

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПІДВАЛИНИ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ МАШИНОБУДІВНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

© 2017 **КОВАЛЬОВ В. М., ЯКОВЛЄВА Ю. В.**

УДК 658.336+[330.81/86]:65.011.12

Ковальов В. М., Яковлева Ю. В.

Соціально-економічні підвалини систем управління машинобудівними підприємствами

Систематизовано наукові підходи до формування соціально-економічної методології управління підприємством та обґрунтовано складові процесу соціального перетворення економічних методів управління підприємствами на соціально-економічні методи з метою забезпечення соціальних пріоритетів виробництва та відповідних інтересів найманого персоналу. На підставі ретроспективного аналізу виділено закономірності розвитку соціально-економічних методів управління в економічній теорії, що є доказом історичної необхідності їх соціальної спрямованості. Запропоновано методологію кількісного визначення міри розподільчих відносин між капіталом та найманою працею відповідно до структури трудового потенціалу за його новою (авторською) соціально-економічною концепцією, яка передбачає обчислення законодавчо встановлених і обов'язкових до використання соціальних стандартів. Отримані результати дозволили сформулювати авторське бачення соціальної парадигми систем управління підприємствами, яка започатковує принципи пріоритетності соціальних начал методології управління виробничою сферою для сприяння реалізації ідеї соціалізації суспільства.

Ключові слова: методи та системи управління, функції заробітної плати, успішність праці, фінансове управління.

Рис.: 3. **Табл.:** 3. **Формул:** 3. **Бібл.:** 16.

Ковальов Валерій Миколайович – доктор економічних наук, професор, академік Академії економічних наук України, завідувач кафедри економіки підприємств та менеджменту, Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут Української інженерно-педагогічної академії (м. Бахмут) (вул. Носакова, 9а, Бахмут, Донецька область, 84500, Україна)

E-mail: ermuira@ukr.net

Яковлева Юлія Володимирівна – старший викладач, кафедра економіки підприємств та менеджменту, Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут Української інженерно-педагогічної академії (м. Бахмут) (вул. Носакова, 9а, Бахмут, Донецька область, 84500, Україна)

E-mail: yuliyayak@i.ua

УДК 658.336+[330.81/86]:65.011.12

UDC 658.336+[330.81/86]:65.011.12

Ковалев В. Н., Яковлева Ю. В. Социально-экономические основы систем управления машиностроительными предприятиями

Kovalyov V. M., Yakovlieva Yu. V. Socio-Economic Basis of Systems for Managing Machine-Building Enterprises

Систематизированы научные подходы к формированию социально-экономической методологии управления предприятием, и обоснованы составляющие процесса социального преобразования экономических методов управления предприятиями в социально-экономические методы с целью обеспечения социальных приоритетов производства и соответствующих интересов наемного персонала. На основании ретроспективного анализа выделены закономерности развития социально-экономических методов управления в экономической теории, что доказывает историческую необходимость их социальной направленности. Предложена методология количественного определения степени распределительных отношений между капиталом и наемным трудом в соответствии со структурой трудового потенциала согласно его новой (авторской) социально-экономической концепции, которая предусматривает вычисление законодательно установленных и обязательных к использованию социальных стандартов. Полученные результаты позволили сформировать авторское видение социальной парадигмы систем управления предприятиями, которая лежит в основе принципов приоритетности социальных начал методологии управления производственной сферой для содействия реализации идеи социализации общества.

The scientific approaches to the formation of the socio-economic methodology of enterprise management are systematized. The components of the process of social transformation of economic methods for enterprise management into social and economic ones are justified with the aim of ensuring the social priorities of production and the corresponding interests of the hired personnel. Based on the retrospective analysis, the laws of development of socio-economic management methods in economic theory are highlighted, which proves the historical necessity of their social orientation. The methodology for quantitative determination of the degree of distributive relations between capital and hired labor is proposed in accordance with the structure of labor potential in view of its new (author's) social and economic concept, which provides for the calculation of legally established and mandatory social standards. The obtained results allowed to form the author's vision of the social paradigm of enterprise management systems, which underlies the principles of priority of the social foundations of the management methodology for managing the production sphere in order to facilitate realizing the idea of socialization of society.

Keywords: methods and systems of management, functions of wages, incentives, labor effectiveness, financial management.

Fig.: 3. **Tbl.:** 3. **Formulae:** 3. **Bibl.:** 16.

Ключевые слова: методы и системы управления, функции заработной платы, стимулирование, успешность труда, финансовое управление.

Kovalyov Valeriy M. – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Academician of the Academy of Economic Sciences of Ukraine, Head of the Department of Economics of Enterprises and Management, Educational-Scientific Professional-Pedagogical Institute of the Ukrainian Engineering Pedagogical Academy (Bakhmut) (9a Nosakova Str., Bakhmut, Donetsk region, 84500, Ukraine)

Рис.: 3. **Табл.:** 3. **Формул:** 3. **Библ.:** 16.

