

КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



ЛІХОНОСОВА ГАННА СЕРГІЇВНА

УДК 658.310.9:330.1.04

**МЕТОДОЛОГІЯ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО
ВІДТОРГНЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

**Спеціальність 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)**

**АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук**

Запоріжжя 2018

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля

Науковий консультант: доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України **Калінеску Тетяна Василівна**, Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» Міністерства освіти і науки України, завідувач кафедри «Фінанси».

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор, заслужений працівник народної освіти України **ЗАХАРЧИН Галина Миронівна**, Національний університет «Львівська політехніка» Міністерства освіти та науки України, професор кафедри менеджменту персоналу та адміністрування (м. Львів);

доктор економічних наук, професор **ГОРОВИЙ Дмитро Анатолійович**, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» Міністерства освіти і науки України, професор кафедри економіки та маркетингу (м. Харків);

доктор економічних наук, професор **ПОЛІНКЕВИЧ Оксана Миколаївна**, Східноєвропейський національний університет ім. Л. Українки Міністерства освіти і науки України, завідувач кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства (м. Луцьк).

Захист відбудеться “20” грудня 2018 р. о 10⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 17.127.01 при Класичному приватному університеті за адресою: 69002, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 70б, ауд. 124.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Класичного приватного університету за адресою: 69002, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 70б, ауд. 114.

Автореферат розісланий “19” листопада 2018 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



О. І. Трохимець

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Тенденції трансформації соціально-економічні відносин, що склалися в Україні останнім часом, бурхливий розвиток глобальних ринків, принципові зміни в моделях поведінки працівників підприємств породили нові грані економічної нестабільності та соціальної несправедливості діяльності сучасних підприємств. Триває процес збільшення колосального розриву у забезпеченості різних груп підприємств та їхніх працівників економічними, соціальними, кваліфікаційними та іншими видами ресурсів. Певна частина українського бізнес-середовища констатує виснаженість традиційних джерел розвитку та зволікає необхідністю пошуку резервних можливостей прогресивних трансформацій сучасних підприємств. У цьому контексті разі можна говорити про поширення аспектів соціально-економічного відторгнення на підприємствах, яке стає перешкодою на шляху економічного розвитку та соціального прогресу виробничих підприємств.

Визначальним фактором процесу розвитку підприємства є прогрес на засадах соціально-економічного партнерства та нівелювання процесів відторгнення різного рівня, масштабів та напрямів поширення. В процесі функціонування підприємства процеси соціально-економічного відторгнення відбуваються перманентно незалежно від характеру чи сфери його діяльності, але при цьому мають природу невизначеності, непрогнозованості та не мають наочного відображення. Виникає необхідність визначення причини поширення феномену соціально-економічного відторгнення на підприємствах, формування дієвого механізму його нівелювання та балансування основними його елементами в інтересах орієнтирів розвитку, що ставить перед собою не лише керівництво підприємства, але й персонал з власними ціннісними уподобаннями та переконаннями.

Все це висуває на передній план аспекти регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах в умовах мінливого зовнішнього середовища функціонування та непередбачуваного інформаційного простору, паралельно з поширенням процесів соціального напруження, невдоволеності певних сегментів соціуму зокрема й характером та умовами праці. Регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах як інструмент механізму формування політики соціально-економічного залучення на підприємствах, забезпечення соціалізації економічних відносин підприємств підвищують рівень інтегральної ефективності функціонування економічних систем як на рівні підприємства, організації, установи, так і на загальнодержавному рівні в цілому.

В основу процесів регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах закладено організаційно-економічні та соціально-психологічні стимули поведінки його працівників. Нейтралізація негативних проявів соціально-економічного відторгнення припускає подолання стереотипів управління, де персонал завжди виконує пасивну роль, зобов'язаний сприймати відповідну форму спілкування та виконувати певні команди. Таким чином, активізація заходів регулювання соціально-економічного відторгнення дає поштовх до ініціювання механізмів соціалізації управління через виявлення прихованих

соціально-організаційних знань, розповсюдження принципів організаційного навчання, що у свою чергу призведе до можливості виробництва нової наукомісткої продукції та зниженню соціальної напруги серед працівників підприємства та паралельно – населення регіону.

Фундаментальні засади формування сприятливої організаційної поведінки та ефективного управління персоналом закладені в наукових працях І. Ансоффа, П. Друкера, М. Кондратьєва, Ф. Котлера, А. Маслоу, А. Сміта, Ф. Тейлора, Й. Шумпетера та ін. Специфічні особливості відображення економічної результативності проявів аспектів поведінки персоналу підприємств в Україні досліджували О. І. Амоша, О. В. Балакірева, Д. П. Богиня, Н. І. Верхоглядова, Д. А. Горовий, О. А. Грішнова, М. С. Дороніна, Ю. Ю. Д'яченко, Р. В. Жиленко, Л. О. Жилінська, Н. В. Ільченко, С. М. Ілляшенко, В. В. Корнеєв, П. Г. Перерва, О. М. Полінкевич, К. С. Салига, А. Г. Семенов та ін.

Концептуальні положення збалансування інтересів працівників, керівництва, власників підприємств викладені в наукових працях М. Альберта, Р. Блейка, А. Бхайд, Т. Госса, М. Х. Мескона, Р. Паскаля, Ф. Хедоурі та ін. Методологічні основи соціально-економічного розвитку підприємств закладені в працях П. Абрахамсон, М. Блер, А. Вугальтер, Б. Егла, Р. Мітчела, Л. Престона, С. Сакса, Р. Фрімана, Ж. Шарро та ін. Серед вітчизняних науковців значний внесок у розвиток методології та практики вирішення зазначених проблем зробили такі вчені: О. М. Алімов, І. О. Богатирьов, Л. В. Запасна, Г. М. Захарчин, Т. В. Калінеску, Г. Ю. Кучерова, С. В. Лучик, Е. М. Лібанова, Т. Б. Надтока, О. Ф. Новікова, О. В. Покатаєва, М. М. Радева, О. Ю. Тімарцев, О. І. Трохимець, А. С. Філіпенко, Л. В. Шаульська та ін. Водночас, аналіз наукової літератури з теми дослідження дозволяє стверджувати, що невіршеною остаточно залишається низка теоретичних, методологічних та прикладних проблем. Зокрема, це стосується розробки концепції регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, обґрунтування механізму і критеріїв оцінювання впливу відторгнення персоналу на вартість підприємств, дослідження впливу методології раціонального егоїзму на ефективність функціонування підприємства, ризиків власників підприємств та потенціальних інвесторів тощо.

