

Чернега І.І., к.е.н.,
доцент кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
Уманський національний університет садівництва

ЗАХОДИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Чернега І.І. Заходи щодо реалізації механізму управління соціально-економічною системою підприємства. У статті запропоновано заходи щодо реалізації механізму управління соціально-економічною системою підприємства. Обґрунтовано необхідність створення універсального механізму управління соціально-економічними системами, адекватного сучасним умовам розвитку світової економіки.

Ключові слова: механізм управління, соціально-економічна система, підприємницька діяльність, підприємництво, підприємець, господарська діяльність, економічні показники, прибуток, фінансові ресурси, дохід, ризики, суб'єкти господарювання, економічні відносини, система підприємництва.

Чернега И.И. Мероприятия по реализации механизма управления социально-экономической системой предприятия. В статье предложены мероприятия по реализации механизма управления социально-экономической системой предприятия. Обоснована необходимость создания универсального механизма управления социально-экономическими системами, адекватного современным условиям развития мировой экономики.

Ключевые слова: механизм управления, социально-экономическая система, предпринимательская деятельность, предпринимательство, предприниматель, хозяйственная деятельность, экономические показатели, прибыль, финансовые ресурсы, доход, риски, субъекты хозяйствования, экономические отношения, система предпринимательства.

Chernega I.I. Measures to implement the mechanism of management of the socio-economic system of the enterprise. The article proposes measures for implementation of the mechanism of management of the socio-economic system of the enterprise. The necessity of creating a universal mechanism of management of social and economic systems adequate to the modern conditions of development of the world economy is substantiated.

Key words: management mechanism, socio-economic system, entrepreneurial activity, entrepreneurship, entrepreneur, economic activity, economic indicators, profit, financial resources, income, risks, subjects of economic activity, economic relations, system of entrepreneurship.

Постановка проблеми. Функціонування будь-якої соціально-економічної системи передбачає наявність механізму управління. Для існування та господарювання інтеграційного утворення, країни, регіону чи організації необхідне збереження параметрів системи, що саме й здійснюється завдяки управлінню, тому під час посилення конкуренції в сучасному суспільстві великого значення набуває проблематика пошуку ефективної моделі механізму управління соціально-економічними системами [1, с. 55].

Соціально-економічна система є сукупністю взаємопов'язаних в одне ціле соціально-економічних елементів (люди, ресурси, економічні та соціальні явища, відносини, процеси тощо), взаємодія між якими зумовлює появу якісно нової цілісності. Залежно від середовища та управлінських рівнів соціально-економічною системою можуть бути об'єднані країни, держави, адміністративно-територіальних одиниць, галузей, ринків, інститутів, організацій та суб'єктів господарювання. Але щоб

визнати якийсь об'єкт самостійною соціально-економічною системою, необхідна наявність певних системних ознак: по-перше, це присутність декількох системоутворюючих елементів; по-друге, це належність системоутворюючих елементів до глобальних загальносуспільних економічної та соціальної систем; по-третє, у межах системи елементи повинні бути упорядкованими за певною структурою; по-четверте, кожний елемент системи повинен мати властиві лише йому якості; по-п'яте, між елементами системи мають існувати зв'язки, за допомогою яких вони впливають один на одного; по-шосте, соціально-економічна система має існувати у часі та просторі; по-сьоме, соціально-економічна система повинна бути вимірною; по-восьме, соціально-економічна система повинна створювати суспільний продукт і бути потрібною суспільству [2, с. 19].

Складність дослідження полягає у наявності факторів: масштабності та багатоаспектності соціально-економічного життя суспільства; різниці середовищ соціально-економічних систем; відмінності у вироб-

ничих, законодавчих, територіальних, ментальних, ринкових, галузевих факторах впливу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розроблення ефективного механізму управління соціально-економічною системою набуло значного поширення у працях вітчизняних та зарубіжних науковців і фактично є складовою частиною більшості наукових досліджень в економіці. Грунтовними є праці М. Альберта, А. Гальчинського, В. Герасимчук, В.І. Гончарова, П.Ф. Друкера, Р.С. Каплана, О.І. Карінцевої, О.С. Кузьміна, М.В. Макаренка, Л.Г. Мельника, О.Г. Мельник, М.Х. Мескона, Б.М. Мізюк, Д.П. Нортон, М.С. Рябухи, В.Г. Ткаченка, Смерічевського, С.М. Шевченко.