Ковалев Валерий Николаевич – доктор экономических наук, профессор, академик Академии экономических наук Украины, заведующий кафедрой экономики предприятий и менеджмента, Учебно-научный

E-mail: ermuira@ukr.net

професійно-педагогічний інститут Української інженерно-педагогічної академії (г. Бахмут) (ул. Носакова, 9а, Бахмут, Донецька область, 84500, Україна)

E-mail: ermiira@ukr.net

Яковлева Юлія Володимирівна – старший преподаватель, кафедра економіки підприємств і менеджмента, Учебно-научний професійно-педагогічний інститут Української інженерно-педагогічної академії (г. Бахмут) (ул. Носакова, 9а, Бахмут, Донецька область, 84500, Україна)

E-mail: yuliyayak@i.ua

Yakovlieva Yuliia V. – Senior Lecturer, Department of Economics of Enterprises and Management, Educational-Scientific Professional-Pedagogical Institute of the Ukrainian Engineering Pedagogical Academy (Bakhmut) (9a Nosakova Str., Bakhmut, Donetsk region, 84500, Ukraine)

E-mail: yuliyayak@i.ua

Вступ. Ознайомлення з відомими в економічній науці системами та методами управління машинобудівними підприємствами, як і підприємствами взагалі, виявляє неоднозначність наукових підходів до їх формування. Серед таких методів, як адміністративні або організаційно-розпорядницькі, економічні, економіко-математичні, соціально-психологічні, найбільш пріоритетними та перспективними вважаються економічні методи, поєднані у фінансово-економічну систему управління підприємствами та персоналом. Виявляється також, що основною метою застосування економічних методів відповідно до фінансово-економічної системи управління підприємствами стає досягнення максимального прибутку для підприємців, що відбувається під дією основного економічного закону капіталістичної економічної формації на найвищій її олігархічно-монополістичній стадії. Ця мета виявляє також перевагу економічних інтересів класу власників засобів виробництва над соціальними інтересами класу найманих працівників. Але виходячи з необхідності збереження соціального спокою у суспільстві треба розуміти не лише зміни пріоритетів, а і визначення заходів перетворень особисто економічних методів на соціально-економічні методи, заснуванні на соціальних

пріоритетах системи стимулювання успішності праці найманого персоналу. Саме такого методологічного підходу бракує у прихильників економічних методів управління господарською сферою.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Огляд літературних джерел з проблеми удосконалення методології визначення систем управління, зокрема машинобудівними підприємствами, виявляє наявну спрямованість в економічних дослідженнях переважно методів фінансово-економічного напрямку відокремлено від методів мотивації праці навіть стосовно до системи стимулювання успішності праці тоді, як автори теорії мотивації праці розглядають її відокремлено від систем управління господарською діяльністю.

Отже, розгляд наявних підходів до оцінки параметрів управління за економічними методами може бути узагальнений у табл. 1.

Як видно з табл. 1, основні економічні методи управління (група А) спрямовані на виявлення напрямів і резервів досягнення максимального рівня доходів у вигляді прибутків. Відносно системи стимулювання успішності праці деякою мірою пов'язано з системою управління підприємствами, але зорієнтованою на досягнення макси-

Таблиця 1

Критерії оцінки максимальних підприємницьких доходів або чинників їх утворення

Автор	Чинники впливу й оцінки	Критерії і показники оцінки
<i>А. Система фінансово-економічного управління</i>		
К. Уолш [1]	Чинники досягнення максимальної прибутковості: сукупні активи, власний і оборотний капітал, рентабельність тощо.	Базові коефіцієнти та показники вартості компанії
Г. Савицька [2]	Ефективність використання персоналу	Показники рентабельності
Л. Гіляровська [3]	Оптимізація грошових потоків	Коефіцієнт ефективності грошових потоків
І. Бланк [4]	Максимізація ринкової вартості підприємства	Показники прибутковості власного капіталу
С. Гаркавенко [5]	Забезпечення цінової конкурентоспроможності	Показники рентабельності
М. Портер [6]	Досягнення конкурентних переваг	Показники рентабельності
<i>Б. Система стимулювання успішності праці</i>		
О. Лозовський [7]	Диференціація оплати праці персоналу за різними його групами	Окрема система мотивації категорії персоналу
Д. Попов [8]	Механізм стимулювання успішності праці спрямовано на її залежність від кінцевих результатів фірми	Коефіцієнти диференціації доходів

мальної прибутковості підприємств у цілому. Зокрема, за пропозицією О. Лозовського диференціація рівня заробітної плати відбувається на підставі загальної характеристики кожної з групи працівників, що не виявляє залежності оплати праці від конкретних трудових досягнень. Крім того, і це є головним, запропонована система стимулювання успішності праці не виявляє диференціації оплати праці за її основними функціями: відтворювальною і стимулюючою.

А взагалі на відтворювальну функцію економічна наука в Україні не звертає уваги. Також слід зауважити, що саме за відтворювальною функцією рівень мінімальної зарплати повинен бути еквівалентним вартості робочої сили, тобто повинен забезпечувати основні соціальні потреби працівника і його родини, в той час як в Україні рівень мінімальної зарплати визначається державою за залишковим принципом відносно до наявності коштів у державному бюджеті. І це лише одна, хоча і принципово значуща проблема стимулювання і управління персоналом та підприємствами. Як свідчить аналіз, вирішення цієї проблеми пов'язано також з реструктуризацією фонду оплати праці та науковим обґрунтуванням рівня середньої заробітної плати.

Мета роботи. Отже, метою роботи стає наукове обґрунтування соціального перетворення економічних методів управління підприємствами на соціально-економічні методи, які забезпечують не піклування за досягненням максимізації прибутковості виробництва, а піклування щодо забезпечення соціальних пріоритетів виробництва та відповідних інтересів найманого персоналу.