Відсутність логічно впорядкованої, цілісної методології та методичного інструментарії щодо регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах на різних рівнях його прояву та з урахуванням інтересів персоналу, керівництва й інших зацікавлених сторін обумовила вибір теми, мету, завдання, логіку, напрями дослідження та структуру дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано згідно з тематикою держбюджетних та госпдоговірних науково-дослідних досліджень Східноукраїнського національного університету імені Володимира Міністерства освіти і науки України (м. Северодонецьк) та Луганської філії Інституту економіко-правових досліджень НАН України (м. Северодонецьк). В Східноукраїнському національного університету імені Володимира за темою «Дослідження спрощених режимів та моделей оподаткування суб'єктів підприємницької діяльності» (номер державної реєстрації 0109U009032, 2009–2010 рр.) автором охарактеризовано тенденції

виникнення та поширення соціально-економічного відторгнення на підприємствах. За темою «Формування ефективних інструментів податкового регулювання в умовах депресивних регіонів» (номер державної реєстрації 0108U000154, 2009–2011 рр.) автором досліджено трансформації національних пріоритетів як каталізatori відторгнення на підприємствах. За темою «Організаційно-економічне та обліково-аналітичне забезпечення розвитку економічних систем регіону в умовах світових інтеграційних процесів» (номер державної реєстрації 0100U003316, 2010–2012 рр.) автором запропонована методика оцінювання взаємозв'язку між соціально-економічним відторгненням різних рівнів та масштабів. За темою «Розробка механізму інвестиційної уразливості підприємства» (номер державної реєстрації 0112U004287, 2012–2013 рр.) автором досліджено тенденції впливу соціодинамічного розвитку підприємств на регулювання його соціально-економічного відторгнення. За темою «Формування механізмів забезпечення інноваційної активності підприємств» (номер державної реєстрації 0112U000230, 2013–2014 рр.) автором сформовано пропозиції щодо систематизації факторів екзогенного та ендогенного впливу на регулювання соціально-економічного відторгнення підприємств. За темою «Розробка системи національних пріоритетів в умовах глобалізації суспільних цінностей» (номер державної реєстрації 0114U001088, 2014–2016 рр.) автором розроблено методологічний підхід ініціації раціонального егоїзму в якості національного пріоритету в контексті розробки інструментів регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах. За темою «Розробка демократичних механізмів самозабезпечення соціально-економічних трансформацій суспільства» (номер державної реєстрації 0116U004159, 2016–2018 рр.) автором розроблено концептуальні засади регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, залежно від форм самозабезпечення соціально-економічних трансформацій суспільства. В Луганській філії Інституту економіко-правових досліджень НАН України (м. Сєвєродонецьк) при виконанні держбюджетної теми «Стимулювання інноваційної активності у сфері праці» (номер державної реєстрації 0110U000604, 2010–2013 рр.) автором визначено динамічні характеристики процесу поширення соціально-економічного відторгнення на підприємствах різних галузей виробництва.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розроблення теоретико-методологічних засад і практичного інструментарію регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах з урахуванням всіх рівнів його прояву.

Для досягнення мети поставлено такі завдання:

дослідити етимологію поняття «соціально-економічне відторгнення» на підприємствах;

обґрунтувати сутність процесу регулювання соціально-економічного відторгнення;

розробити проблемно-діагностичну модель розвитку інформаційно-інноваційної активності персоналу підприємств;

виявити аксіологічні аспекти трансформації національних пріоритетів в контексті каталізаційних важелів процесу соціально-економічного відторгнення на підприємствах;

розробити концепцію регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, на підставі чого доповнено понятійний апарат та систему принципів регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах;

розробити підхід до прийняття на підприємствах рішень щодо ініціації поширення на підприємстві методології раціонального егоїзму в контексті нейтралізації соціально-економічного відторгнення;

визначити шляхи ентропійного врівноваження та фактори системної дії на підприємстві щодо регулювання проявів соціально-економічного відторгнення;

охарактеризувати процес соціально-економічного залучення на підприємствах, що розширює можливості персоналу щодо виявлення власних ціннісних орієнтирів;

обґрунтувати доцільність гомеостатичного регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах;

розробити методологічний підхід корегування управлінського простору функціонування підприємства, що дає можливість моніторингу проявів соціально-економічного відторгнення;

запропонувати причинно-наслідкову модель виникнення соціально-економічного відторгнення на робочому місці;

розвинути методичне забезпечення синергетичного тлумачення процесу регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах;

запропонувати сценарний підхід регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах;

розробити науково-методологічні засади обрання пріоритету регулювання соціально-економічного відторгнення та діагностування його результативності на підприємствах.

Об'єктом дослідження є процес регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах.

Предметом дослідження є становлять теоретичні, методологічні та практичні аспекти, принципи, підходи, ініціації та методи поширення, усунення, регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах.

Методи дослідження. Методологічною основою роботи є сукупність способів наукового пізнання, загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Теоретичною основою дисертації були фундаментальні положення економічної теорії, економіки та управління підприємствами, сучасні концепції інноваційного та інвестиційного менеджменту, людино-орієнтованого управління.

Інформаційно-фактологічною базою дисертаційної роботи є: законодавчі та нормативно-правові документи з питань регулювання економічних та соціальних нормативів діяльності підприємства, офіційні статистичні дані Державної служби статистики України, Міністерства освіти і науки України, Національного банку України, Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України (SMIDA), статистичні дані, аналітичні звіти й рекомендації міжнародних організацій, асоціацій та фондів ОЕСД, наукові публікації вітчизняних та зарубіжних авторів.

У дослідженні використано методи: *індукції, дедукції, аналізу, синтезу та наукової абстракції* (для обґрунтування та розвитку понятійно-категоріального

апарату дослідження); *порівняння, систематизації і логічного узагальнення* (під час дослідження типів та форм відторгнення, впливу факторів відторгнення на прийняття управлінських рішень); *системно-структурного аналізу* (під час розроблення концепції регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах); *аналізу динамічних рядів, статистичного, структурного і порівняльного аналізів* (під час дослідження рівня соціально-економічного підприємств України); *регресійно-кореляційного аналізу* (при обґрунтуванні взаємозалежності між характеристиками обрання пріоритетів регулювання соціально-економічного відторгнення); *семантичного аналізу* (при аналізі потоку публікацій для визначення методологічного підґрунтя регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах); *багатовимірного структурно-динамічного, матричного аналізу* (при визначенні аналітичних засад регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах); *експертних оцінок та методів обробки експертної інформації* (при визначенні напрямів нейтралізації соціально-економічного відторгнення різних рівнів поширення), *проектної пріоритизації* (при ідентифікації пріоритетних напрямів інформаційного забезпечення та впровадженні режимів процесу регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах); *економіко-математичного моделювання* (при розробці моделі шестимірного простору функціонування підприємства); *пошук компромісу та рівноважного стану* (при аналізі доцільності регулювання гомеостазу підприємства в умовах невизначеності зовнішнього середовища); *сценаріїв* (при сценарному плануванні результатів регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах).

Наукова новизна отриманих результатів. Основний науковий результат дисертаційної роботи полягає у формуванні теоретико-методологічних засад щодо регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах на основі моделювання фазового простору розвитку підприємства та впровадження інструментарію прийняття управлінських рішень відповідно результативності функціонування підприємств та супутніх організаційних ризиків. За результатами дослідження отримані наукові результати, яким властива наукова новизна, а саме:

уперше:

розроблено концепцію регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, що вміщує сукупність виробничої, економічної, соціальної та управлінської підсистем у системі функціонування підприємства, категоріальний апарат відторгнення на підприємствах, принципи закономірної нейтралізації відторгнення, що дає можливість запровадити інструменти оцінювання готовності підприємства до інтрапренерства, вчасно виявити тенденції проявів опортуністичної поведінки персоналу та сформулювати механізми соціально-економічного залучення;

запропоновано модель простору функціонування підприємства, яку представлено у вигляді об'ємної шестимірної фігури, за координатами якої відображено значення узагальнених імпульсів соціально-економічного відторгнення, що дозволяє одночасно оперувати показниками сукупності середовищ, у які занурене підприємство (зовнішнє, внутрішнє та дифузійне); а завдяки додаванню до загальновідомих вимірів результативності діяльності

підприємства виявлення часових лагів – отримати можливість вчасного передбачення проявів відторгнення у всіх сферах функціонування підприємства;