В економічній науці розробляються й поступово узгоджуються окремі «вузли» ідеального механізму управління соціально-економічними системами (у вигляді форм, функцій, принципів, методів управління тощо) або його спрощені моделі [3, с. 6–9], і ця обставина викликає необхідність створення універсального механізму управління соціально-економічними системами, адекватного сучасним умовам розвитку світової економіки.

Проте залишається актуальним питання щодо розроблення заходів реалізації механізму управління соціально-економічною системою підприємства.

Постановка завдання. Метою дослідження є розроблення та аналіз запропонованих заходів щодо реалізації механізму управління соціально-економічною системою підприємства.

Виклад основних результатів. Термін «механізм управління соціально-економічною системою» можна розглядати як сукупність заходів управлінського впливу на її стан [4]. На нашу думку, механізм управління соціально-економічною системою складається із таких заходів управлінського впливу, як: вибір середовища функціонування, визначення стратегічних орієнтирів на основі світогляду та концепції господарювання управлінців; адаптація внутрішнього середовища до аксіоматики та законів управління; прийняття ефективних управлінських рішень; отримання позитивних господарських результатів; здійснення заходів розвитку.

Таким чином, механізм управління соціально-економічною системою базується на таких елементах, як концепція управління, середовище та функції управління та заходи щодо його реалізації.

Першим заходом механізму управління соціально-економічною системою є вибір середовища функціонування. Середовище функціонування – це сукупність активних суб'єктів, процесів, сил і ситуаційних факторів, де діє певна соціально-економічна система. І під час вибору середовища функціонування необхідно визначитися з видом діяльності, територією розміщення, ринками, галузями, партнерами, контактними аудиторіями та іншими складниками.

Другим заходом вищенаведеного механізму управління соціально-економічною системою є

визначення стратегічних орієнтирів. Стратегічні орієнтири – очікуваний майбутній стан соціально-економічної системи. Наприклад, під час управління підприємствами стратегічними орієнтирами є бачення, місія, мета, завдання та цілі [5].

На нашу думку, визначення стратегічних орієнтирів управління соціально-економічними системами здійснюється управлінцями на основі їх світогляду та застосовуваних концепцій господарювання. Світогляд управлінців визначає їх погляд на життя, природу, суспільство, людину й управління. Світогляд ґрунтується на філософській або теологічній доктрині, на особистому досвіді, властивостях характеру, моральності й визначає, як керівник ставиться до питання примату, рівності, свободи, допустимих засобів лідирування, мети буття і т. д. Реалізується світогляд на основі концепції господарювання управлінців. Концепція господарювання – це система поглядів на те чи інше явище; конструктивний принцип; вираження та спрямування головних зусиль. Концепції господарювання у соціально-економічних системах можуть бути різними: пристосування, виживання, сталого розвитку, цільової перемоги, ухилення, запобігання бою, лідирування, самоліквідації, захвату, співіснування та паритету, миротворчості тощо. Загальна концепція господарювання пов'язана з більш дрібними, тобто прикладними, концепціями менеджменту і маркетингу.

Третім заходом механізму управління соціально-економічною системою є адаптація внутрішнього середовища соціально-економічної системи до аксіоматики та законів управління. Аксіоматика управління – це сукупність аксіом, що лежать в основі управління певною соціально-економічною системою. Закони управління – це об'єктивно існуючі, постійні причинно-наслідкові зв'язки між об'єктами управління й явищами, що характеризуються загальністю, необхідністю і повторюваністю. Закони управління соціально-економічними системами об'єктивні, впливають на діяльність людей і не залежать від їх свідомості, волі, бажань. Наприклад, до законів управління належать: закон цілеполягання, закон різноманітності, закон руху, закон зворотного зв'язку, закон резонансного збудження систем, закон ентропії, закон соціального спадкоємства, закон єдності свідомого і несвідомого, закон інерції, закон установки, закон домінанти, закон традицій і звичаїв, закон рефлекторного характеру діяльності, закон випереджаючого віддзеркалення дійсності, закон впливу емоцій, закон вольової детермінації, закон спеціалізації управління, закон інтеграції управління, закон оптимального поєднання централізації і децентралізації управління, закон демократизації управління, закон економії часу в управлінні, закон пропорційного розвитку систем управління. Відповідно, під час управління соціально-економічною системою доцільно визначити, з одного боку, правила, концептуальні ознаки, традиції, менталь-

ність та особливості управління, які застосовуються в конкретному зовнішньому середовищі, а з іншого – об'єктивні причинно-наслідкові зв'язки.