Виклад основного матеріалу. Доказом історично незбіжного соціально спрямованого та незворотного розвитку соціально-економічних методів управління виробничою сферою свідчить еволюція наукових уявлень про них, яка відбувалась протягом сучасної історичної епохи людства та розглянута на рис. 1.

Як видно з рис. 1, етапи розвитку економічної науки, в сукупності якої відбувався і розвиток наукових методів управління виробництвом, співпадають з циклами розвитку сучасної історичної епохи людської еволюції, які співпадали з періодами існування минулих економічних формацій – рабовласництва та феодалізму, та існуючої до сьогоднішнього дня капіталістичної формації.

Найбільш характерним періодом, який визначає початок поглиблення соціальних пріоритетів економічних методів управління, виявився період кінця ХХ і початок ХХІ ст. Саме цей період останньої економічної формації співпадає з етапом надзвичайно бурхливого розвитку продуктивних сил, який економічною наукою віднесено до постіндустріального їх періоду та фазою інформатизації і роботизації виробництва. Саме такі умови технічної революції вимагають зміни економічної формації на посткапіталістичну формацію, в якій соціальні умови існування світового суспільства неминуче призводять до перетворення економічних методів управління на соціально-економічні методи з соціально пріоритетністю інтересів у трудовій сфері.

Як свідчить історія, відповідно до рис. 1, зародження соціально-економічних засад управління відображено у збірці «Лунь-Юй». За думкою Конфуція (551–479 рр.

до н.е.), згідно з якою справедливим вважається розподіл податків і трудових повинностей, ця концепція утримувала ідею турботи за благо людей відповідно до строгої соціальної диференціації. Ксенофонт (430–356 рр. до н. е.) розглядав «економію» як науку про збагачення свого господарства та надавав рекомендації рабовласникам у господарській діяльності, розвиваючи адміністративні й економічні методи управління. Етап розвитку суспільства у V–XVII ст. нашої ери характеризується як економічна формація феодалізму, де основними класами суспільства були феодала та підлеглі їм селяни. В цей період активно розвивались адміністративні методи управління, про що свідчать такі пам'ятки управлінської думки, як «Салічна правда» та трактат Фоми Аквінського. Економічні методи управління мали помірний розвиток, а соціально-психологічним методам не приділялось належної уваги.

Серед шкіл періоду раннього капіталізму (XVII–XVIII ст) основна економічна думка була спрямована на питання організації, нормування та оплати праці, ефективність виробництва, на розвиток адміністративних та економічних методів управління.

Засновники політекономії А. Сміт та Д. Рікардо додержувались думки про вільну конкуренцію, вільне прикладання праці та капіталу з метою досягнення рівності вигід для суб'єктів господарювання капіталістичного виробництва. Значний поштовх до розвитку економічної думки до відносно соціальних перетворень економічних методів управління надано працями марксистської школи, яка є пануючою в економічній теорії сучасного часу у роботах Б. Мільнера.

Зокрема, в наших наукових працях визначається висновок, що історичну закономірність і незбіжність людської еволюції шляхом мирної соціалізації капіталістичної економічної формації, за яких суспільний розвиток людства відбувається на принципах пріоритетності соціальних цілей виробництва над економічними цілями, які спонукають до винаходу принципів рівноваги між соціальними інтересами підприємців і персоналом, що дає змогу кількісного визначення пропорцій класового розподілу доданої вартості за структурою трудового потенціалу [9; 10]. Практичним втіленням цієї думки з'являється розроблена нами методологія кількісного визначення суспільних розподільчих відносин і збалансованості соціальних інтересів бізнесу та найманого персоналу згідно зі структурою трудового потенціалу за власність на засоби виробництва та трудовий потенціал.

Серед сучасних поглядів учених на закономірності розвитку економічної системи варто виділити роботи М. Білопольського – про науку розвитку людства [11], О. Амоші [12] про складові інноваційної моделі, В. Буланова [13], К. Мойсеєнка [14], які визначають умови та складові соціально-економічного розвитку суспільства, підприємства та людини.

Наведені положення дозволяють розкрити в динаміці закономірні зміни системи методів управління від адміністративних до соціально-економічних, що забезпечують високий рівень матеріального та духовного буття для всіх завдяки застосуванню системи методів стимулювання успішності праці, що базуються на високому рівні продук-

