

**И.Ф. ПОНОМАРЁВ**, д-р экон. наук, профессор  
кафедры «Управление бизнесом и персоналом»,  
**А.К. КУЛИК**, аспирант кафедры «Управление  
бизнесом и персоналом»,  
sheludeshova@mail.ru

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический  
университет», г. Донецк, ДНР

## КОНЦЕПЦИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Рассмотрено содержание механизма управления социально-экономическим потенциалом предприятия; обоснованы его основные структурные элементы: цель, задачи, факторы, принципы и методы управления; приведена структурная модель механизма управления потенциалом предприятия.

*Ключевые слова:* социально-экономический потенциал предприятия, механизм управления, структурные элементы: цель, задачи, факторы, принципы, методы.

**Ponomaryov I.F., Kulyk A.K.** The concept of the mechanism of managing the socio-economic potential of an enterprise.

The article considers the content of the mechanism of managing the socio-economic potential; substantiates its basic structural elements: the purpose, objectives, factors, principles and methods of management; provides a structural model of the mechanism of managing the potential enterprise.

*Keywords:* socio-economic potential of the enterprise, mechanism of management, structural elements, purpose, objectives, factors, principles, methods.

Процессы становления и развития национальной экономики во многом оп-

ределяются способностью хозяйствующих субъектов своевременно и адекватно реагировать на изменения внешней среды. Высокий уровень адаптивности отечественных предприятий к условиям рынка обеспечивает их конкурентное преимущество и позволяет улучшить социально-экономические результаты деятельности. В то же время недостаточное развитие инструментов менеджмента, проявляющееся в отсутствии научного подхода к разработке и внедрению управленческих мероприятий, наличии внутренних противоречий, несогласованности социальных и экономических интересов, стихийности принимаемых решений, обуславливает потребность в более глубоком исследовании взаимосвязи между социально-экономическими процессами и инструментами управления. В этой связи в настоящее время четко обозначилась объективная необходимость в усовершенствовании механизма управления социально-экономическим потенциалом предприятия, который должен учитывать условия развития и реализации потенциала, а также особенности процесса управления его социальной и экономической составляющими.

В экономической литературе прослеживается многоаспектность термина

© И.Ф. Пономарев, А.К. Кулик, 2017

«механизм», который, как правило, применяется в качестве эффективного инструмента воздействия на объект [1, с. 37]. Исследованию сущности механизма управления и его структуры посвящены работы отечественных и зарубежных исследователей. Так, определение понятия «механизм управления», а также его основные элементы рассмотрены в работах А.Н. Бычковой, А.В. Барлуковой, Ф.Х. Цхурбаевой и И.Т. Фарниевой, О.И. Стогул, С.В. Поздняковой, П. Мочерена и П. Артю [1–6].

Несмотря на наличие научного интереса к содержанию исследуемого понятия в настоящее время отсутствует единое мнение относительно элементного состава механизма управления. Исходя из этого, существует необходимость в более детальном исследовании сущности и методологическом обосновании элементов механизма управления социально-экономическим потенциалом предприятий, поскольку их недостаточная изученность создает определенные трудности в процессе разработки конкретных методических рекомендаций.

*Целью настоящей работы является исследование сущности механизма управления, рассмотрение наиболее значимых его элементов, формирование концептуальной модели механизма управления социально-экономическим потенциалом предприятия.*

В экономику термин «механизм» вошел в середине XX века и стал применяться учеными как определенная последовательность экономических явлений [7, с. 11–13]. При этом составляющими элементами механизма являются как исходные, так и завершающие явления, а также весь процесс, происходящий в интервале между ними [7, с. 12]. В работах

современных исследователей рассматриваются разные подходы к определению данного понятия, которые, наряду с различиями, имеют общие черты. Так, в работе А.Н. Бычковой сформулировано следующее определение: «экономический механизм – это совокупность способов управления и взаимодействия субъектов, целевой функцией которого является рациональное хозяйствование и формирование устойчивых закономерностей в развитии экономики» [1, с. 42]. О.И. Стогул и С.В. Позднякова рассматривают экономический механизм как совокупность методов, рычагов, форм, инструментов, критериев, функций, с помощью которых реализуются действующие в конкретных условиях экономические законы [2, с. 43; 3, с. 38]. В коллективной работе под редакцией С.В. Мочерного дано определение экономического механизма, отражающее взаимосвязь составляющих элементов сложных явлений, согласно которому механизм является «использованием экономических законов, разрешением социально-экономических противоречий экономической системы и согласованием экономических интересов» [8, с. 71]. А.В. Барлукова определяет механизм управления как «инструмент, с помощью которого система управления оказывает воздействие на управляемый объект» [4, с. 122]. В работе Ф.Х. Цхурбаевой и И.Т. Фарниевой механизм управления предлагается рассматривать как «совокупность средств воздействия субъекта управления на управляемый объект с целью достижения желательных состояний объекта управления посредством выработки управленческих решений» [5, с. 153].