розроблено системно-ситуаційну модель визначення інформаційно-інноваційної активності персоналу підприємства, параметри якої представлено у вигляді матричної універсальної моделі знань підприємства, що дозволило визначити стан інноваційної активності персоналу у певному стаціонарному часовому інтервалі, проаналізувати внутрішнє та зовнішнє інформаційне середовище підприємства та корегувати політику, стратегію й тактику регулювання соціально-економічного відторгнення;

запропоновано дворівневу систему критеріїв діагностування результативності пріоритетів регулювання соціально-економічного відторгнення, що містить на першому рівні – інтегральні показники рівня життя працівників підприємства, а на другому – показники забезпечення якості життя мешканців регіону, де розташоване підприємство, що дає можливість враховувати інтереси працівників підприємств, бізнес-спільноти, органів місцевої влади, скорегувати потенційні інвестиційні потоки та обрати перспективний напрям оперативного регулювання відторгнення на рівнях його прояву;

удосконалено:

науково-методичне забезпечення процесу прийняття управлінських рішень щодо необхідності регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах на основі використання інтегральних показників прихильності персоналу як базового критерію оцінювання результативності діяльності підприємства, що дозволило здійснити багаторівневе сценарне планування траєкторії соціально-економічного відторгнення залежно від етапу трансформації структури економічного простору суб'єкта господарювання;

механізм ентропійного врівноваження підприємств, що ґрунтується на поетапному врівноваженні метаболістичної, гомеостатичної та дисипативної складових системи врівноваження завдяки зниженню темпів формування внутрішньої ентропії за рахунок обмінних процесів із зовнішнім середовищем, що дає можливість стабілізувати дію принципу біоцентризму на підприємстві, означити орієнтири управлінських корегувань саморозвитку персоналу та формування досконалого інформаційного конструювання підприємства та його підрозділів;

методичний підхід до формування принципів управління опортуністичною поведінкою персоналу шляхом виокремлення низки специфічних принципів (пріоритету не наочних форм відстеження результативності діяльності персоналу; заохочення раціонального егоїзму відносно діяльності підприємства; орієнтації на довготривалий часовий горизонт прийняття рішень щодо нейтралізації відторгнення; спрямованості на забезпечення принципів партисипативного управління всередині підприємства; узгодженості матеріальних та нематеріальних факторів залучення персоналу до формування вартості підприємств), що дало можливість теоретично обґрунтувати роль особистості (лідера) в управлінні опортуністичною поведінкою персоналу підприємств;

інструментарій визначення рівня структурної впорядкованості підприємства на основі оцінювання рівня інформаційного забезпечення підприємства та рівня

функціональної впорядкованості його підрозділів, що дозволило формалізувати організаційну, структурну та функціональну невпорядкованість підприємств до трансформації ціннісних орієнтирів їх персоналу;

методологічне підґрунтя оцінювання гомеостазу підприємства, який ґрунтується на врахуванні ресурсного потенціалу (обсяг товарно-грошових потоків), необхідного проміжку часу та фаз соціально-економічного простору підприємства, що дозволило визначити каталізаційну роль соціально-економічного конфлікту всередині підприємства для корегувати подальші напрями соціально-економічного розвитку підприємства;

методичне забезпечення логіко-змістовної моделі розвитку соціальної компетентності персоналу в умовах організаційного навчання, яка являє собою концептуальну конструкцію специфічної організації додаткової професійної освіти персоналу на підприємстві завдяки участі працівників в різних формах організаційного навчання, адаптованих до вимог виробництва, ринку праці, структурних змін в економіці країни та орієнтованих на розвиток особистості, що дає можливість визначати здатність персоналу до конструювання взаємодії з різними суб'єктами залежно від особливостей виробничої ситуації та прийнятих на підприємстві норм, стандартів і правил поведінки, оцінювати рівень задоволеності та прихильності персоналу до дій підприємства;

дістали подальшого розвитку:

методологічні засади регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах шляхом обґрунтування заходів та інструментів реалізації політики соціально-економічного залучення завдяки створенню ситуаційних зон всередині підприємства, що дозволило запровадити в управлінську діяльність модель вертикального діадного зв'язку, засновану на встановленні інгрупових і аутгрупових відносин обміну на всіх рівнях управління персоналом та впливати на якість зворотних зв'язків між ними;

теоретико–методологічний підхід до визначення сутності поняття «квазіенергія» підприємства як цілісної сукупності функцій та принципів, яка забезпечує реалізацію процесів поступального руху на підприємстві, що дозволяє оцінювати обсяги товарно-матеріальних потоків шляхом оперування показником трансформації одної форми капіталу підприємства (товарної, грошової, виробничої, людської, соціальної) в іншу та дає можливість розширити сприйняття та застосування категоріально-понятійного апарату системного управління підприємством;

змістовна категоризація регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємстві завдяки впровадженню соціодинамічного мультиплікатору економічного зростання підприємства, який складається із соціального ефекту, схильності працівників до конструктивних дій, сукупності формальних і неформальних інститутів всередині підприємства, що дозволило вчасно активізувати управлінські важелі відносно регулювання соціально-економічного відторгнення та забезпечити позитивний економічний ефект саме від соціальної взаємодії працівників;

теоретико-методологічний підхід до змістовного наповнення поняття «регулювання соціально-економічного відторгнення» як істотно доповнених

організаційно-управлінських продуктів та технологій, запровадження яких забезпечує нейтралізацію негативних наслідків прояву відторгнення на різних рівнях функціонування підприємства, що гарантує приріст його вартості та суспільної цінності для інших зацікавлених осіб у вигляді зростання економічних, соціальних, технологічних та інших ефектів; забезпечує мінімізацію ризиків, що в цілому, дає можливість збалансувати інтереси усіх учасників процесу регулювання;

методологічний підхід до визначення управлінсько-організаційного потенціалу підприємства завдяки систематизації обсягів технологічних процесів підприємства з урахуванням можливостей трудових ресурсів, проявів факторів відторгнення та зовнішніх умов господарювання, що дало можливість обґрунтувати необхідну кількість та якість персоналу, запровадити диспетчеризацію функцій кожного працівника, що дозволило уникнути довільності у технологічному процесі, мимовільних помилок та нейтралізувати відторгнення персоналу підприємств.

Практичне значення отриманих результатів. Одержані результати та розроблені рекомендації становлять методологічне підґрунтя регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах на основі балансування інтересів працівників, керівників, власників та інших зацікавлених сторін.

Рекомендовані в роботі методологічні рекомендації та методичні підходи пройшли належну апробацію, що підтверджено відповідними документами. Результати дисертаційної роботи використано в практичній діяльності підприємств та установ: ДП «Антонов» (акт № 33/11 від 14.11.2017 р.), ДП «Чугуївський авіаційний ремонтний завод» (акт № 1179 від 01.10.2017 р.), ПрАТ «ФЕД» (акт № 18.01/12 від 12.12.2017 р.), УкрОборонПром «Харківське державне авіаційне виробниче підприємство» (акт № 126 від 19.12.2017 р.), ТОВ «Прогресстех Україна» (довідка № 144 від 18.12.2017 р.), ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод» (довідка № 31-12 від 20.12.2017 р.), Луганська регіональна торгово-промислова палата (довідка № 25.1-122 від 26.12.2017 р.), ПАТ «Мотор Січ» (акт № 18/01 від 18.01.2018 р.), ПАТ «Кременчуцький завод дорожніх машин» (довідка № 13.01-114 від 10.01.2018 р.), ТОВ «Укрмедтекстиль» (довідка № 118.2-14 від 12.01.2018 р.), Товариство сприяння обороні України «Севєродонецька автошкола» (довідка № 12/01 від 26.01.2018 р.), Приватне виробничо-комерційне підприємство «Метеор» (довідка № 07/01 від 30.01.2018 р.), ТОВ «Калькалит-Україна 1» (довідка № 34.01/02 від 02.02.2018 р.), ДП «Zeelandia» (довідка № 107 від 05.02.2018 р.).