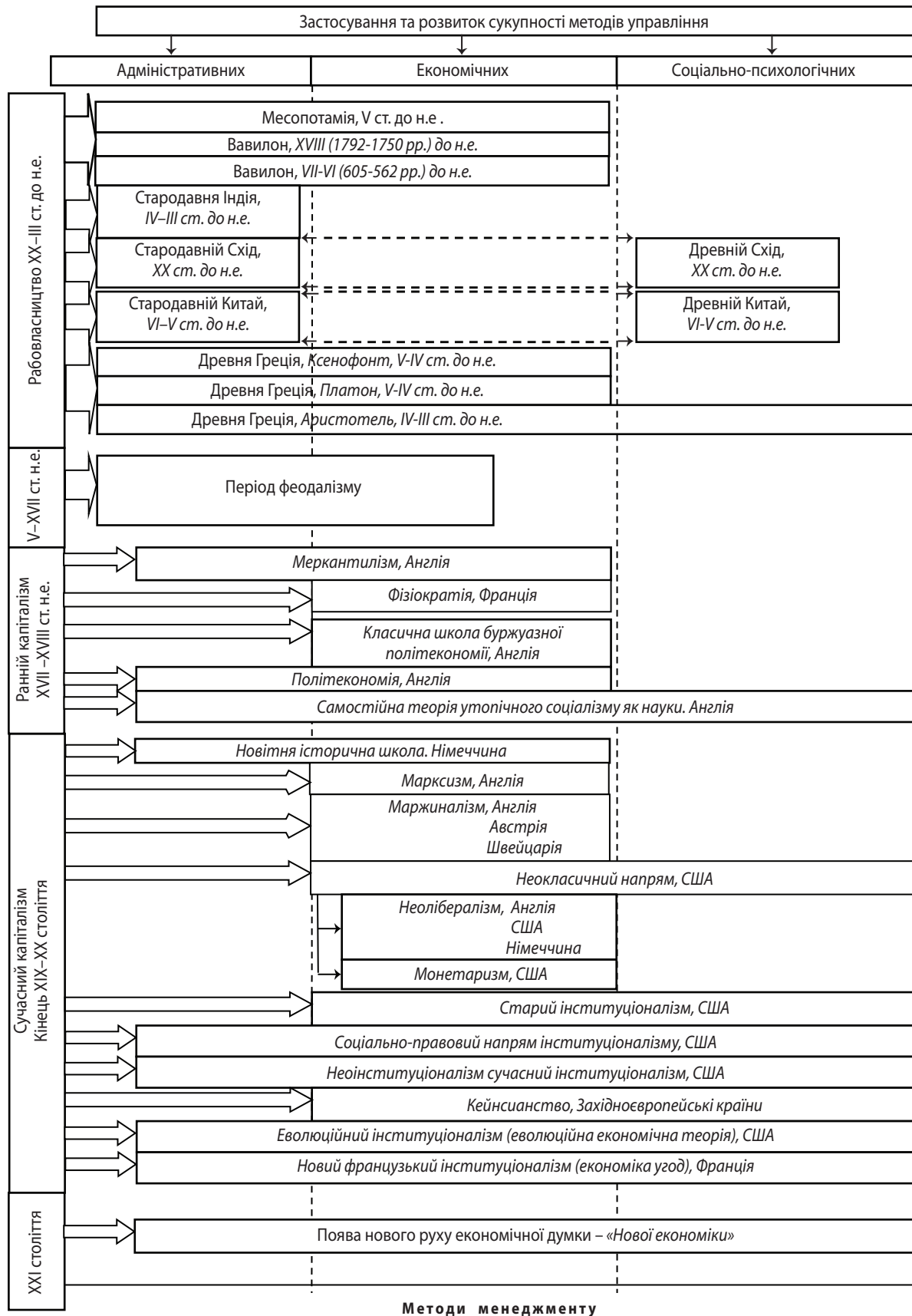


Рис. 1. Ретроспективний погляд на закономірний розвиток соціально-економічних методів управління підприємством в економічній теорії

тивних сил постіндустріального етапу та соціальних перетворень виробничих відносин сучасного періоду.

На підставі використання зазначених вище наукових розробок стає можливим визначити систему наукових засад забезпечення комплексної ефективності використання соціально-економічних методів управління підприємствами і реалізації управлінських рішень (рис. 2).

Отже, така система є підставою для визначення основних положень дії утворення механізму взаємодії системи соціально-економічних методів управління, заходів мотивації найманої праці й ефективності бізнесу як джерела для задоволення соціальних потреб учасників виробництва. Саме з зазначеного напрямку найбільш мало дослідженим в економічній науці виявляється методологія стимулювання успішності праці за відтворювальною функцією заробітної плати. Стосовно стимулюючої функції відсутні наукові розробки з визначення і забезпечення рівноваги соціальних інтересів бізнесу і найманої праці. Саме в такому контексті спрямовані результати наших досліджень, що наведені у публікаціях [15, с. 175–193; 16, с. 197–251], в яких запропоновані такі напрями вирішення проблеми.

Формування методології кількісного визначення міри розподільчих відносин між капіталом і найманою працею відповідно до структури трудового потенціалу за його новою соціально-економічною концепцією, згідно з якою до складу трудового потенціалу включено у вартісному виразі людський потенціал (рівень освіти і знань, виробничий досвід, професіоналізм тощо, засоби виробництва і технологічну енергію), що належить різним власникам трудового потенціалу. Така концепція принципово відрізняється від загальноприйнятої, яка помилково кваліфікує трудовий потенціал як особисту продуктивну силу працівників, тобто потенціал живої праці без поєднання її у виробничому процесі з засобами виробництва, як потенціал матеріалізованої праці, без чого суспільне виробництво взагалі неможливе. До того ж в економічній теорії людський потенціал також помилково вважається за людський капітал, тобто розглядається як економічна категорія, яка без поєднання власності працівника (робочої сили) і засобів виробництва (власності роботодавця) не виражає виробничих відносин, тому виявляється не економічною, а технологічною категорією і не носить на собі відбиток капіталістичних виробничих відносин.

Отже, такий суспільно визначений підхід виявляє людський потенціал, який сам собою проявляється як технологічна категорія, яка у поєднанні з засобами виробництва у капіталістичному виробництві перетворюється на економічну категорію, згідно з якою структуру його утворюють два елементи – людський та фізичний капітал, які у вартісному виразі визначають частку власності роботодавців і найманого персоналу, за якою повинен відбуватися розподіл доданої вартості між цими класами.

По суті, визначені частки представляють соціальні нормативи або стандарти, за якими здійснюється соціальне партнерство, завдяки чому виникає реальна можливість соціалізації капіталістичної системи господарювання еволюційним шляхом.