Адаптація внутрішнього середовища соціально-економічної системи, згідно з аксіоматикою та законами управління, передбачає вибір системи управління. Система управління – це сукупність взаємопов'язаних і взаємоузгоджених засобів управління, які забезпечують досягнення цілей підприємства [6, с. 14]. Виокремлюють ієрархічні рівні: система управління світовою економікою, система управління економікою країни, територіальні та галузеві системи, локальні системи управління організаціями. В управлінському розумінні система управління соціально-економічною системою складається з управлінської системи (суб'єкт управління, органи державної влади, апарат управління, менеджери тощо) та керованої системи (суб'єкт виконання, громадяни, підлегли, працівники тощо). У функціональному вигляді система управління соціально-економічною системою складається з підсистем: пошуку інформації, аналізу, прогнозування, планування, організування, управління (наприклад, управління виробництвом, персоналом, фінансами і т. д.), мотивування, регулювання, обліку, контролю тощо. Тобто підсистеми управління як елементи організаційної структури виконують певні процеси. Формування раціональної системи управління соціально-економічною системою надає основу для узгодження стратегії і тактики управління, організаційної структури управління та організаційної культури.

На початку 70-х років ХХ ст. для того щоб окреслити різницю в реалізації політики управління соціально-економічними системами, почали застосовувати терміни «стратегічне управління» і «тактичне управління» [3]. Необхідність такого розмежування була викликана змінами у світовій економіці (збільшення кількості нових виробів, змінюваність потреб споживачів, посилення впливу зовнішнього середовища на виробничу діяльність, мода, перехід від виробничої до ринкової орієнтації, посилення розриву між поведінкою організації та вимогами оточення, зміна характеру споживчого попиту в умовах постіндустріального суспільства, динаміка нестабільності умов підприємницької діяльності). Головна ідея, що відображає необхідність розмежування тактичного та стратегічного управління, полягає в необхідності зосередження уваги вищого керівництва на зовнішньому оточенні (яке стало більш непередбачуваним) для своєчасного реагування на його зміни. Під терміном «стратегія» розуміється всебічний комплексний план використання ресурсів і поведінки соціально-економічної системи щодо забезпечення її довгострокового економічного розвитку й досягнення визначених стратегічних орієнтирів, а під терміном «тактика» – поточні управлінські заходи щодо реалізації стратегії у вигляді

конкретних управлінських рішень. Під час організації стратегічного управління особлива увага приділяється розробленню стратегій. Традиційний підхід до класифікації стратегій є таким: загальні або базові стратегії (обмежене зростання, зростання, скорочення та поєднання цих трьох стратегій), стратегії конкуренції (лідирівання у витратах, широка диференціація, оптимальні витрати, низькі витрати і диференціація), стратегії концентрованого зростання (стратегія горизонтальної інтеграції, стратегія вертикальної інтеграції, стратегія диверсифікації, стратегія міжнародної інтеграції), функціональні стратегії (маркетингова, інноваційна, фінансова, виробнича, кадрова), операційні або поточні стратегії тощо.

Організаційна структура управління соціально-економічною системою – це впорядкована сукупність структурних одиниць, які формують рівні управління, їх взаємозв'язки й забезпечують здійснення процесу управління. Організаційна структура управління визначає: ланки управління на кожному рівні; розміщення, зв'язки та підпорядкованість ланок; права, обов'язки, повноваження і відповідальність кожної ланки в межах виконання загальних і конкретних функцій управління; чисельний і професійно-кваліфікаційний склад працівників; ступінь централізації та децентралізації функцій управління. На макрорівні організаційна структура управління країною, як правило, складається з трьох гілок влади у вигляді певних посад, установ, інститутів. На мікрорівні зазвичай розрізняють: лінійні, функціональні, комбіновані (лінійно-функціональні; лінійно-штабні; дивізійні: продуктові, територіальні, споживчі; проектні; матричні; програмно-цільові; координаційні; конгломератні), бригадні, процесні, безструктурні, хаордичні.

