

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ

Розглянуто особливості управління соціально-економічними системами. Запропоновано механізм управління соціально-економічною системою.

Рассмотрены особенности управления социально-экономическими системами. Предложен механизм управления социально-экономической системой.

The features of management the socio-economic systems are considered. The mechanism of management the socio-economic system is offered.

механізм, управління, менеджмент, соціально-економічна система, країна, підприємство

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 і здійснюється завдяки управлінню. Тому при посиленні конкуренції у сучасному суспільстві важливого значення набуває проблематика пошуку ефективної моделі механізму управління соціально-економічними системами [1; 3–5; 11].

Питання розробки ефективного механізму управління соціально-економічними системами набуло значного поширення у працях вітчизняних та зарубіжних науковців і фактично є складовою більшої частини досліджень в економіці. Грунтовними є праці М. Альберта, А. Гальчинського, В.І. Гончарова, П.Ф. Друкера, Р.С. Каплана, О.І. Карінцевої, О.Є. Кузьміна, Л.Г. Мельника, О.Г. Мельник, М.Х. Мескона, Б.М. Мізюк, Д.П. Нортон, С.Ф. Смерічевського, Ф. Хедоурі, С.М. Шевченко. Але складність дослідження цього напрямку полягає у наявності факторів: масштабності та багатоаспектності соціально-економічного життя суспільства; різниці середовищ соціально-економічних систем; відмінності у виробничих, законодавчих, територіальних, ментальних, ринкових, галузевих факторах впливу. 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 [2, С. 6–9]. І ця обставина викликає необхідність створення універсального механізму управління соціально-економічними системами адекватного сучасним умовам розвитку світової економіки.

Метою статті є розробка такого механізму управління соціально-економічною системою, який би враховував наявні сучасні науково-методичні розробки та забезпечив дієвість в умовах нових викликів світової динаміки економічного розвитку.

Соціально-економічна система постає 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'єднання країн, держав, адміністративно-територіальних одиниць (районів, областей, міст), 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.

Кожна соціально-економічна система має певні власні системні параметри, які їй обумовлюють можливість управління нею [9]. Наприклад, соціально-економічні системи мають ознаки, риси та властивості, що ідентифікують систему як цілісний суспільний організм. Кожній соціально-економічній системі притаманна певна структура. У соціально-економічних системах виникають підсистеми (стійкі зв'язки між комплексами елементів), у яких можна виділити ключові функціональні блоки: робочий, репродуктивний, корегувальний. Соціально-економічні системи мають вбудовані властивості: самозбереження, саморозвитку, самознищення, самоорганізації, пам'яті, зворотного зв'язку, рекреації тощо. Соціально-економічні системи виконують функції: збирання, зберігання і відтворення інформації; забезпечення стабільності структури системи; підтримання сталості процесів; здійснення трансформаційних процесів; транспортування потоків усередині системи; відновлення функціональних підсистем; споживання із зовнішнього середовища речовин, енергії та інформації; видалення в зовнішнє середовище відходів діяльності системи; захист системи від негативної дії зовнішнього середовища; коригування діяльності окремих підсистем; підлаштування, яке відбувається в разі відхилення параметрів потоків від оптимальних значень та зміни властивостей самої системи. Соціально-економічні системи мають характеристики: витривалість, стабільність, стійкість, толерантність, резистентність, еластичність тощо. Крім того, соціально-економічна система має своє спрямування, розміри, сферу діяльності і т. д. Відповідно при побудові механізму управління соціально-економічною системою необхідно враховувати вищенаведені системні ознаки та системні параметри.