Отже, розглянемо методологію визначення законодавчо встановлених і обов'язкових для використання

соціальних стандартів на такому умовному прикладі. Обчислення частки найманих працівників (ЧНП) нами пропонується проводити за формулою:

$$Ч_{НП} = \frac{Д_B \times I_{ЧВ}}{100}, \quad (1)$$

де $Д_B$ – додана вартість, млн грн;
 $I_{ЧВ}$ – індекс частки власників у трудовому потенціалі, %.

Вихідні дані для прикладу розрахунків за формулою (1) наведені у табл. 2.

Звідси частка найманих працівників ($Ч_{НП}$) становить:

$$Ч_{НП} = \frac{1316600 \times 88,84}{100} = 1090671,44 \text{ млн грн.}$$

Частка роботодавців ($Ч_P$) дорівнює:

$$Ч_P = \frac{1316600 \times 17,16}{100} = 225928,56 \text{ млн грн.}$$

Розрахунок частки валового прибутку як власності роботодавців, який використовується для виробничого розподілу ($\Delta\text{ФОП}$), розраховується за такою пропонованою нами формулою:

$$\Delta\text{ФОП} = Ч_{НП} - \text{ФОП}_\phi \quad (2)$$

де ФОП_ϕ – фактичний фонд оплати праці, млн грн;

$$\Delta\text{ФОП} = 1090671,44 - 863657,6 = 227018,84 \text{ млн грн.}$$

Розрахунок частки валового прибутку як власності роботодавців, який використовується для виробничого розподілу ($\Delta\text{Ч}_{ВПР}$) може бути виконаний за такою пропонованою нами формулою:

$$\Delta\text{Ч}_{ВПР} = П_{ВАЛ} - Ч_P \quad (3)$$

$$\Delta\text{Ч}_{ВПР} = 502422 - 225928,56 = 276493,44 \text{ млн грн.}$$

Сума 276,5 млрд грн призначена для сплати податків, утворення інноваційного фонду й інших каналів розподілу. Тоді сума 225,9 млрд грн може бути використана для соціального розподілу між персоналом підприємства та роботодавцями за власністю у вигляді дивідендів, опціонів, премій.

Отже, таке уявлення соціальної парадигми систем управління підприємствами започатковує принципи пріоритетності соціальних начал методології управління виробничою сферою, за якими відбувається реалізація ідеї соціалізації суспільства. Конкретизація започаткування зазначених принципів здійснюється відтворювальною і стимулюючою функцією заробітної плати, методичні рішення якої розкрито в наших публікаціях [15; 16].

Основними науковими положеннями, які обумовлюють кількісне визначення рівня оплати праці персоналу відповідно до наявного економічного потенціалу господарських суб'єктів, стають:

1. Методи визначення мінімальної заробітної плати на еквівалентному рівні до вартості робочої сили та до соціальних потреб людини.
2. Принципи структуризації фонду заробітної плати, спрямовані на спрощення структури та методів