Таким образом, анализ работ, касающихся определения содержания ме-

ханизма управления, позволил установить, что механизм является средством реализации процесса управления, имеющим собственную структуру, которая представляет собой комплексную систему взаимосвязанных и взаимодействующих элементов. Ф.Х. Цхурбаева и И.Т. Фарниева рассматривают такие элементы механизма управления, как принципы, методы, средства и формы реализации [5, с. 152]. По мнению А.В. Барлуковой, в качестве компонентов механизма управления следует рассматривать принципы, функции, методы и ресурсы [4, с. 123]. Ю.Ю. Соловьев представляет содержание организационно-экономического механизма в виде совокупности принципов, методов и функций управления [9]. А.Н. Бычкова определяет структуру экономического механизма как систему объектов, субъектов, алгоритма, планируемых результатов, условий и ограничений применения [1, с. 10–11]. Определение элементов механизма управления позволяет произвести детальный анализ его функционирования и разработать мероприятия по его улучшению [3, с. 38].

Анализ приведенных источников позволил сделать вывод, что в качестве основных и наиболее значимых составляющих элементов социально-экономического потенциала предприятия целесообразно рассматривать цель, задачи, факторы, принципы и методы управления. Для формирования структурной модели механизма управления потенциалом предприятия целесообразно более детально исследовать перечисленные элементы.

Достижение результативности практической реализации механизма управления социально-экономическим потенциалом определяется соблюдением

основных требований, правил и закономерностей, которые содержатся в научных принципах менеджмента. При этом эффективное управление социально-экономическим потенциалом хозяйствующего субъекта должно осуществляться с обязательным учетом составляющих, обеспечивающих как экономический, так и социальный эффект. Исходя из этого, формирование принципов управления социально-экономическим потенциалом предприятия должно отражать требования как общего, так и социально ориентированного менеджмента и, следовательно, основываться на синтезе научных принципов управления предприятием и социальной ответственности.

Общие принципы социальной ответственности разработаны Международной организацией по стандартизации (ИСО) и представлены в качестве рекомендаций в стандарте ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» [10].

Классические принципы управления были сформулированы в 20-е годы XX века в работах Ф. Тейлора «Принципы и методы научного менеджмента» (1911 г.), Г. Эмерсона «Двенадцать принципов производительности» (1912 г.), А. Файоля «Общее и промышленное управление» (1916 г.), Г. Форда «Моя жизнь, мои достижения» (1922 г.) [11]. Они положены в основу современных принципов управления предприятием [5; 9; 12; 13], которые учитывают переход общества к экономике знаний, а также признание работника наиболее ценным ресурсом предприятия в настоящих условиях.

В ранее проведенном авторами исследовании путем гармонизации принципов современного управления предприятием и принципов социальной ответст-

венности обоснованы научные принципы управления социально-экономическим потенциалом предприятия. В результате исследования выделены базовые и специфические принципы. Так, к базовым принципам предлагается относить принципы системности, комплексности и научной обоснованности, поскольку они отражают универсальность подходов для всех объектов управления. В качестве специфических принципов управления социально-экономическим потенциалом целесообразно рассматривать принципы гармонизации целей и интересов, эффективности на основе коллективного единства, адаптивности и адекватности, вовлеченности персонала, ответственности за результаты деятельности, приоритета самореализации работника. Сформулированные принципы должны являться обязательным элементом механизма управления потенциалом предприятия.