Відмінністю соціально-економічних систем від інших (природних, біологічних, технічних тощо) є їх штучність, складність, тимчасовість і відкритість, що вимагає необхідність свідомого підходу до механізму управління. При цьому під терміном «управління соціально-економічною системою» ми розуміємо цілеспрямовану дію на певний об'єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв'язку зі зміною обставин, що здійснюється для досягнення певних цілей. Управління соціально-економічною системою здійснюють особи, які мають право управління. Умовами управління сучасними соціально-економічними системами є: формалізація внутрішнього середовища, лідерство, влада і вплив. І якщо раніше управлін-

ня соціально-економічними системами здійснювали виключно її власники, то внаслідок руйнації класів і поширення тенденції поділу праці у суспільстві, управлінська праця також зазнала певної трансформації. На початку XX ст. на мікрорівні управління соціально-економічними системами виникла наукова дисципліна менеджмент і, відповідно, почала формуватися сфера професійної діяльності найманих керівників-менеджерів. Фактично менеджмент є різновидом управління, який передбачає керування людьми (адміністрування) і є цілеспрямованим впливом на колектив або окремих виконавців з метою виконання поставлених завдань та досягнення визначених цілей. Повне управління суб'єктом господарювання здійснюють його власники (бізнесмени, підприємці, держателі акцій), які визначають перспективні сфери інвестування, вирішують питання створення, розвитку, продажу та ліквідації суб'єктів господарювання, а менеджери здійснюють частину управління (тобто вони здійснюють менеджмент, управління, адміністрування) у межах певної компетенції і повноважень та спрямовують головні зусилля на максимально ефективне використання доручених ресурсів. На макрорівні, у більшості країн у першій чверті XX ст. було зруйновано монархії і керувати державами почали державні службовці, політики, народні обранці, які здійснюють державне управління – процес реалізації державної влади, тобто її матеріалізоване вираження. Здійснення державного управління передбачає розробку механізму державного управління, його підтримку у вигляді заходів державного регулювання, а також пряме управління (наприклад, менеджмент на державних підприємствах) та втручання у діяльність певних суб'єктів господарювання у разі їх відхилення від допустимих параметрів (наприклад, арешт, банкрутство, ліквідація, санація, реструктуризація тощо).

Особливістю сучасного управління соціально-економічними системами є можливість здійснення повного та часткового, дистанційного та безпосереднього управління, структурного та безструктурного управління, самоуправління та комбінованого управління. Наприклад, при повному управлінні всі процеси, які відбуваються, є підконтрольними для одного суб'єкта керування, а при частковому управлінні в соціально-економічній системі існує декілька суб'єктів керування. Дистанційне (зовнішнє) управління здійснюється у разі територіального знаходження суб'єкта керування поза внутрішнім середовищем соціально-економічної системи (при цьому він може бути відомим або невідомим), а безпосереднє (внутрішнє) управління передбачає знаходження суб'єкта керування у внутрішньому середовищі системи і його відомість для апарата управління й виконавців. Структурне управління передбачає входження суб'єкта керування в організаційну структуру певної соціально-економічної або іншої ієрархічно вищої системи і обіймання певної посади, а безструктурне управління здійснюється у разі коли суб'єкт керування не належить до структурних підрозділів певної соціально-економічної або іншої керуючої системи. Явище самоуправління притаманне соціально-економічній системі й означає автоматичне або спонтанне управління (протягом певного часу або постійно) завдяки діям керованої системи (тобто елементами підпорядкування – підрозділами, інститутами, громадянами, працівниками, виконавцями і т. д.) чи вбудованим механізмам (закони, правила, положення, нормативи і т. д.). Комбіноване управління передба-

чає здійснення керування при поєднанні управлінських заходів керуючої системи та самоуправління.

Термін «механізм управління соціально-економічною системою» можна розглядати як сукупність заходів управлінського впливу на її стан. На наш погляд, механізм управління соціально-економічною системою складається із таких заходів управлінського впливу: 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 (рис. 1).



Рис. 1. Схема механізму управління соціально-економічною системою

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 при виборі середовища функціонування необхідно визначитись із видом діяльності, територією розміщення, ринками, галузями, партнерами, контактними аудиторіями та іншими складовими.