Організаційна культура – це сукупність ціннісних орієнтацій, норм, правил, традицій, які визначають зміст і характер поведінки членів соціально-економічної системи незалежно від їх положення в ієрархічній структурі. Організаційна культура формується як реакція на фундаментальні завдання, які потребують виконання в організації та сформовану систему управління. На нашу думку, організаційна культура в соціально-економічних системах може бути конструктивною, нейтральною та деструктивною. За конструктивної організаційної культури в соціально-економічній системі вітаються заходи розвитку, позитивні досягнення, творчість. За нейтральної організаційної культури спромагання щодо позитивного розвитку сприймаються більшістю працівників стримано, не вітаються, але й не виникає опору чи осудження. За деструктивної організаційної культури пропозиції, творчість та позитивні результати наштовхуються на негативну реакцію більшості працівників, нововведення здійснюються дуже інертно, ініціатива впроваджується тільки за сприяння вищого керівництва. Здійснення аналізу

організаційної культури дуже важливе, оскільки вона є індикатором, за яким можна визначати якість адаптації внутрішнього середовища до аксіоматики та законів управління.

Четвертим заходом механізму управління соціально-економічною системою є прийняття управлінських рішень. Управлінське рішення – це результат формалізації поглядів керівництва соціально-економічної системи у вигляді конкретних заходів, на основі яких керуюча система безпосередньо впливає на керовану. Управлінські рішення приймаються на основі раціонального застосування керівниками функцій, принципів і методів управління, стилю керівництва та підбору структури ресурсів і процесів. Для прийняття ефективних управлінських рішень необхідні такі умови: право прийняття, повноваження, обов'язковість, компетентність, відповідальність. Відповідно, якість управлінських рішень залежить від таких факторів, як: особисті якості менеджера, наявність знань, ставлення до праці та поведінка менеджера, середовище прийняття рішення, інформаційні обмеження, взаємозалежність рішень, очікування майбутніх наслідків, можливість застосування сучасних технічних засобів, наявність ефективних комунікацій, якість структури управління, динаміка змін зовнішнього середовища та його тиск тощо.

Внаслідок поділу і спеціалізації праці в економіці визначають функції управління – види управлінської діяльності, які забезпечують формування способів управлінського впливу. Їх поділяють на об'єднувальну (керівництво), загальні (вивчення, уявлення, планування, організація, мотивація, контролювання, регулювання, вдосконалення) та конкретні функції (розрізняють за ознакою: процесів управління, об'єкту, елементів виробничо-господарської діяльності).

Принципи управління відображають прикладний характер управління організаціями; це рекомендації і правила, засновані на вимогах об'єктивних законів. Традиційними є принципи: адекватності, цілеспрямованості, врахування потреб та інтересів, ієрархічності, взаємозалежності, динамічної рівноваги, економічності, активізації, системності, єдиновладдя, поділу праці, делегування повноважень, оптимального сполучення централізації та децентралізації, сполучення прав, обов'язків і відповідальності, відповідності, наявності зворотного зв'язку, досягнення соціальної рівноваги. Всі принципи управління між собою взаємопов'язані, й відмова від якогось із них або недостатнє врахування знижує якість управлінських рішень та ефективність керування. Методи управління є сукупністю способів і прийомів впливу на колектив працівників та окремих виконавців для виконання місії організації та досягнення її цілей. Методи управління складаються з прийомів і способів. При цьому треба враховувати що прийом – це певна дія, рух, а спосіб – це порядок застосування

сил і засобів. Методи управління класифікують за різними ознаками: напрямом впливу на керований об'єкт (методи прямого та непрямого впливу); способом урахування інтересів працівників (методи матеріального впливу, методи владного впливу, методи морального впливу); формою впливу (кількісні та якісні методи); характером впливу (економічні, технічні, соціальні, організаційні, адміністративні і т. д.).

Стиль керівництва – це сукупність характерних заходів і механізмів впливу керівників на підлеглих, які здійснюються для ефективного виконання певних завдань і досягнення цілей. Традиційно виокремлюють два поляри стилі керівництва: авторитарний (автократичний) та демократичний (ліберальний). Ресурси – це основні елементи виробничого потенціалу (допоміжні засоби), які має у своєму розпорядженні соціально-економічна система та які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного розвитку. З погляду управлінського обліку ресурси поділяються на: людські, речовинні (природні, просторові, виробничі та висококілкісвітні речовинні невиробничі), фінансові, неречовинні (нематеріальні та інформаційні) та часові [6]. Структура ресурсів, тобто їх взаєморозміщення, взаємозв'язок та співвідношення, формується в соціально-економічній системі індивідуально, залежно від її можливостей, життєвого циклу, сфери діяльності, асортименту продукції і впливу зовнішнього середовища. Універсальної ідеальної структури ресурсів не існує, але під час її побудови треба звертати увагу на ієрархію формування ресурсів, збалансованість та співвідношення за економічного зростання або спаду.