Эффективность управления социально-экономическим потенциалом также во многом зависит от принятия во внимание факторов, обеспечивающих условия его развития и реализации. Исследованию факторов развития и реализации потенциала предприятия и его компонентов посвящены работы Л.О. Украинской и Н.В. Чебановой, С.Ю. Бугрим, Э.А. Омарова, А.И. Бородин, Е.Н. Колесника, Е.А. Павловой и Л.А. Смирновой, Н.В. Биттер и Е.А. Кондратенко [14–18]. Анализ приведенных источников показал, что на процессы развития и реализации социально-экономического потенциала оказывают влияние различные факторы, которые условно можно разделить на внешние (экономические, политико-правовые, технико-технологические, природно-экологические, социокультур-

ные), обусловленные характеристиками внешней среды предприятия и носящие объективный характер, и внутренние (финансово-экономические, организационно-управленческие, технико-технологические, социально-психологические), связанные с характеристиками внутренней среды предприятия и поддающиеся управленческому воздействию. Каждый из факторов может оказывать влияние в той или иной степени на один или несколько элементов потенциала. Необходимо отметить, что составляющие потенциала предприятия также оказывают влияние друг на друга, чем обусловлена их взаимосвязь и взаимозависимость.

Установлено, что наибольшее влияние среди внешних факторов на развитие и реализацию социально-экономического потенциала оказывают такие, как уровень политической стабильности и экономическая ситуация в стране, регионе, отрасли, поскольку данные факторы определяют условия развития и реализации всех составляющих потенциала. На развитие и реализацию отдельных элементов потенциала оказывают влияние также следующие внешние условия: политика государства в сферах налогообложения, денежно-кредитного регулирования, инвестиций, науки и инноваций, а также занятости, образования и здравоохранения; уровень развития НТП в отрасли; климатические условия и ресурсное обеспечение (наличие и доступность материально-сырьевых ресурсов); экологические условия региона; уровень конкуренции; уровень платежеспособности потребителей; состояние рынка труда; уровень отраслевой профессиональной мобильности и оплаты труда; условия труда в отрасли; уровень развития культуры в обществе; система государственных социальных гарантий;

порядок взаимодействия предприятий и учреждений; система общепринятых социальных норм. При этом объективный характер перечисленных факторов обуславливает невозможность влияния на них со стороны предприятия и требует принятия их во внимание и своевременной адаптации к ним в процессе практической деятельности.

К факторам внутренней среды предприятия, оказывающим влияние как на общий уровень социально-экономического потенциала, так и на развитие каждого его компонента в отдельности, целесообразно отнести экономическое состояние и стратегические цели предприятия, объем финансирования направлений развития потенциала, эффективность системы управления предприятием. Кроме них, на отдельные компоненты потенциала влияют следующие внутренние факторы: политика инновационного развития предприятия (включая политику руководства в отношении обновления материально-технической и технологической базы, рационализаторства и изобретательства); политика ценообразования; имидж предприятия, уровень развития его внешних связей; кадровая политика предприятия (включая методы оценки и отбора персонала, принципы расстановки кадров, политика руководства в сфере оплаты труда, материальной и нематериальной мотивации, профессионального развития работников, развития производственной и организационной культуры); политика в сфере социальных отношений, социальной ответственности, организации и улучшений условий труда, развития производственной демократии; система охраны труда. Влияние данных факторов может и

должно, в случае необходимости, корректироваться путем применения инструментов управленческого воздействия. Таким образом, учет внешних и внутренних факторов, оказывающих влияние на развитие и реализацию социально-экономического потенциала предприятия, позволяет осуществлять своевременную нейтрализацию негативных воздействий или их минимизацию с целью повышения результативности управления социально-экономическим потенциалом.

Реализация процесса управления должна осуществляться на основе применения методов управления, то есть совокупности определенных приемов воздействия на объект управления, способствующих достижению намеченных целей. В экономической литературе принято деление методов управления по содержанию на организационно-распорядительные (организационно-правовые, командно-административные), экономические (экономико-математические) и социально-психологические [5, с. 152, 9, 19]. В процессе управления потенциалом предприятия может применяться каждая группа методов в отдельности или их комбинации исходя из потребностей и цели воздействия.

Таким образом, проведенное исследование позволило обосновать содержательную структуру механизма управления социально-экономическим потенциалом (рис. 1).