Результати дисертаційної роботи використані в навчальному процесі Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» Міністерства освіти і науки України (акт про впровадження № 124.04 від 30.04.2018 р.).

Особистий внесок здобувача. Наукові розробки, положення, висновки та рекомендації є результатом самостійно проведеного автором дослідження щодо регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах. Внесок автора в колективно опубліковані праці конкретизовано у списку публікацій.

Апробація результатів дисертації. Отримані результати дослідження, висновки та пропозиції обговорювалися й схвалені на Міжнародній науково-практичній конференції «Моделі збалансованого розвитку соціально-економічних систем: економіко-правові, соціально-політичні, історичні філософські аспекти» (м. Бердянськ, 2012 р.); Міжнародній конференції «Conference Towards understanding conflicts, aggression, violence and peace» (м. Будапешт, 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації» (м. Тернопіль, 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальные проблемы теории и практики налогообложения» (м. Волгоград, 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Інвестиційно-інноваційні засади розвитку національної економіки в ринкових умовах» (м. Мукачеве, 2015 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых, социальных и инженерных подходов» (м. Мінськ, 2016 р.); Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Фінансові механізми розвитку економіки в умовах нестабільності» (м. Сєвєродонецьк, 2016 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціальна відповідальність: сучасні виклики» (м. Краматорськ, 2016 р.); Міжнародній науково-технічній конференції «Технологія–2016» (м. Сєвєродонецьк, 2016 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-гуманітарні науки, економіка, право: нові виклики, практика інновацій» (м. Полтава, 2016 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегічні імперативи розвитку туризму та економіки в умовах глобалізації» (м. Запоріжжя, 2017 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка і менеджмент 2017: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку» (м. Дніпро, 2017 р.).

Наукові результати доповідалися також на всеукраїнських та регіональних науково-практичних конференціях: Всеросійському науковому семінару «Актуальные проблемы, направления и механизмы развития производительных сил Севера–2016» (м. Сиктивкар, 2016 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Людина і праця в економіці регіону» (м. Кропивницький, 2016 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Проблеми та перспективи розвитку економіки України» (м. Київ, 2017 р.).

Публікації. Основні положення і результати дослідження опубліковані в 58 наукових працях, серед яких – 8 монографій (1 одноосібна), 25 статей – у наукових фахових виданнях (з них 1 включена до міжнародної наукометричної бази Web of Science), 10 публікацій – у міжнародних виданнях та виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз (з них 3 статті – у наукових виданнях, включених до Web of Science; 1 стаття у виданні, включеному до міжнародної наукометричної бази Scopus), 15 – матеріали наукових конференцій. Загальний обсяг публікацій – 82,86 д.а., з яких особисто автору належать 58,85 д.а.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається із вступу, п'яти розділів і висновків, списку використаних джерел загальною кількістю 493 найменувань на 52 сторінках (у першому розділі – 132, у другому – 101, у третьому – 101, у четвертому – 74, у п'ятому – 85), 13 додатків на 54 сторінках. Загальний обсяг роботи становить 597 сторінки, з них основний текст – 474 сторінок. Робота містить 85 рисунків та 37 таблиць (17 сторінок – рисунки й таблиці, які повністю займають площу сторінки).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У першому розділі «Парадигма регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах» розкрито сутність процесів соціально-економічного відторгнення на підприємствах, досліджено джерела виникнення та поширення даного перманентного феномену на підприємствах, розроблено концепцію регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах.

Соціально-економічне відторгнення є відносно новою концептуальною парадигмою соціально-економічних відносин на підприємствах, хоча протягом десятиліть вона розвивалася паралельно з ідеями забезпечення соціальних прав та підвищення економічного добробуту працівників підприємств. Аналіз наукових праць та досліджень відповідних наукових шкіл продемонстрував відсутність класичного визначення категорії «соціально-економічне відторгнення». З'ясовано, що в Україні не проводилися цільові державні статистичні дослідження рівня соціально-економічного відторгнення ані в масштабах країни, ані на рівні підприємств. У зв'язку з ситуацією на сході країни і масовим переміщенням населення з Донецької та Луганської областей в інші регіони України, виникли нові негативні тенденції та ризики соціально-економічного відторгнення, пов'язані з втратою майна, місця працевлаштування, джерел отримання доходу та подальших орієнтирів власного існування мешканців даних регіонів. Проведене дослідження проявів, тенденцій поширення та наслідків соціально-економічного відторгнення на підприємствах дозволило сформулювати методологію регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, запровадити цілеспрямовану управлінську політику з нейтралізації цього негативного феномену через впровадження інструментів соціально-економічного залучення на підприємствах.

Визначено, що загальними джерелами виникнення соціально-економічного відторгнення на підприємствах є низькі доходи працівників, проблеми в сфері зайнятості, погані житлові умови, обмежена доступність до засобів комунікації; недоступність якісних освітніх і культурних послуг, неефективність системи соціального захисту, недоступність якісного медичного обслуговування, обмеженість соціальних зв'язків та реалізації власних прав і свобод тощо. Власник підприємства апріорі відчуває на собі прояви відторгнення. Він відторгнений від працівників, які потрібні йому для забезпечення функціонування підприємства, отримання певного рівня матеріальної вигоди, і він ставиться до них лише як до людського капіталу в безособовій формі. Перетворення працівника в об'єкт експлуатації, підпорядкування та маніпулювання породжує в його свідомості розрив між його власними спрямуваннями та формальними чи неформальними нормами, прийнятими на підприємстві, що призводить до втрати зацікавленості в результатах власної праці та результативності підприємства в цілому.

Дослідження дозволило обґрунтувати, що формування системи національних пріоритетів в умовах глобалізації суспільних цінностей, сприяє поширенню політики соціально-економічного залучення, що має ініціюватися з виробничих осередків (підприємств), забезпеченню достатніх умов життя працівникам цих підприємств та стане запорукою обрання перспективного шляху розвитку як підприємств, так і країни в цілому.

З метою формування парадигми регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах запропоновано системно-ситуаційну модель інформаційно-інноваційної активності персоналу підприємств, яка базується на консолідації системного та ситуаційного уявлень функціонування підприємства, процесу його розвитку та розвитку його персоналу.