Процес – це специфічно упорядкована сукупність робіт, завдань у часі й просторі, з указівкою початку і кінця та точним визначенням входів і виходів; це задіяння та взаємодія ресурсів. Наприклад, на підприємствах, які здійснюють господарську діяльність, визначають постійні та незмінні процеси: постачання, основне виробництво, допоміжне виробництво, збут, маркетинг, виконавчо-організаційний процес та управління, а також більш дрібні індивідуальні процеси. Необхідно зауважити, що в соціально-економічних системах деякі процеси неусвідомлені і не контролюються керівництвом, тому для забезпечення ефективності управління соціально-економічною системою необхідно, з одного боку, мінімізувати кількість процесів та їх тривалість, а з іншого – максимізувати їх контроль та продуктивність і збалансувати відповідно до параметрів структури ресурсів [6, с. 12].

П'ятим заходом, який створює основу для механізму управління соціально-економічною системою, є отримання позитивних господарських результатів. Саме на цьому етапі визначається ефективність управління, але головною проблемою постає питання визначеності взаємозв'язку управлінських

рішень і отриманих результатів. У сучасних умовах трапляються випадки, коли за якісного управління підприємства та держави отримують погані господарські результати, а за низької якості управління за збігом обставин відбувається економічне зростання. На нашу думку, для вимірювання якості управлінської праці необхідно визначати в динаміці управлінські заходи керівників і порівнювати їх за допомогою абсолютних та відносних показників із результатами функціонування соціально-економічної системи в глобальних загальносуспільних системах: природній, біологічній, технічній, економічній, соціальній, управлінській та відповідно до законів розвитку Всесвіту [7].

Шостим заходом, який забезпечує безперервність функціонування цього механізму управління соціально-економічною системою, є здійснення заходів щодо розвитку. Розвиток як процес, унаслідок якого відбувається зміна якості соціально-економічної системи, її перехід від одного якісного стану до іншого, вищого, може відбуватися лише за

його свідомого та ефективного управління. Тобто йдеться про необхідність управління розвитком соціально-економічної системи. Здійснення заходів щодо розвитку передбачає: виконання зобов'язань управліннями, відтворення ресурсів, створення запасів, інвестування, мотивування працівників до творчої праці та, що найважливіше, перегляд середовища діяльності, що й означає безупинність процесу управління.

Висновки. Отже, дослідження механізму управління соціально-економічною системою є дуже важливим питанням, тому що у дослідників формується концепція бачення управлінських процесів, які відбуваються в організаціях і в суспільстві у цілому. Завдяки цьому підвищується ефективність управління та досягається сталий розвиток соціально-економічних систем. Результати, отримані в процесі проведеного дослідження, дають можливість подальшого вдосконалення загальних науково-методичних основ управління та розвитку суб'єктів господарювання.

Список літератури:

1. Рябуха М.С. Управління мотиваційним механізмом в системі стимулювання праці. Вісник БДАУ. Біла Церква, 2009. С. 55–64.
2. Чернега І.І. Сутність і структура механізму соціально-економічної системи управління підприємством. Современный научный вестник. Болгарія, 2018. № 4. С. 19–21.
3. Аграрная реформа в Украине: результаты, проблемы, перспективы завершения: монография / В.Г. Ткаченко, В.И. Богачев и др.; под общ. ред. проф. В.Г. Ткаченко и проф. В.И. Богачева. Луганск: Книж. світ, 2006. 228 с.
4. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 1. / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. К.: Академія, 2000. 864 с.
5. Формування стратегії управління розвитком промислового підприємства на основі показників ефективності: монографія / В.М. Гончаров, М.В. Макаренко, В.Ю. Припотень. Луганськ: СЛУ ім. В. Даля, 2007. 136 с.
6. Герасимчук В. Управление предприятием как социально-экономической системой: функциональный подход. Экономика Украины. 2006. № 4. С. 12–18.
7. Формирование стратегии реализации потенциала предприятия: монография / В.Н. Гончаров, Н.В. Касянова, Д.В. Солоха, О.А. Фесина и др. Донецк: СПД. Куприянов В.С., 2008. 304 с.