Так, управление потенциалом предприятия должно осуществляться с определенной целью, обусловленной потребностями практической деятельности. Постановка цели влечет за собой определение ряда задач, решение которых необходимо для получения ожидаемого ре-

## Концепция механизма управления социально-экономическим потенциалом предприятия

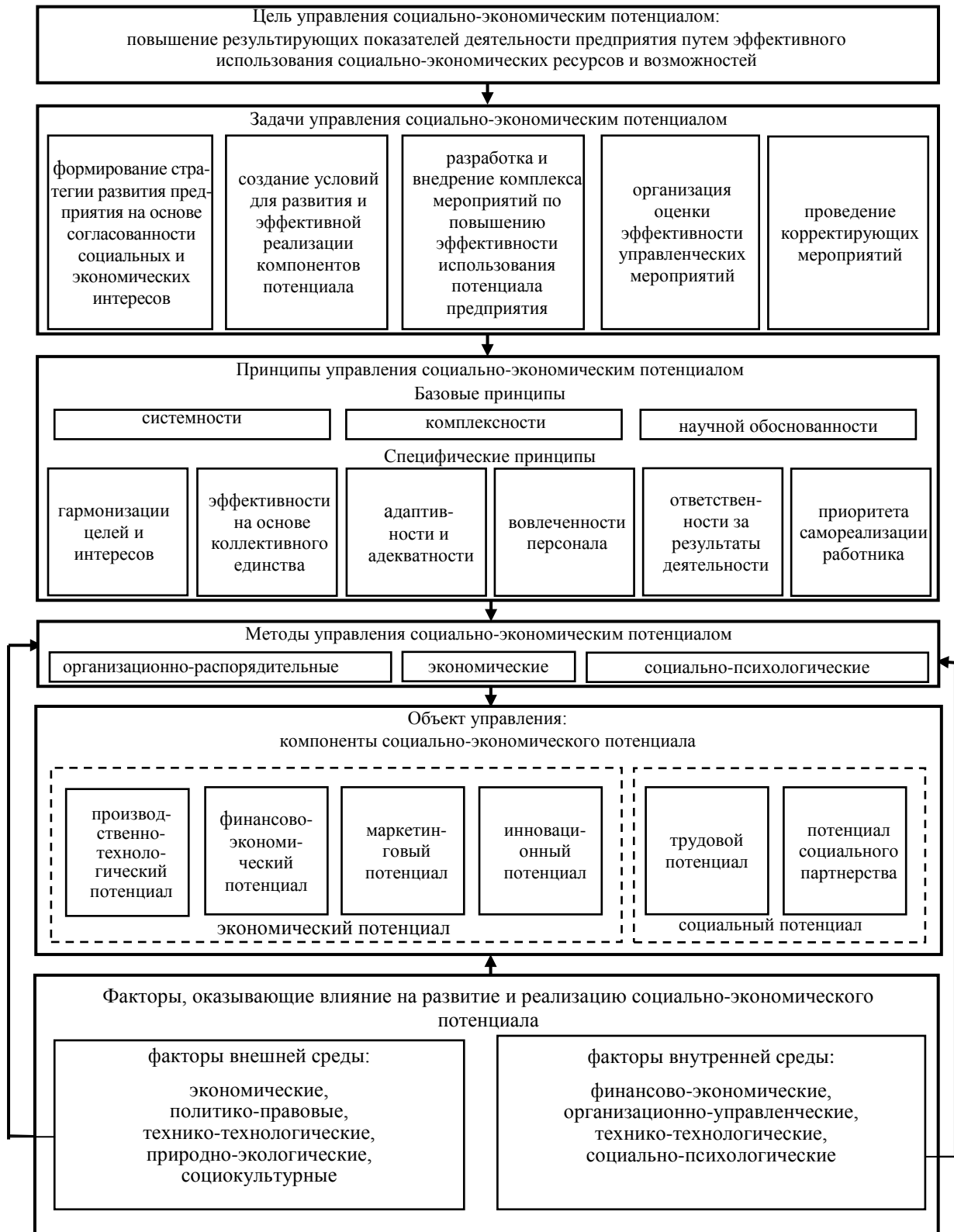


Рис. 1. Структурная модель механизма управления социально-экономическим потенциалом предприятия

зультата. В современных условиях функционирования важнейшая цель предприятия – повышение результирующих показателей деятельности – должна достигаться с обязательным учетом как экономических, так и социальных процессов, протекающих в его среде.

*Выводы.*

Основными задачами механизма управления должны являться: формирование стратегии развития на основе согласованности социальных и экономических интересов, создание условий для эффективной реализации каждого компонента потенциала, разработка и внедрение мероприятий по повышению эффективности использования потенциала, организация оценки эффективности управленческих мероприятий, проведение корректирующих мероприятий.

Механизм управления социально-экономическим потенциалом должен опираться на обоснованные выше принципы и включать в себя комплекс методов управления, выбор которых необходимо осуществлять с учетом ряда факторов внешней и внутренней среды, оказывающих влияние на развитие и реализацию компонентов потенциала.