Системно-ситуаційні параметри (індикатори) інформаційно-інноваційної активності персоналу запропоновано представити у вигляді матричної моделі універсуму знань підприємства, яка є комбінаторною системою визначеностей (невизначеностей) різновиду станів інформаційно-інноваційної активності персоналу. Враховуючи дані Програми розвитку ООН до 2020 р. та проведені емпіричні дослідження, розраховано індекс соціально-економічного відторгнення на рівні окремого конкретного підприємства (1), який відображає послідовні зміни соціально-економічного відторгнення на підприємствах (табл. 1).

$$I_{\text{від}} = (A \times D) / 100 = (A \times B/C) / 100. \quad (1)$$

Таблиця 1

Індекс соціально-економічного відторгнення на підприємствах

Показники	ПрАТ «ФЕД»			ДП «Харківське державне авіаційне виробниче підприємство»			ПАТ «Мотор Січ»			ДП «КБ Антонов»			ТОВ «Кальколит-Україна1»			ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод»		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
(А) Кількість осіб, які позиціонують себе як «соціально-економічно відторгнуті», %	66	54	30	76	51	40	18	15	10	30	20	19	21	48	62	51	68	71
(В) Кількість позбавлень, які відчувають працівники	9	10	11	12	11	13	6	7	8	7	8	10	10	12	11	10	12	15
(С) Кількість соціально-економічних благ, яке надає підприємство конкретному працівнику	10	8	8	7	7	6	10	10	10	9	6	5	4	5	5	10	9	7
(Д) Інтенсивність поширення у структурах підприємства, %	90	125	137	171	157	216	60	70	80	78	133	200	250	240	220	100	133	214
	-	+35	+12	-	-14	+59	-	+10	+10	-	+55	+67	-	-10	-20	-	+33	+81
(І) Індекс соціально-економічного відторгнення на підприємстві	59	68	41	130	80	100	11	11	8	23	27	38	53	115	136	51	90	152

Отримані результати розрахунку індексу соціально-економічного відторгнення на підприємстві вказують на погіршення соціально-економічного стану підприємств та позиції окремого працівника на відповідному підприємстві, що призводить до зневіри персоналу у можливість власного розвитку на даному підприємстві.

З метою нівелювання негативних проявів соціально-економічного відторгнення на рівні підприємств розроблено концепцію регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, що вміщує сукупність виробничої, економічної,

соціальної та управлінської підсистем системи функціонування підприємства, категоріальний апарат відторгнення на підприємствах, принципи закономірної нейтралізації відторгнення, що дає можливість запровадити інструменти оцінювання готовності підприємства до інтрапренерства, вчасно виявити тенденції проявів опортуністичної поведінки персоналу підприємства та сформувати механізми соціально-економічного залучення на підприємствах (рис. 1).



Рис. 1. Концепція регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах

Результати апробації концепції довели її позитивний вплив на процеси соціалізації економічної діяльності підприємств, мінімізацію потенційних соціально-економічних ризиків та узгодження інтересів працівників, управлінців, власників та інших зацікавлених сторін підприємства.

У другому розділі: «Теоретико-методологічні підходи регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах» запропоновано поширення методології раціонального егоїзму в контексті регулювання

соціально-економічного відторгнення, конкретизовано та систематизовано факторів впливу на регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах.

Результати досліджень тенденцій організаційних аспектів поведінки персоналу підприємств свідчать, що поширення методології раціонального егоїзму в контексті регулювання соціально-економічного відторгнення, стає перспективним стимулом ініціювання егоїзму як напряду впровадження власних зусиль працівників та формування його зацікавленості у результатах власної праці, що в результаті сприяє забезпеченню позитивного виробничого та економічного ефекту підприємства.

Запропоновано обґрунтування залежності ефективності результатів управлінської діяльності підприємств від обрання її стратегічних пріоритетів та корегування моделей поведінки персоналу через впровадження принципів раціонального егоїзму, дало можливість активізувати процеси самоорганізації персоналу на підприємстві, самоінтерпретації власної позиції в загальній результативності функціонування підприємства, самовизначення власної унікальної ідентичності на користь іміджевим та матеріалістичним результатам підприємства.

Враховуючи системний аспект функціонування підприємств, факторами, які варто піддавати управлінському впливу з метою регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, запропоновано вважати: метаболізм підприємства із зовнішнім середовищем; соціально-економічний простір, в якому функціонує підприємство; виробничий час, як інтервал часу, за який ініціюються та поширюються прояви соціально-економічного відторгнення; рівень ентропії, що накопичується всередині підприємства; гомеостаз підприємства, як складної динамічної соціально-економічної системи; процеси самоорганізації, що постійно відбуваються на підприємстві між працівниками.

Виходячи з того, що в різних формах капіталу підприємства накопичена лише енергія, що пов'язана із процесами її формування, накопичення та розсіювання, запропоновано застосовувати термін «квазіенергія» у випадку тлумачення специфічної форми капіталу підприємства, яка виконує функцію забезпечення енергією реалізації процесів соціально-економічного розвитку на підприємствах. Накопичити квазіенергію відповідні активи можуть лише при реалізації соціально-економічних відносин на підприємстві. Показником виміру квазіенергії запропоновано вартість трансформації однієї форми капіталу підприємства (товарної, грошової, виробничої, людської, соціальної тощо) в іншу.

Виходячи з того, що підприємства являють собою представників та гарантів ціннісних інтересів і пріоритетів його працівників, у якості елемента методології регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах запропоновано модель вертикального діадного зв'язку підприємства, яка являє собою аспекти двостороннього інформаційного та результативного обміну між лідером підприємства та окремими працівниками, формуючи певні інгрупові (всередині підприємства) та аутгрупові (за межами підприємства) відносини. Дана модель міжособистісного спілкування орієнтована на показники швидкості обміну і його якості та характеризує можливості розвитку підприємства через

інформаційний обмін з конкурентами, партнерами та виявлення лідерських й егоїстичних нахилів в тактиці власного позиціонування.

Дослідженням обґрунтовано сутність ентропійного врівноваження підприємства, як інструменту регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах через корегування факторів системної дії (рівень метаболізму підприємства, ступень занурення в соціально-економічний простір, усунення часових лагів, підтримання рівня ентропії, саморозвиток та гомеостаз). Відповідне управлінське корегування здатне впливати на якість обмінних процесів підприємства із зовнішнім середовищем, що супроводжується зниженням ентропії всередині підприємств, а отже – зниженням невдоволеності його працівників.

Враховуючи умови певного соціально-економічного простору, в який занурене функціонуюче підприємство, виміром гомеостазу запропоновано вважати обсяги товарно-грошових потоків, які підприємство формує за відповідний інтервал часу.

У працівників формується власне бачення про те, наскільки вони відповідають вимогам підприємствам. Підприємство, у свою чергу, може сформулювати власний погляд, беручи до уваги цінності, культурний рівень та інші суб'єктивні фактори. Запропоновано матрицю відповідності працівника очікуванням підприємства, яка відображає ситуацію перспективного розвитку подій при певній відповідності або невідповідності працівника очікуваним можливостям підприємства та навпаки – підприємства очікуванням здібностям та компетенціям працівника.

Визначено рівень зміни продуктивності праці гіпотетичних типів відповідності працівників очікуванням підприємства, що відображає залежність ставлення працівники до результатів власної праці, лояльності з боку керівництва та показником продуктивності праці працівник. Виявлено феномен «вирівнювання» працівників, сутність полягає в тому, що у середині трудового життя у значної частки працівників виникає крах ілюзій та очікувань, і працівник починає відчувати певні прояви відторгнення, негативні емоції та розчарування, що впливає на його поведінку та відношення до результатів власної праці. Запропоновано стадії трудової діяльності працівника, під час яких можливим стає виховання лояльності та регулювання соціально-економічного відторгнення працівника, завдяки управлінню системою чинників, що його ініціюють на підприємстві.

У *третьому розділі*: **«Методологічне підґрунтя регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах»** обґрунтовано заходи реалізації політики соціально-економічного залучення на підприємствах, визначено вплив тенденцій соціодинаміки на регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, доцільність регулювання гомеостазу соціально-економічного відторгнення підприємств.