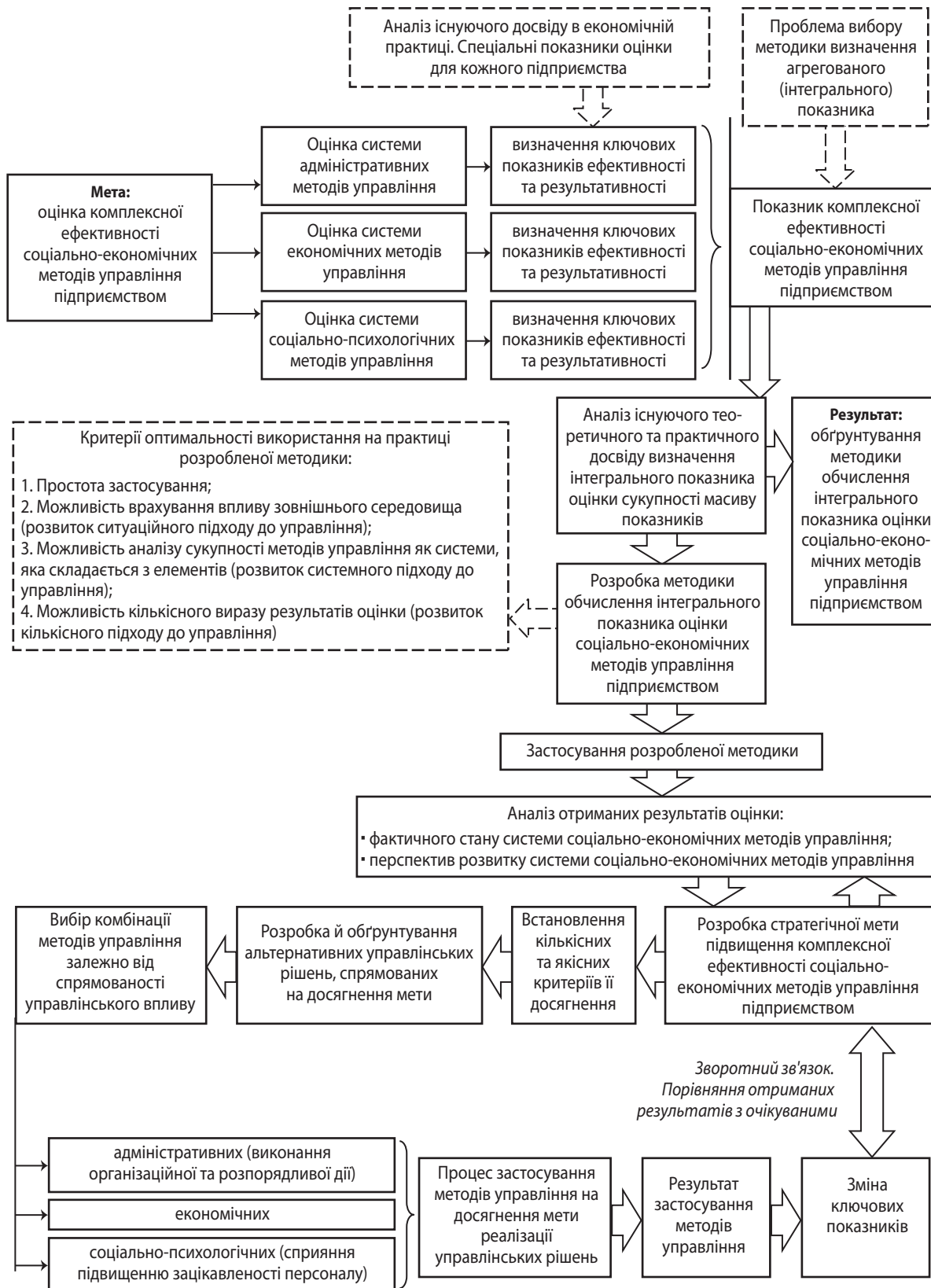


Рис. 2. Система наукових засад визначення оцінки комплексної ефективності використання соціально-економічних методів управління підприємствами і реалізації управлінських рішень

Таблиця 2

Показники кількісного визначення частки розподілення доданої вартості між власниками трудового потенціалу за його структурою

Показники	Значення
Додана вартість, млн грн	1316600,00
Фонд оплати праці, млн грн	863652,60
Валовий прибуток (Пвал), млн грн	502422,00
Частка людського капіталу у структурі трудового потенціалу, %	82,84
Частка фізичного капіталу у структурі трудового потенціалу, %	17,16
Середня заробітна плата працівника, грн /міс.	2633,00
Чисельність зайнятого населення, млн осіб	20,00

розрахунку рівня оплати відповідно до окремих елементів структури цього фонду.

3. Параметри, що визначають рівень заробітної плати та методи його диференціації відповідно до кількості та якості витраченої праці. В наших розрахунках до таких параметрів віднесено: фактичне й еталонне співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати, резерви можливого підвищення заробітної плати, індекс споживчих цін, нормована та фактична частка заробітної плати у ВВП, індекс зростання продуктивності праці за рахунок використання її виявлених резервів (усунення нераціональних втрат робочого часу). Отже, в поєднанні економічних методів забезпечення високого рівня ефективності виробництва як джерела забезпечення людських

соціальних потреб, та методів справедливого наукового обґрунтованого розподілу результатів праці персоналу виявляється не лише сутність соціально-економічної методології управління підприємствами і персоналом, а і, що головне, забезпечується баланс соціальних інтересів працівників і роботодавців, механізм взаємодії яких розкрито в моделі забезпечення рівноваги їх соціальних інтересів і потреб (рис. 3).

Отже, з рис. 3 стає більш зрозумілою сутність соціально-економічних методів управління виробничою сферою, яку можливо розкрити як процес пізнання способу забезпечення соціальних потреб персоналу шляхом стимулювання успішності праці на досягнення підвищення результативності й ефективності виробництва як джерела такого забезпечення. Виходячи з такого визначення