Другим заходом вищенаведеного механізму управління соціально-економічною системою є визначення стратегічних орієнтирів. Стратегічні орієнтири – очікуваний майбутній стан соціально-економічної системи. Наприклад, при управлінні підприємствами стратегічними орієнтирами постають: бачення, місія, мета, завдання та цілі [8]. Бачення – це керівна філософія бізнесу, що пояснює існування соціально-економічної системи; вона відображає ідеальну картину віддаленого майбутнього, а саме гіпотетичний стан, який може бути досягнутий за найсприятливіших умов і, відповідно, до сподівань власника або керівника. Місія – це найважливіша мета соціально-економічної системи, обраний нею курс на те, що вона збирається робити й чим хоче стати; місія набагато конкретніша за бачення і розрахована на певний період часу, протягом якого має бути виконана; у місії відображаються: статус, сфера діяльності, принципи роботи, наміри керівництва. Мета (намір) – це кінцевий стан, чи кінцевий результат, досягти якого прагне керівництво соціально-економічної системи; наприклад, мета комерційного підприємства – виробництво і збут товарів; урядової організації – задоволення економічних і соціально-культурних потреб громадян; вищої школи – підготовка фахівців різного профілю та високого рівня кваліфікації тощо. Завдання – наперед визначений, запланований для виконання обсяг робіт, справа, настанова або розпорядження виконати певне доручення; це те, до чого прагнуть, те, що хочуть здійснити. Цілі – це конкретний стан основних показників діяльності соціально-економічної системи в майбутньому. Цілі згідно з вимогами сучасного менеджменту мають відповідати ряду вимог (критеріїв) і бути: конкретними, вимірними, визначеними в часі, досяжними, реальними, зрозумілими, взаємно несуперечними. Розробка цілей охоплює всі напрями діяльності соціально-економічної системи й утворює цільові поля: маркетинг, виробництво, фінанси, персонал та ін. Факторами, що впливають на вироблення стратегічних орієнтирів соціально-економічної системи, є її ресурси, середовище, історія, специфічні особливості та способи дій власників і менеджерів.

На наш погляд, 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 і 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, знищення, самоліквідації, захвату, співіснування та паритету, миротворчості тощо. Загальна концепція господарювання пов'язана із більш дрібними, тобто прикладними концепціями менеджменту і маркетингу (наприклад: виробнича, товарна, орієнтація на продаж, маркетингова, міжнародного маркетингу, соціально-відповідального

маркетингу, маркетингового менеджменту, ринкова, екологічного маркетингу тощо).

Третім заходом механізму управління соціально-економічною системою є адаптація внутрішнього середовища соціально-економічної системи до аксіоматики та законів управління. Аксіоматика управління – це сукупність аксіом (незаперечних правил, тверджень), що лежать в основі управління певною соціально-економічною системою. Закони управління – це об'єктивно існуючі, постійні причинно-наслідкові зв'язки між об'єктами управління і 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 при управлінні соціально-економічною системою доцільно визначити, з одного боку, правила, концептуальні ознаки, традиції, ментальність 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. 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 із управлінської системи (суб'єкт управління, органи державної влади, апарат управління, менеджери тощо) та керованої системи (суб'єкт виконання, громадяни, підлеглі, працівники тощо). У функціональному вигляді система управління соціально-економічною системою складається із частин – 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 рр. XX ст. для того, щоб окреслити різницю в реалізації політики управління соціально-економічними системами почали застосовувати терміни «стратегічне управління» і «тактичне управлін-

ня» [8]. 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), з метою 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. При організації стратегічного управління важлива увага приділяється розробці стратегій. Традиційний підхід до класифікації стратегій є таким: загальні або базові стратегії (обмежене зростання, зростання, скорочення та поєднання цих трьох стратегій), стратегії конкуренції (лідювання 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 стратегія), операційні або поточні стратегії тощо.