Таким образом, теоретически обоснованная в настоящей работе структура механизма управления потенциалом предприятия может служить теоретической основой для разработки практических рекомендаций с целью усовершенствования процесса управления социально-экономическим потенциалом. Принятие решений и осуществление необходимых действий с учетом составляющих механизма управления применительно к социально-экономическому потенциалу позволит повысить прибыльность и конкурентоспособность предприятия, одновременно обеспечив достижение социального эффекта, выражающегося в гар-

монизации интересов, демократизации управления, реализации профессиональных стремлений работников и удовлетворении их социальных потребностей.

**Список использованной литературы**

1. Бычкова А.Н. Экономический механизм: определение, классификация и применение / А.Н. Бычкова // Вестник омского университета. Серия «Экономика». – 2010. – № 4. – С. 37–43.

2. Стогул О.И. Сущность понятия «Экономический механизм развития предприятия» / О.И. Стогул // Экономика транспортного комплексу. – 2013. – Вип. 21. – С. 41–53.

3. Швець І.Б. Оцінка нагромадженя людського капіталу на промислових підприємствах / І.Б. Швець, С.В. Позднякова. – Донецьк: ДонНТУ. – Норд-Прес, 2011. – 172 с.

4. Барлукова А.В. Механизм управления как неотъемлемый элемент системы управления туризмом / А.В. Барлукова // Известия ИГЭА. – 2010. – № 6 (74). – С. 121–124.

5. Цхурбаева Ф.Х. Организационно-экономический механизм управления предприятиями АПК / Ф.Х. Цхурбаева, И.Т. Фарниева // Terra Economicus (Экономический вестник ростовского государственного университета). – 2009. – Том 7. – № 2 (часть 3). – С. 151–154.

6. Morin, Pierre. Mécanismes économiques: Analyses pour la politiques écon / Pierre Morin, Patrick Artus. – Paris: Economica, Cop. 1987. – 232 p.

7. Кульман А. Экономические механизмы: пер. с фр. / общ. ред. Н.И. Хрустальной. – М.: А/О Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1993. – 192 с.

8. Основи економічної теорії: підручник / за ред. С.В. Мочерного. – Тернопіль: АТ «Гарнекс», 1993. – 688 с.
9. Соловьев Ю.Ю. Структурно-логическая схема механизма управления устойчивым развитием предприятия / Ю.Ю. Соловьев // Вестник АГТУ. – 2006. – № 4 (33). – С.17–24.
10. Он-лайн библиотека стандартов ИСО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iso.org/obp/ui/ru/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:ru>.
11. Файоль А. Управление – это наука и искусство / А. Файоль; сост. Г.Л. Подвойский. – М.: Республика, 1992. – 351 с.
12. Палкина Е.С. Методологические принципы управления реализацией стратегии роста компании / Е.С. Палкина // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2015. – № 2 (30). – С. 78–86.
13. Бармута К.А. Методологические принципы управлением развития промышленного предприятия / К.А. Бармута, Б.Ч. Месхи // Вестник ДГТУ. – 2012. – № 1 (62). – С. 166–172.
14. Українська Л.О. Соціально-економічний потенціал підприємства: особливості визначення і чинники впливу / Л.О. Українська, Н.В. Чебанова // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2012. – №1 (13). – С. 71–75.
15. Омаров Э.А. Факторы и резервы повышения производственного потенциала предприятия / Э.А. Омаров // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 2. – С. 183–187.
16. Бородин А.И. Концепция механизма управления финансовым потенциалом предприятия / А.И. Бородин // Вестник Томского государственного университета. – 2015. – № 391. – С. 171–175.
17. Колесник Е.Н. Процесс управления маркетинговым потенциалом на промышленном предприятии [Электронный ресурс] / Е.Н. Колесник // Вестник Волжского университета. – 2013. – № 1 (27). – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/protsess-upravleniya-marketingovym-potentsialom-na-promyshlennom-predpriyatii>.
18. Павлова Е.А. Влияние факторов внешней среды на формирование инновационного потенциала предприятия / Е.А. Павлова, Е.А. Колесник // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 5. – С. 640–644.
19. Петросов С.Н. Методы управления в менеджменте предприятием [Электронный ресурс] / С.Н. Петросов, И.А. Ласский // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/metody-upravleniya-v-menedzhmente>.

*Статья поступила в редакцию 14.02.17*