Визначено, що репутація підприємства, як форма залучення працівника в зацікавленість результатами власної праці на підприємстві, ґрунтується на ступені збігу внутрішніх орієнтирів працівника та цінностей, що популяризуються всередині підприємства з цінностей оточуючого середовища, а її формування є

необхідною умовою залучення працівника в результативну діяльність підприємства (рис. 2).

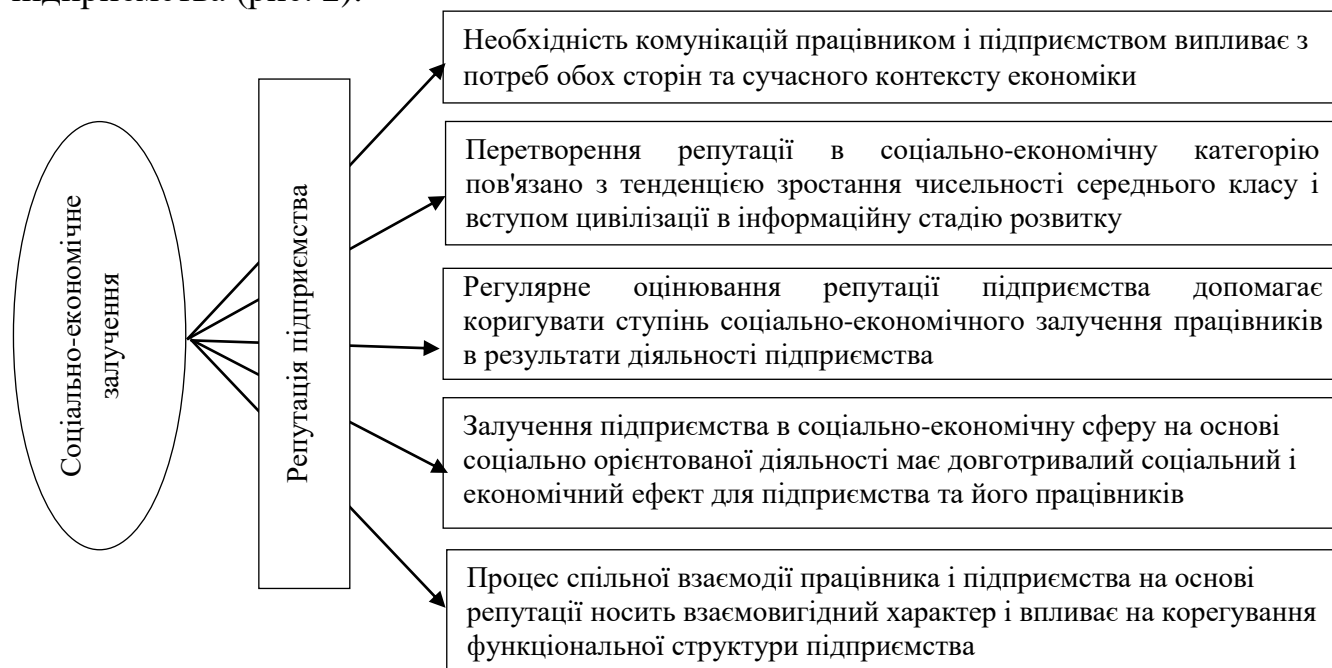


Рис. 2. Результати соціально-економічного залучення для працівника та підприємства

У якості інструментів соціально-економічного залучення на підприємстві запропоновано створення відповідних ситуаційних зон всередині підприємства: 1) конфліктна компетентність: комплекс індикаторів визначення реакції працівника на непередбачувані події; здобуття навичок застосування конфліктних важелів та власної поведінки; 2) внутріфірмова прагматична доброзичливість: диверсифікації керівництва власних повноважень підлеглим заради отримання повноти багатогранної ситуації, що відбувається на підприємстві; 3) конструктивне домінування: запровадження заходів досягнення покірності та поступливості працівників, проте одночасного знищення відкритості та прихильності працівників; 4) стратегічна поступливість: наділення керівництва владою такого гатунку, яка б дозволяла йому формувати лояльність та прихильність працівників загальній справі; 5) ефективна адаптивність: гнучкість та вміння бачити й реагувати на організаційно-економічні зміни підприємства у довгостроковій перспективі.

У якості каталізаційного показника регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємстві запропоновано використання соціодинамічного мультиплікатору економічного зростання підприємства, який складається із взаємодії складових елементів: соціальний ефект, який утворюється внаслідок сумісних дій працівників та підприємства; схильність працівників до конструктивних дій, індивідуального та колективного творення; сукупність формальних і неформальних інститутів, що забезпечують поєднання соціально-економічного ефекту зі схильністю працівників до конструктивних дій (рис. 3).

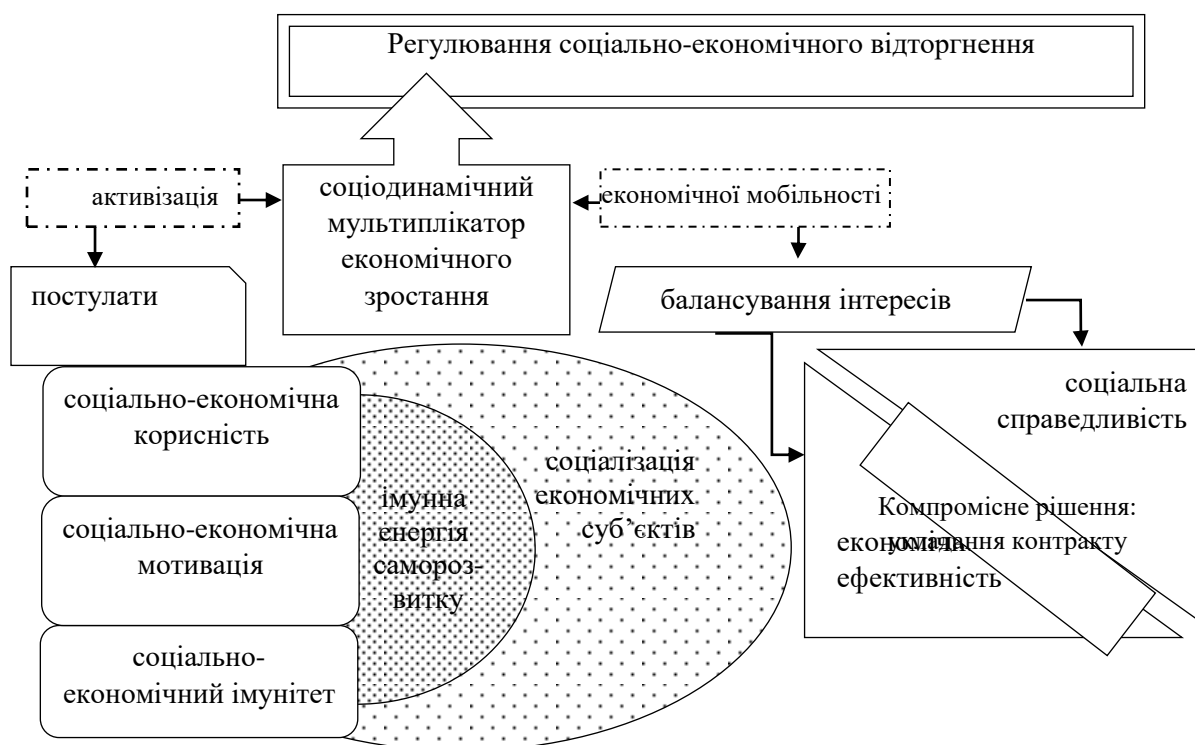


Рис. 3. Механізм функціонування соціодинамічного мультиплікатора економічного зростання підприємства

Проведене дослідження дозволило розробити логіко-змістовну модель розвитку соціальної компетентності персоналу в умовах організаційного навчання, яка являє собою концептуальну конструкцію специфічної організації додаткової професійної освіти персоналу на підприємстві та вказує на те, що розвиток соціальної компетентності персоналу найбільш доцільно здійснювати в умовах організаційного навчання (корпоративного центру розвитку персоналу), з урахуванням принципів: безперервності (початковий, середній, вищий менеджмент), адаптивності (посилення сильних, нівелювання слабких сторін, моделювання ситуації), комплексності (знання, досвід, здібності, мислення), функціональності (корекція, підтримка, розвиток, формування), динамічності (цілеполягання, сходження, затребуваність), гнучкості (вивчення, пристосування, максимальне використання факторів зовнішнього та внутрішнього середовища).