Організаційна структура управління соціально-економічною системою – це упорядкована сукупність структурних одиниць (елементів, підрозділів, установ), 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 (засновані на постійних або індивідуальних процесах), 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 наш погляд, організаційна культура в соціально-економічних системах може бути конструктивною, нейтральною та де-

структивною. При конструктивній організаційній культурі в соціально-економічній системі вітаються заходи розвитку, позитивні досягнення, творчість. При нейтральній організаційній культурі спрогагання щодо позитивного розвитку сприймаються більшістю працівників стримано, не вітаються, але і не виникає опору чи осудження. При деструктивній організаційній культурі пропозиції, творчість та позитивні результати наштовхуються на негативну реакцію більшості працівників, нововведення здійснюються дуже інертно, ініціатива впроваджується тільки при сприянні 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 (менеджменту) — види управлінської діяльності, які забезпечують формування способів управлінського впливу. Їх поділяють на об'єднувальну (керівництво), загальні (вивчення, уявлення, планування, організація, мотивація, контролювання, регулювання, удосконалення) та конкретні функції (розрізняють за ознакою: процесів управління, об'єкту, елементів виробничо-господарської діяльності).

Принципи управління (менеджменту) відображають прикладний характер управління організаціями; це рекомендації і правила, засновані на вимогах об'єктивних законів. Традиційними є принципи: адекватності, цілеспрямованості, урахування 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. Усі принципи управління між собою взаємопов'язані й відмова від якогось із них або недостатнє врахування знижує якість управлінських рішень та ефективність керування.

Методи управління (менеджменту) є сукупністю способів і прийомів впливу на колектив працівників та окремих виконавців з метою виконання місії організації та досягнення її цілей. Методи управління скла-

даються 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: напрямком впливу на керований об'єкт (методи прямого та непрямого впливу); способом врахування 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 із метою ефективного виконання певних завдань і досягнення цілей. Традиційно виокремлюють два полярні стилі керівництва – авторитарний (автократичний) та демократичний (ліберальний) і проміжні (комбіновані): система стилів керівництва Р. Лайкерта, стиль керівництва через структуру Р. Блейка і Дж. Моутона, стилі керівництва на засадах компромісу інтересів, ситуаційна модель стилів керівництва Фресія Фідлера, ситуаційні стилі керівництва «шлях – ціль» Т. Мітчела і Р. Хауса, ситуаційні стилі керівництва на засадах життєвого циклу П. Херсі та К. Бланшара, ситуаційна модель використання стилів керівництва для прийняття рішень В. Врума та Ф. Йеттона, підхід до керівництва на засадах вертикальних попарних зв'язків Д. Гріна, трансформаційне керівництво, узгоджене керівництво. Згідно з авторським підходом до формування стилю керівництва можна визначити таку їх класифікацію: втручання, спрямування, невтручання, пасивність. Вибір того чи іншого стилю керівництва здійснюється залежно від світогляду керівника, його характеру, обсягу делегованих повноважень, використовуваних форм влади, динаміки процесів.

Ресурси – це основні елементи виробничого потенціалу (допоміжні засоби), які має в своєму розпорядженні соціально-економічна система та які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного розвитку. З точки зору управлінського обліку ресурси поділяються на: людські ресурси, речовинні ресурси (природні, просторові, виробничі та високоліквідні речовинні невиробничі), фінансові ресурси, неречовинні ресурси (нематеріальні та інформаційні) та часові ресурси [10]. 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 при її побудові треба звертати увагу на ієрархію формування ресурсів, збалансованість та співвідношення при економічному зростанні або спаді [10].

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 (бронювання, транспортування, прийом вантажу, огляд, розвантаження, тощо). Необхідно зау-

важити, 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 їхній контроль та продуктивність і збалансувати відповідно до параметрів структури ресурсів [5].

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 при якісному управлінні підприємства та держави отримують погані господарські результати, а при низькій якості управління за збігом обставин відбувається економічне зростання. На наш погляд, для вимірювання якості управлінської праці необхідно визначати у динаміці управлінські заходи керівників і порівнювати їх за допомогою абсолютних та відносних показників із результатами функціонування соціально-економічної системи у глобальних загальносуспільних системах: природній, біологічній, технічній, економічній, соціальній, управлінській та відповідно до законів розвитку Всесвіту [10].

