потенціал наук, доповнюючи економіко-наукове знання й збагачуючи фасилітаційно-рефлексійну методологію.

Диференціація наукового знання врівноважується його інтеграцією, що передбачає не лише співіснування чи формальну єдність наук, але й взаємовигідний обмін підходами, науковими методами, поняттями і категоріями, що сприяло інтердисциплінарному синтезу і виникненню нових методологій управління енергозбереженням, зокрема мотивацією персоналу. З метою формування економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження доцільно визначити категоріальний апарат його експлікації (табл. 1).

На сучасному етапі фрагментарний підхід до формування економіко-управлінського

механізму мотивації персоналу до енергозбереження, розрізненість його структурних компонент перешкоджають розвитку та інкорпорації енергозберігаючих технологій. Реалізація потенціалу енергозбереження будівельного підприємства обумовлює доцільність розроблення спеціалізованого механізму як способу трансформації виробничо-комерційних відносин.

Розвиток форм організації та функціонування системи управління енергозбереженням з урахуванням економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження детермінує налагодження раціональних зв'язків між компонентами зазначеної системи. З метою його реалізації інкорпоруємо функціонально-структурний підхід, що передбачає ідентифікацію специфіки дії вказаного механізму та його цільових установок, експлікацію причинно-наслідкових зв'язків у всій сукупності між суб'єктами та об'єктами мотивації, ідентифікацію основних структурних компонент і вектору розвитку.

Як наукову категорію «механізм» виокремлював у своїх роботах мислитель і філософ Г. Гегель [2, с. 238]. Він називав його формою об'єктивності теорії буття. Німецький філософ, соціолог, економіст, політолог К. Маркс пов'язував поняття механізму з «капіталістичним способом виробництва», тобто розглядав механізм як взаємодію системи господарської організації і розвитку суспільства [10, с. 11].

У техніці механізм визначається як сукупність штучних, рухомопоеднаних ланок, які здійснюють задані рухи, причому кожному положенню однієї ланки відповідає певне положення інших його ланок [15, с. 98]. В економічній енциклопедії механізм розуміється як «система, пристрій, спосіб, що визначає порядок діяльності, а також як система певних елементів, що приводить у дію внутрішній пристрій машини, устаткування тощо» [4, с. 328].

До яких би наукових джерел ми не звертались, низка інтерпретацій цього терміна в своїй основі має загальне положення: механізм – це сукупність взаємопов'язаних елементів, які надають руху об'єкту. При цьому виділяється два підходи: механізм може розглядатися як сукупність елементів, які впливають на розвиток об'єкта; як взаємозв'язок і взаємодія елементів, що забезпечують розвиток об'єкта [2, с. 195].

Історичне та етимологічне визначення механізму дає певне уявлення і про механізми, які, за визначенням низки дослідників [10, с. 12; 11, с. 122], утворюються в соціально-економічних системах, кожній із яких притаманні взаємопов'язані підсистеми, що об'єднують множини різних елементів. При цьому відповідне співвідношення суб'єктів управління, пов'язаних між собою комунікаційними каналами, утворює структуру системи і відображає статику менеджменту, а сукупність методів,

Таблиця 1

Категоріальний апарат експлікації економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження

Категорія	Сутність
Експлікація економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження	Наукове пояснення структурних компонент цього механізму та взаємозв'язків між ними, визначення керуючої та керованої систем мотивації персоналу до енергозбереження.
“Methodology of facility”	Новітня методологія управління персоналом та реалізації енергозберігаючих заходів на підприємстві. З точки зору процесу мотивації персоналу до енергозбереження це є розробкою, управлінням структурою процесів, які допомагають групі ефективно виконувати та координувати свою роботу, мінімізуючи загальні проблеми, з якими стикаються, працюючи разом.
Методи “Methodology of facility”	Нині існує низка методів фасилітації, але в контексті дослідження мотивації персоналу до енергозбереження інкорпоруємо такі: Appreciative Inquiry, Search Conferences, Future Search, Open Space Technology, Technology of Participation.
Рефлексивне управління	Використовується тоді, коли існує доцільність впливу на інших суб'єктів, а саме на їх бачення ситуації, їх дії, на їх процес прийняття рішень, причому рефлексивні процеси найбільшим чином виявляються не тільки в конфліктних ситуаціях і суперництві, але й під час співпраці та партнерства.
Параметрична характеристика механізму за функціональною ознакою	Це визначення місії, цілей, головного завдання, постулатів, критеріїв результативності економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження.
Фасилітаційний контур мотивації персоналу до енергозбереження	Це реалізація мотивації персоналу до енергозбереження на засадах “Methodology of facility” з урахуванням її рівнів: I рівень – це рівень макропроцесу, що відображає спільну мету, а саме формування дієвого економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження; II рівень – застосування методів фасилітації: Basic facilitation, Real Time Strategic Change, “Appreciative Inquiry Summit”, “Search Conference”; III рівень представлений рівнем мікропроцесу, де використовуються технології фасилітації (мозковий штурм, аналіз Парето).
Узагальнено-оптимізаційна модифікація рефлексивного управління мотивацією	Відображає спрямованість від «поточного» до «нового» стану мотивації, що представлено такими рівнями, як науково-методологічний, теоретично-емпіричний та рівень виробничо-економічної системи.

Джерело: запропоновано автором

технологій тощо відображає його механізм, тобто динаміку менеджменту [14, с. 322].

Характер інтерпретацій категорії «економічний», «господарський», «управлінський» та «організаційний» механізми в сучасних наукових джерелах засвідчує його дискусивність, адже деякі визначення дисонують між собою. В економічній науці досліджуються досить широко ці дефініції, де під економічним механізмом розуміються «взаємозв'язки, що природно виникають між різними економічними явищами», а під господарським механізмом – соціальна система господарюючих суб'єктів з притаманними їм суспільними господарськими інститутами, що регулюють діяльність суб'єктів господарювання. Водночас організаційний механізм – це система способів і прийомів формування та регулювання відносин об'єктів з внутрішнім та зовнішнім середовищем [1, с. 354].

Отже, в категоріальному полі зазначених механізмів можна виокремити структурні компоненти та їх взаємозв'язок, наявність суб'єктів з притаманними їм методами та способами трансформації об'єктів відповідно до визначених цілей.

Саме поняття господарського механізму набуло широкого використання, насамперед на макрорівні, де С.С. Ніколенко, Г.В. Саєнко, О.О. Папаїка визначають його як абстрактну сус-

пільну систему, наповнену сукупністю зв'язків і відносин, що діють у суспільно-економічній системі держави [14, с. 324]. Водночас зміст господарського механізму розглядається як засіб управління суспільними й економічними процесами суспільства; при цьому автори не формують методів використання цих засобів управління.

Деякі вчені сучасності називають механізм рушійною силою, що розвивається самостійно, характеризуючи господарський механізм, як сукупність процесів, організаційних структур, методів управління, а також правових норм, за допомогою яких реалізуються діючі в конкретних умовах економічні закони [13, с. 7]. Досліджуючи природу економічного механізму, неможливо оминати наукову спадщину Л. Гурвіца – експерта у цій царині, лауреата Нобелівської премії з економіки 2007 року «За вагомий внесок в теорію економічних механізмів», чия робота базується на розумінні економічного механізму як гри [6, с. 3].

Наприкінці ХХ ст. було розроблено методологію функціонального моделювання IDEFO. За цією методологією процес виділяють як функціональний блок, який перетворює вхідні умови у вихідні результати за наявністю потрібних механізмів в керованих умовах [12, с. 10]. Така структуризація зайвий раз фокусує нашу увагу на тому, що механізм – тільки елемент процесу, а для реалізації про-

цесу механізм треба забезпечити інформацією, тобто вхідними умовами, та увімкнути, себто він запрацює тільки за визначених умов, що піддаються управлінню. О.Ю. Чаленко виділяє такі вхідні умови: матеріальні, фінансові, трудові ресурси та відповідна інфраструктура. Вчений доводить, що поєднання ресурсів, згідно з правилами, з метою створення економічного механізму залежить від бізнес-аналітика, який компоує механізм. Поєднуючи їх згідно з правовими нормами, вимогами менеджменту, процедурами та інструкціями, він генерує економічний механізм [16].