Процес руху капіталу передбачає поетапну серію проміжних процесів і, відповідно, станів, до яких залучаються відповідні ресурси, тобто формується конвеєр (мета→наслідок) якості використання певних ресурсів (2):

$$T_1^{N-1} \rightarrow C_1^N \rightarrow \dots \rightarrow \Delta T_1^{N+1} \rightarrow \Delta C_1^0, \quad (2)$$

де, T_1^{N-1} – початкова мета;

C_1^N – наслідок початкової мети, що став доступний в наступному періоді;

ΔT_1^{N+1} – змінена мета під впливом попередніх наслідків C_1^N ;

ΔC_1^0 – зміна наслідку як результат зміни мети ΔT_1^{N+1} .

Приймаючи управлінське рішення, керівництву важливо врахувати саме структуру ресурсів, що залучені до руху капіталу. Оскільки переважання у структурі капіталу саме залучених коштів, які згодом слід повертати ще й із

додаванням вартості їхнього користування, може викликати у підсумку супротив персоналу та активізацію процесів відторгнення на підприємстві. Виходячи з того, що в рух капіталу залучається певний перелік ресурсів, то відповідний процес в дійсності являє собою комплекс «конвеєрів» використання відповідних ресурсів (3):

$$\begin{aligned} T_1^{0-1} &\rightarrow C_1^1 \rightarrow \dots \rightarrow \Delta T_1^{n+1} \rightarrow \Delta C_1^n, \\ T_2^{0-1} &\rightarrow C_2^1 \rightarrow \dots \rightarrow \Delta T_2^{n+1} \rightarrow \Delta C_2^n, \end{aligned} \quad (3)$$

$$T_m^{0-1} \rightarrow C_m^1 \rightarrow \dots \rightarrow \Delta T_m^{n+1} \rightarrow \Delta C_m^n,$$

де T_1^{0-1} , T_2^{0-1} , T_m^{0-1} – початкові цілі попереднього періоду відповідного процесу забезпечення функціонування підприємства; C_1^1 , C_2^1 , C_m^1 – наслідки початкової мети, що стають доступними в наступному періоді відповідного процесу забезпечення функціонування підприємства; ΔT_1^{n+1} , ΔT_2^{n+1} , ΔT_m^{n+1} – корегування мети під впливом попередньо отриманих наслідків за кожним процесом; ΔC_1^n , ΔC_2^n , ΔC_m^n – подальша зміна наслідку як результат попередньої зміни мети відповідного процесу забезпечення функціонування підприємства.

Надалі «конвеєри» комплексу процесів перетинаються, утворюючи вузли (4):

$$\left\{ \begin{array}{l} R_N^2 \rightarrow W_N^1 \rightarrow \dots \rightarrow P_N^1 \\ R_{\dots}^2 \rightarrow W_{\dots}^1 \rightarrow \dots \rightarrow P_{\dots}^1 \\ R_2^2 \rightarrow W_2^1 \rightarrow \dots \rightarrow P_2^1 \end{array} \right\} \rightarrow P_i^2 \rightarrow (P_1^1; P_i^1), \quad (4)$$

де, R_N^2 – ресурси підприємства певного роду (трудовий капітал) та кількості (N ; 2); W_N^1 – відходи відповідного ресурсу, тобто результати відторгнення різного прояву (N ; 2) персоналом підприємства; P_N^1 – результати відповідного технологічного процесу; P_i^2 – загальні результати діяльності підприємства з урахування можливостей трудового потенціалу підприємства та відторгнення праці персоналом підприємства.

Сукупність комплексів загальних результатів діяльності підприємства з урахуванням відторгнення в більш наочному вигляді представлено через систематизацію загальних процесів підприємства (рис. 4).

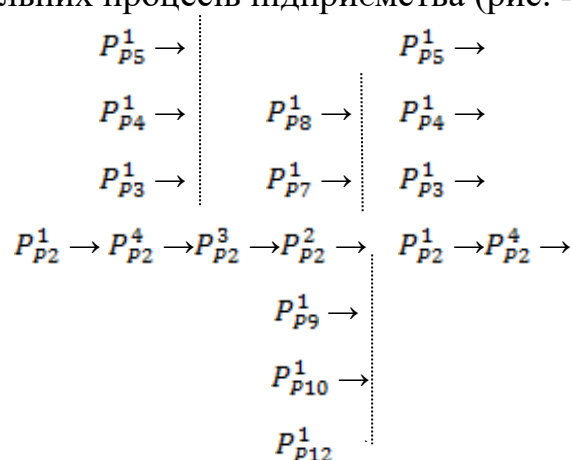


Рис. 4. Систематизація загальних процесів підприємства з урахування можливостей трудових ресурсів та проявів відторгнення персоналу

Запропонована систематизація (рис. 4) обґрунтовує операції та функції, які підприємство має реалізовувати саме в даних умовах господарювання. Розрахунок їхнього обсягу та складності дає адекватний кількісний і якісний необхідного складу персоналу підприємства. Структурування персоналу підприємства на засадах системної діяльності підприємства створюється на основі диспетчеризації функцій кожного працівника, що дозволяє уникнути довільності у технологічному процесі, виникненні помилок та, відповідно, відторгнення персоналу підприємства.

Запропоновано гомеостаз підприємства у фактичному вигляді виражати через показники обсягу товарно-грошових потоків, які підприємство здатне пропустити через власні виробничі потужності за одиницю часу. При дотриманні параметрів гомеостазу підприємство функціонує в найбільш ефективному та оптимальному для нього режимі. Такий стан забезпечує отримання максимуму результатів (власне виробництво вільної енергії) на одиницю витрат енергії, що воно витрачає для цього (або мінімум витрат, на одиницю отриманого результату). Призначення матеріального підґрунтя забезпечення гомеостазу – формування процесів забезпечення метаболізму підприємства. Призначення інформаційного підґрунтя забезпечення гомеостазу – управління зазначеними процесами та впорядкування змісту діяльності підприємства в просторі та часі. Підтримання гомеостазу підприємства передбачає виконання триєдиної функції: створення різниці потенціалів між підприємством та зовнішнім середовищем; постійне підтримання такої різниці протягом визначеного періоду часу; збереження при цьому незмінного рівня потенціалів підприємства.