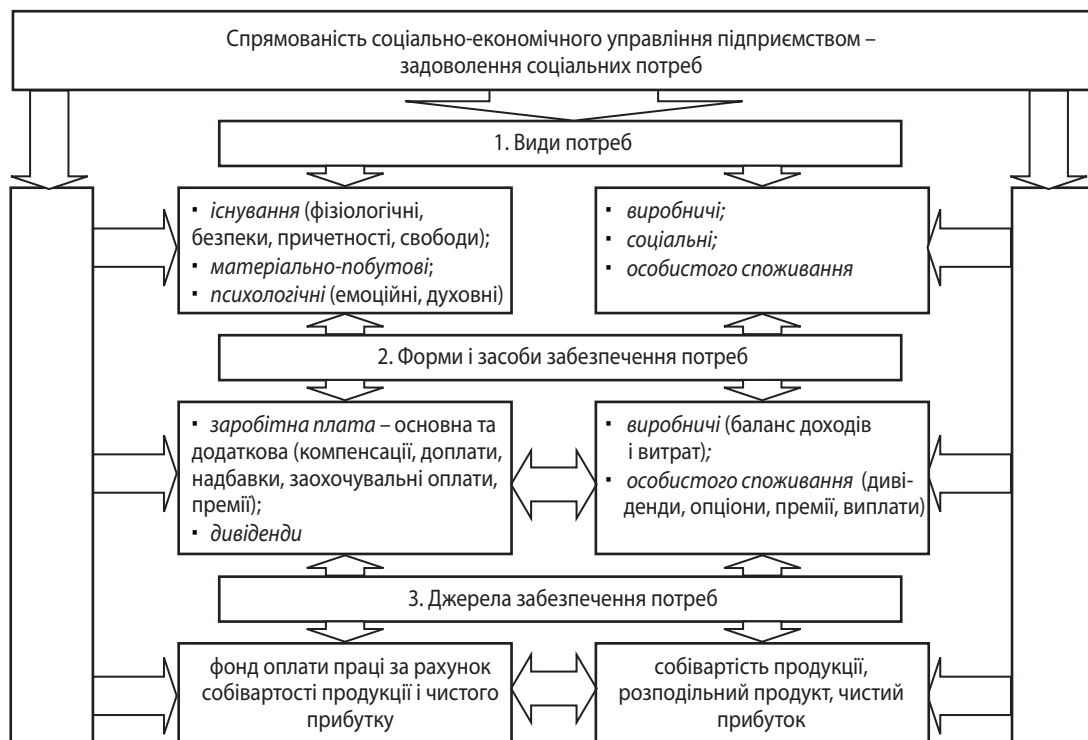


Рис. 3. Модель забезпечення рівноваги соціальних інтересів і потреб найманого персоналу та бізнесу

сутності соціально-економічної методології управлінської діяльності виявляється її структура, яку розкриває схема

класифікації за її елементами та параметрами, що наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Схема класифікації елементів соціально-економічних методів управління підприємствами

Методи управління	Складові елементи методів управління	Параметри елементів управління
1. Економічні	1. Стимулювання успішності праці	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Тарифна система. ▪ Система надбавок і доплат. ▪ Система преміювання, бонуси. ▪ Дивіденди. ▪ Організація праці та норми
	2. Фінансово-економічне управління	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Розміщення виробництва. ▪ Розподіл капіталу. ▪ Фінансування і кредитування. ▪ Забезпечення збуту продукції, податки та банківські кредити. ▪ Планування і прогнозування. ▪ Комерційний і внутрішньофірмовий розрахунок. ▪ Забезпечення прибутковості та рентабельності
	3. Цінова і інвестиційна політика	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Маркетинг. ▪ Структура ціни. ▪ Цінова й інноваційна стратегія
	4. Економіко-математичні методи й інформаційні моделі управління виробництвом	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Лінійне та динамічне програмування. ▪ Методи прогнозування і мережевого планування. ▪ Оцінка потенціалу багатомірного динамічного об'єкта. ▪ Кореляційно-регресійний аналіз. ▪ Моделі управління запасами
2. Соціально-психологічні	1. Соціологічні методи управління персоналом	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Моніторинг соціально-трудої сфери. ▪ Соціальне планування, соціальне партнерство. ▪ Соціальне регулювання. ▪ Соціальне нормування. ▪ Моральні стимули
	2. Психологічні методи управління	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Гуманізація праці. ▪ Психологічне заохочення. ▪ Задоволення професійних інтересів. ▪ Встановлення сприятливих відносин у колективі

Пропонована в табл. 3 класифікація являє собою систему соціально-економічних методів управління, до складу якої включено власне економічні та соціально-психологічні методи, як основи комплексної методології управління, не виключаючи з неї адміністративних методів управління, які використовуються здавна і мають самостійний напрямок вдосконалення.

Висновки. Теоретичне осмислення проблеми людського буття наштовхує на виявлення конкретних дій її здійснення, до яких належать, не в останню чергу, і соціально-економічні перетворення економічних систем відповідно до об'єктивного закону людської еволюції, конкретним виявом якої може бути визнана також і еволюція наукової методології управління виробничою сферою. Зокрема, як свідчать наші дослідження, до такої методології відноситься як найбільш прогресивна соціально-економічна методологія управління виробничою сферою взагалі, як і управління підприємствами і персоналом. Саме ця думка підтверджується історичною закономір-

ністю поступового перетворення різних методів управління, в тому числі, адміністративних і економічних методів на найбільш прогресивні соціально-економічні методи, в яких превалюють соціальні цілі суспільства над економічними цілями, бо в цілому світове суспільство прямує до нової позакласової, соціально визначеної епохи людського розвитку. Відносно історично визначеного спрямування розвитку соціально-економічних методів управління підприємствами свідчать викладені в нашій статті етапи розвитку, які визначаються відповідно до зміни економічних формацій і їх соціальних умов.

До найбільш значущих змін в еволюції соціально-економічної методології слід віднести поєднання соціальних і економічних підвалин формування систем управління, з яких пріоритетними стають соціальні, прояв яких забезпечується відтворювальною і стимулюючою функціями заробітної плати.

Стає зрозумілим також, що лише застосування методів кількісного визначення суспільних відносин, стан-