На думку автора [5, с. 8], управлінський механізм підприємства є сукупністю організаційних, структурних, технічних, фінансових, економічних та адміністративних важелів, які чинять вплив на загальногосподарські параметри системи управління підприємством, що сприяє формуванню та посиленню організаційно-економічного потенціалу, отриманню конкурентних переваг та ефективному функціонуванню підприємства загалом [5, с. 7], зокрема механізму мотивації персоналу до енергозбереження.

Спеціалізованою підсистемою економічних і господарських механізмів є й механізм мотивації персоналу до енергозбереження через те, що процес мотивації до енергозбереження здійснюється як всередині і за ініціативою господарюючих суб'єктів та їх об'єднань, так і в зовнішньому по відношенню до них середовищі, що передбачає наявність засобів і методів управління реалізацією мотивації до енергозбереження.

Отже, структурними компонентами цього механізму реалізації мотивації до енергозбереження є суб'єкти, цілі та засоби, методи і форми управління енергозбереженням, а також результати реалізації енергоефективного потенціалу виробничо-економічної системи. Доцільно відзначити, що економіко-управлінський механізм – це категорія більш широка, ніж організаційна система управління, наприклад в частині трактування об'єкта системи [2, с. 300], до якого в системах управління зазвичай відносять персонал підприємства, а також, як наслідок, градації понять «керована система» та «керуюча система».

У вітчизняній літературі, що стосується проблеми управління, містяться окремі підходи до визначення терміна «механізм управління». Авторами [3] цей термін трактується переважно як внутрішня організація, сукупність станів і процесів, із яких складається управління як явище соціального життя, або як внутрішня організація системи управління, процес узгодження впливу суб'єктів управління на явища оточуючої соціальної дійсності та реалізацію в управлінській діяльності встановлених норм і правил поведінки [2, с. 224].

Поняття «комплексний механізм управління» як економічний термін використову-

ється в роботі Н.Ю. Круглової та М.І. Круглова [8, с. 62], у якій визначено, що «комплексний механізм управління є сукупністю економічних, мотиваційних, організаційних і правових (а у низці випадків – також політичних) способів цілеспрямованої взаємодії суб'єктів господарювання (суб'єктів підприємництва і науково-технічного розвитку) та впливу на їх діяльність, які забезпечують узгодження інтересів взаємодіючих сторін, об'єктів і суб'єктів управління». Незважаючи на те, що це визначення виводить «комплексний механізм управління» за межі окремого господарюючого суб'єкта-підприємства на галузевий або регіональний рівень, або рівень національної економіки, його незначна декомпозиція дає змогу отримати таке: «комплексний механізм управління є сукупністю способів цілеспрямованої дії на виробничо-комерційну діяльність, що забезпечує узгодження інтересів взаємодіючих сторін, об'єктів і суб'єктів управління». А це вже безпосередньо стосується комплексного механізму управління підприємством.

Заслуговує уваги й визначення механізму управління, сформульоване авторами [8, с. 50], в якому відзначається, що «механізм управління є складною категорією управління та включає цілі управління; кількісний аналог цілей – критерії управління; фактори управління – елементи об'єкта управління та їх зв'язки, на які здійснюється дія в інтересах досягнення поставлених цілей; методи дії на дані фактори управління; ресурси управління – матеріальні та фінансові ресурси, соціальний та організаційний потенціали, під час використання яких реалізується вибраний метод управління і забезпечується досягнення поставленої мети» [8, с. 50].