Шостим заходом, який забезпечує безперебійність функціонування цього механізму управління соціально-економічною системою є здійснення заходів розвитку. Розвиток як процес, унаслідок якого відбувається зміна якості соціально-економічної системи, її перехід від одного якісного стану до іншого, вищого, може відбуватися лише при його свідомому та ефективному управлінні. Тобто іде мова про необхідність управління розвитком соціально-економічною системою. Здійснення заходів розвитку передбачає: виконання зобов'язань управлінцями, відтворення ресурсів, створення запасів, інвестування, мотивування працівників до творчої праці та, що найважливіше, – це перегляд середовища діяльності що й означає безупинність процесу управління у запропонованому автором механізмі (див. рис. 1).

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

Список використаної літератури

1. Гальчинський А. Методологія складних систем / А. Гальчинський // Економіка України. – 2007. – № 2. – С. 4–18.
2. Гончаров В.И. Менеджмент: учеб. пособ. / В.И. Гончаров. – Мн.: Мисанта, 2003. – 624 с.
3. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: учеб. пособ. / П.Ф. Друкер. – М. : Изд. дом «Вильямс», 2000. – 272 с.

4. Друкер П.Ф. Практика менеджмента : пер. с англ. / П.Ф. Друкер. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2003. – 398 с.
5. Каплан Р.С. Сбалансированная система показателей / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. – М.: Олимп-Бизнес, 2-е изд., 2003. – 320 с.
6. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: підручник / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К. : Академ-видав, 2003. – 416 с.
7. Мескон М.Х. Основы менеджмента: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
8. Мізюк Б.М. Стратегічне управління : підруч. / Б.М. Мізюк. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – Л.: Магнолія плюс, 2006. – 392 с.
9. Основи стійкого розвитку: навч. посіб. / Л.Г. Мельник, О.І. Карінцева, С.М. Шевченко та ін.; за заг. ред. Л.Г. Мельника. – Суми: Університетська книга, 2005. – 654 с.
10. Сардак С.Е. Управління персоналом: теоретичні аспекти та практичні здобутки: монографія / С.Е. Сардак, О.О. Третяк. – Д.: СВІДЛЕР А.Л., 2008. – 154 с.
11. Смерічевський С.Ф. Теоретичні основи структурних перетворень економічних систем / С.Ф. Смерічевський // Зб. наук. праць ДонДУУ «Актуальні проблеми управління економічними системами», т. VII, вип. 63, серія «Економіка». – Донецьк: ДонДУУ, 2006. – С. 13–23.

Отримано 15.02.2010.

УДК 330.322:330.5

В.Л. Смесова, Н.Ю. Науменко

РЕГРЕСІЙНА МОДЕЛЬ ВІДТВОРЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті показано можливість використання регресійного аналізу в дослідженнях відтворення інвестиційного потенціалу національної економіки, побудовано моделі впливу інтервальних та екстервальних факторів на відтворення інвестиційного потенціалу.

В статье показана возможность использования регрессионного анализа в исследованиях воспроизводства инвестиционного потенциала национальной экономики, построены модели, показывающие влияние интервальных и экстервальных факторов на воспроизводство инвестиционного потенциала.

The possibility of regression analysis in research of national economy investment potential reproduction has been shown in the given article, influence models of internal and external factors on investment potential reproduction have been made.

інвестиційний потенціал, національна економіка, регресійна модель, інтервальні чфактори, екстервальні фактори

Одним зі шляхів виходу з економічної кризи, яка сьогодні охопила світову економіку, є формування реальних джерел фінансування інвестицій та забезпечення їх використання в процесі інвестування. Основою цих процесів є активізація відтворення інвестиційного потенціалу національної економіки за рахунок внутрішніх джерел. Дія таких дестабіліза-