дартів, соціального партнерства у вигляді частки розподілу доданої вартості між класом виробників і роботодавців забезпечує у суспільстві соціальний спокій і дає змогу реально розглядати соціальне партнерство як захід соціалізації капіталістичних виробничих відносин еволюційним шляхом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Уолш К. Ключевые показатели менеджмента: как анализировать, сравнивать и контролировать данные, определяющие стоимость компании. М.: Дело, 2001. 360 с.
2. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2011. 288 с.
3. Гиляровская Л. Т., Кеворкова Ж. А. Аудит финансовых результатов: Методология и методика. Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 1997. 168 с.
4. Бланк И. А. Управление финансовыми ресурсами. М.: Омега-Л; Эльга, 2011. 768 с.
5. Гаркавенко С. С. Маркетинг: підручник. Київ: Лібра, 2006. 720 с.
6. Портер М. Э. Конкуренция. М.: Вильямс, 2005. 608 с.
7. Лозовський О. М., Шмундяк В. О. Подальший розвиток системи стимулювання працівників в умовах нестабільної економіки. URL: <http://intkonf.org/ken-lozovskiy-om-shmundyak-vo-podalshiy-rozvitok-sistemi-stimulyuvannya-pratsivnikiv-v-umovah-nestabilnoyi-ekonomiki%20/>
8. Попов Д. Е. Мотивация руководителей как фактор выполнения стратегии предприятия. *Менеджмент в России и за рубежом*. 2008. № 3. С. 9–11.
9. Ковальов В. М., Атаєва О. А. Соціальні наслідки розвитку людської праці. *Економіка України*. 2016. № 11. С. 9–11.
10. Ковальов В. М., Атаєва О. А. Наукові підходи до визначення рівня оплати праці в Україні. *Економіка України*. 2017. № 4. С. 67–79.
11. Белопольский Н. Г. Энвайроника – наука будущего развития человечества. Донецк: Ин-т экономики промышленности, 2007. 436 с.
12. Механізм переходу економіки України на інноваційну модель розвитку: монографія/за заг. ред. О. І. Амоші. Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2002. 108 с.
13. Буланов В. С. *Основы социально-экономической теории развития человека: монография*. М.: Проспект, 2014. 208 с.
14. Мойсеєнко К. Є. Методологічні підходи до визначення показників і характеристик функціонування і розвитку соціально-економічної системи суспільства. *Розвиток економічних методів управління національною економікою та економікою підприємства*. 2011. Т. XII. С. 581–589.
15. Ковалев В. Н. Труд и его социальные последствия: монография. Харьков: Смугаста типографія, 2017. 218 с.
16. Ковалев В. Н. Роль труда в формировании общественных отношений: монография. Харьков: НТМТ, 2015. 304 с.

REFERENCES

Belopolskiy, N. G. *Environika - nauka budushchego razvitiya chelovechestva* [Environments are the science of the future deve-

lopment of mankind]. Donetsk: In-t ekonomiki promyshlennosti, 2007.

Blank, I. A. *Upravleniye finansovymi resursami* [Management of financial resources]. Moscow: Omega-L; Elga, 2011.

Bulanov, V. S. *Osnovy sotsialno-ekonomicheskoy teorii razvitiya cheloveka* [Fundamentals of the socio-economic theory of human development]. Moscow: Prospekt, 2014.

Gilyarovskaya, L. T., and Kevorkova, Zh. A. *Audit finansovykh rezultatov: Metodologiya i metodika* [Audit of financial results: Methodology and methodology]. Voronezh: Izd-vo Voronezh. gos. un-ta, 1997.

Harkavenko, S. S. *Marketynh* [Marketing]. Kyiv: Libra, 2006.

Kovalev, V. N. *Rol truda v formirovanii obshchestvennykh otноsheniy* [The role of labor in the formation of social relations]. Kharkiv: NTMT, 2015.

Kovalev, V. N. *Trud i yego sotsialnyye posledstviya* [Labor and its social consequences]. Kharkiv: Smuhasta typografia, 2017.

Kovalyov, V. M., and Ataieva, O. A. "Naukovi pidkhody do vyznachennia rivnia oplaty pratsi v Ukraini" [Scientific approaches to determining the level of remuneration in Ukraine]. *Економіка України*, no. 4 (2017): 67-79.

Kovalyov, V. M., and Ataieva, O. A. "Sotsialni naslidky rozvytku liudskoi pratsi" [Social implications of human labor development]. *Економіка України*, no. 11 (2016): 9-11.

Lozovskiy, O. M., and Shmundiak, V. O. "Podalshiy rozvytok systemy stymulivannya pratsivnykiv v umovakh nestabilnoi ekonomiki" [Further development of the system of stimulation of workers in an unstable economy]. <http://intkonf.org/ken-lozovskiy-om-shmundyak-vo-podalshiy-rozvitok-sistemi-stimulyuvannya-pratsivnikiv-v-umovah-nestabilnoyi-ekonomiki%20/>

Mekhanizm perekhodu ekonomiki Ukrainy na innovatsiinu model rozvytku [The mechanism of transition of the Ukrainian economy to the innovative model of development]. Donetsk: In-t ekonomiki promyslovosti NAN Ukrainy, 2002.

Moiseienko, K. Ye. "Metodolohichni pidkhody do vyznachennia pokaznykiv i kharakterystyk funktsionuvannya i rozvytku sotsialno-ekonomichnoi systemy suspilstva" [Methodological approaches to the definition of indicators and characteristics of the functioning and development of socio-economic system of society]. *Rozvytok ekonomichnykh metodiv upravlinnia natsionalnoyi ekonomikoju ta ekonomikoju pidprijemstva* vol. 12 (2011): 581-589.

Popov, D. Ye. "Motivatsiya rukovoditeley kak faktor vypolneniya strategii predpriyatiya" [Motivation of managers as a factor in the implementation of the enterprise strategy]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom*, no. 3 (2008): 9-11.

Porter, M. E. *Konkurentsija* [Competition]. Moscow: Vilyams, 2005.

Savitskaya, G. V. *Analiz khoziaystvennoy deyatel'nosti* [Analysis of economic activity]. Moscow: INFRA-M, 2011.

Uolsh, K. *Kliuchevyye pokazateli menedzhmenta: kak analizirovat, sravnivat i kontrolirovat dannyye, opredelyayushchiye stoimost kompanii* [Key management indicators: how to analyze, compare and monitor the data that determines the value of the company]. Moscow: Delo, 2001.