Такий широкий спектр поглядів та позицій різних авторів на механізм управління формує певні загальні його ознаки, проте не дає детального його розуміння та опису. Цю проблему частково прагнув вирішити в наукових роботах Е.М. Коротков, який поняття механізму управління розглядав із позиції впливу управлінців на працівників. Згідно з його дослідженнями механізм управління формується на основі взаємодії та поєднання різних важелів дії, до яких відносяться інтереси, цінності, установки, мотиви, побоювання працівника, стимули та соціально-психологічні норми щодо персоналу [7, с. 264]. Ми погоджуємось з думкою автора, але для відображення управлінського процесу слід повною мірою розкривати не лише взаємодію керівника і підлеглого, але й взаємодію керівника і виробничо-економічної системи, тобто підприємства.

Таким чином, механізм управління не має обмежуватися представленими структурними компонентами. В цьому контексті пропонуємо ширше визначення механізму управління, наведене О.В. Згурською, яка дає таку інтерпретацію, роблячи акцент на комплексному

характері управлінського механізму як сукупності економічних, мотиваційних, організаційних і правових засобів цілеспрямованого впливу суб'єктів господарювання, що забезпечують узгодження інтересів взаємодіючих учасників управління господарською діяльністю підприємства з метою формування та забезпечення конкурентоспроможності [5, с. 8]. Проте, на нашу думку, таке визначення не враховує алгоритму та детермінантів його функціонування.

Отже, економіко-управлінський механізм мотивації персоналу до енергозбереження на підприємстві має містити такі структурні компоненти:

- суб'єкт та об'єкт мотивації;
- цілі як можливі результати дії економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження на підприємстві;
- сукупність ресурсів, які використовуються для досягнення цілей;
- методи як інструментарій досягнення поставленої мети;
- результати реалізації потенціалу енергозбереження виробничо-економічної системи.

Загалом економіко-управлінський механізм мотивації персоналу до енергозбереження на підприємстві доцільно розглядати як систему взаємопов'язаних структурних компонент, що ставлять за мету досягнення певних цілей. Сутність механізму детермінується впорядкованою системою взаємовідносин суб'єктів у контексті досягнення заданих або прогнозованих результатів, за допомогою комплексу цільових, інструментальних і забезпечуючих підсистем, що дає можливість досліджувати його функціональні та структурні аспекти.

Суб'єкт мотивації, оцінивши об'єкт впливу, формує мету, вибирає методи, засоби і форми перетворення і реалізує, отримуючи новий стан, організацію, модифікацію або трансформацію відносин, співвідносні з поставленим суб'єктом метою. Отже, суб'єкт економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження характеризується системою взаємодії топ-менеджменту підприємства.

Таким чином, вплив суб'єктів мотивації до енергозбереження на об'єкт формує вектор розвитку механізму, розкриває його загальну мету реалізації. В ролі складових частин єдиної мети механізму виступають інтереси суб'єктів мотивації, а в ролі загальної мети – вибір пріоритетів реалізації потенціалу енергозбереження. Спочатку ідентифікуються можливі стратегічні пріоритети, потім з них виділяються ті, які можуть бути використані в межах цієї системи управління енергозбереженням, а далі визначається ступінь участі підприємства в проектах енергозбереження.

Висновки. Отже, у статті проведено дослідження експлікації формування економіко-управлінського механізму управління мотивацією персоналу до енергозбереження на засадах фасилітації та рефлексії, виокремлено

його структурні компоненти, такі як суб'єкти, об'єкти, цілі, засоби, методи управління енергозбереженням.

В роботі доведено, що економіко-управлінський механізм мотивації персоналу до енергозбереження є системою способів і методів трансформації взаємовідносин суб'єктів мотивації за допомогою інструментальних підсистем та фасилітаційно-рефлексійної методології відповідно до визначених цілей.

Цільовим орієнтиром економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження є інтереси суб'єктів господарювання, а також пріоритети розвитку та впровадження енергозберігаючих технологій на підприємстві. Об'єктом впливу економіко-управлінського механізму мотивації є персонал підприємства, а суб'єктом зазначеного механізму є керівництво виробничо-економічної системи. Представлено структурність економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження через такі компоненти: “Methodology of facility”, рефлексивне управління, фасилітаційний контур мотивації персоналу до енергозбереження, узагальнено-оптимізаційна модифікація рефлексивного управління мотивацією.

Виходячи з функціонального призначення суб'єктів економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження, в його структурі ми запропонували узагальнено-оптимізаційну модифікацію рефлексивного управління мотивацією до енергозбереження на підприємстві, раціонально-практичний підхід та рефлексивне управління реалізації процесів мотивації персоналу до енергозбереження на основі “Methodology of facility”, фасилітаційний контур та методи “Methodology of facility”: Appreciative Inquiry, Search Conferences, Future Search, Open Space Technology, Technology of Participation.

На основі інтердисциплінарного підходу запропоновано імперативи фасилітаційно-рефлексійної методології, такі як синергетичний імператив; інтердисциплінарний синтез; імператив рівноцінності, значущості як цілого, так і його частин; імператив доповнюваності Н. Бора.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Артоболевский И.И. Теория механизмов и машин : [учеб. для вузов] / И.И. Артоболевский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Наука, 1988. – 640 с.
2. Веснин В.Р. Менеджмент : [учебник] / В.Р. Веснин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2006. – 504 с.
3. Гордієнко Т.В. Антикризисний механізм управління результативністю діяльності будівельного підприємства / Т.В. Гордієнко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/kgm_econ/2012_102/178-187.pdf.
4. Економічна енциклопедія : у 3 т. / [уклад. Б.Д. Гаврилишин, О.А. Устенко та ін.] ; ред. С.В. Мочерний. – К. : Академія, 2001–. – Т. 2. – 2001. – 848 с.

5. Згурська О.М. Управлінський механізм забезпечення конкурентоспроможності підприємства / О.М. Згурська // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – 2016. – № 4 (18). – С. 1–8.
6. Теория экономических механизмов (Нобелевская премия по экономике 2007 года, часть № 1) / [С.Б. Измалков, К.И. Сонин, М.М. Юдкевич] [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://institutiones.com/theories/259-2007-1.html>.
7. Коротков Э.М. Антикризисное управление : [учебник] / Э.М. Коротков. – 2-е изд. доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 620 с.
8. Круглова Н.Ю. Стратегический менеджмент : [учеб. для вузов] / Н.Ю. Круглова, М.И. Круглов. – М. : РДЛ, 2003. – 464 с.
9. Куліков П.М. Управління енергозбереженням на будівельних підприємствах: теорія, методологія, практика : [монографія] / П.М. Куліков, М.М. Климчук. – Івано-Франківськ : Фоліант», 2017. – 365 с.
10. Ластенко А.В. Основы управления внутренним хозяйственным механизмом предприятия / А.В. Ластенко, Е.М. Зайцева // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 1. – С. 11–16.
11. Ніколенко С.С. Господарсько-політичний механізм сучасної ринкової економіки : [монографія] / С.С. Ніколенко, І.О. Пінчук. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 153 с.
12. Основные понятия IDEF0 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.management.com.ua/qm/qm_014.html.
13. Хозяйственный механизм / [Б. Райзберг, Л. Лозовский, Е. Стародубцева] [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.smartcat.ru/Referat/atyelramnz.shtml>.
14. Сасенко Г.В. На шляху до стійкого розвитку економіки: господарський механізм взаємодії / Г.В. Сасенко, О.О. Папаїка. – Донецьк : ДонДУЕТ ім. М. Тугана-Барановського, 2005. – 928 с.
15. Словник з теорії організації : [навч. посіб.] / [С.С. Бакай, С.О. Білун, А.В. Світлична та ін.] ; за ред. С.С. Бакай. – Полтава : РВВ ПДАА, 2002. – 146 с.
16. Чаленко А.Ю. О неопределённости термина «механизм» в экономических исследованиях / А.Ю. Чаленко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kapitalrus.ru/articles/article/176697>.