Для підтримання гомеостазу підприємства важливе місце займає регулювання соціально-економічних конфліктів підприємства, які запропоновано відображати через інтеграл (5):

$$A(t) = \int_B^A f(x, t) dx, \quad (5)$$

звідки похідна за параметром «час» (t), тобто за часом виникнення та поширення соціально-економічного конфлікту (6):

$$\frac{dA}{dt} = f(x_2, t) \frac{dx_2}{dt} - f(x_1, t) \frac{dx_1}{dt} + \int_{x_1(t)}^{x_2(t)} \frac{\partial f}{\partial t} dx. \quad (6)$$

Враховуючи дані похідної, математично інтерпретовано розвиток підприємства за критерієм існування соціально-економічного конфлікту на підприємстві за формулами (7) та (8).

$$\sum C_i(t) = \int_P^{\Delta C_p} f(\Delta C_p, t) dx + \int_P^{\Delta C_p} f(P, t) dx, \quad (7)$$

звідки похідна за параметром t:

$$\frac{d \sum C_i}{dt} = f(\Delta C_p, t) \frac{d \Delta C_p}{dt} - f(P, t) \frac{dP}{dt} + \int_{P(t)}^{\sum C_i(t)} \frac{\partial f}{\partial t} dx. \quad (8)$$

Отже, соціально-економічний конфлікт як платформа для подальшого розвитку підприємства являє собою такий математичний вираз (9):

$$\sum C_i + \sum M + \dots + S_p^\infty \rightarrow \sum_{n=\infty} \Delta C_p \leftrightarrow P, \quad (9)$$

де $\sum C_i$ – сукупність причин конфлікту; $\sum M$ – цілі працівника; S_p^∞ – зовнішнє середовище (нескінченна кількість факторів, які обумовлюють виникнення конфлікту); ΔC_p – тенденції соціально-економічного розвитку; P – реакція на

причини конфлікту; x_1 – початкова стадія соціально-економічного конфлікту; x_2 – стадія поширення соціально-економічного конфлікту.

Отже, звідси функціональний розвиток підприємства завдяки використанню платформи соціально-економічного конфлікту буде мати форму простої системи (10):

$$P_d = \left\{ \begin{array}{l} \sum C_i + \sum M + S \\ P = \frac{\sum C_i}{R} \end{array} \right\} \quad (10)$$

де P_d – функціональний розвиток підприємства; S – поведінка (вчинки, прояви, вислови) персоналу підприємства; R – готовність підприємства до реалізації загальної мети.

Відповідно до отриманих результатів, ключовими елементами методологічної площини регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах є репутація підприємства, як форма залучення працівника в зацікавленість результатами власної праці, соціальна компетентність персоналу в системі організаційного навчання підприємства, соціально-економічна корисність для підприємства та працівників, що дозволяє попередити виникнення відторгнення працівників еволюційним шляхом, тобто не допустити свідомо безперспективних мутацій управлінських рішень та тупикових дій.

У розділі четвертому: «Моніторинг простору соціально-економічного відторгнення на підприємствах» змодельований простір функціонування підприємств з урахуванням соціально-економічного відторгнення, визначено синергетичні аспекти соціально-економічного відторгнення на підприємствах.

На рис. 5 наведено шестимірний простір спіральовидного розвитку підприємства, де до загальновідомих трьох вимірів (час, простір, матерія) додано виявлення часового лагу, за інтерпретацією Р. Бартіні, тобто характеристикою часу не лише однією координатою (станом), а й швидкістю протікання та прискоренням.

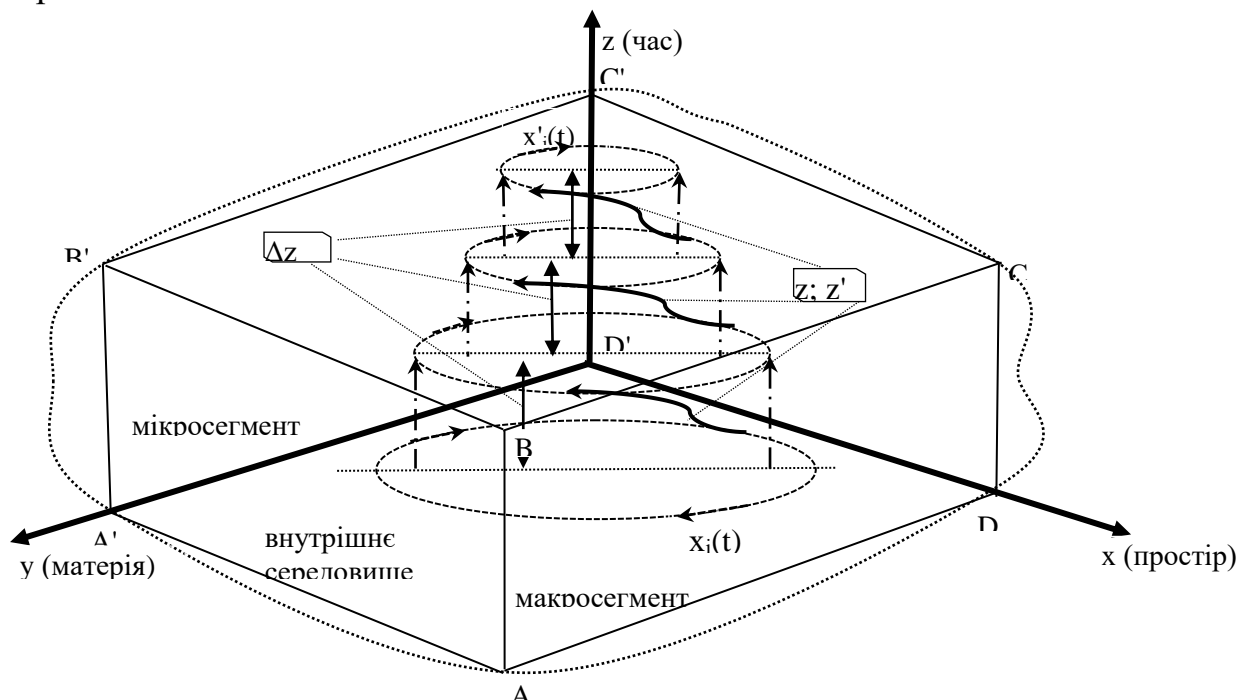


Рис. 5. Модель шестимірного простору спіральовидного розвитку підприємства

Іншими словами, шлях розвитку підприємства (крива $z; z'$) вміщує в собі результати діяльності підприємства у всіх часових вимірах з відповідними наслідками, з проектуванням прийнятих управлінських рішень минулого на поточний та прогнозований стан підприємства. Напрямок розвитку підприємства необхідно визначати особливим рухом – траєкторією між цими вимірами, яка буде мати форму спіралі, що звужується догори (рис. 5). Поточному стану функціонуючого підприємства відповідає певний перелік значень $x_i(t)$ і, відповідно, певна точка у просторі, тобто показник функціонування підприємства, яка характеризує його стан у конкретний момент часу з врахуванням умов його господарювання. З часом значення цього показника змінюється ($x_i'(t)$) відповідно точка переміщується, створюючи певну криву ($z; z'$), яку можна трактувати як траєкторію розвитку підприємства.

Результати проведеного дослідження відображають причинно-наслідкові зв'язки соціально-економічного відторгнення на підприємствах. До 2014 р. звільнення з особистих причин або за сімейними обставинами (у зв'язку зі зміною місця проживання, за станом здоров'я, тощо) переважали над іншими (табл. 2). У другій половині 2014 р. їхня частка різко знизилася, так як з'явилися нові причини звільнень по власним бажанням, пов'язані з нерегулярністю виплати зарплати і загальної нестабільністю або припиненням діяльності підприємства. З табл. 2 можна зробити висновок про переважання у 2014–2018 рр. механізмів відторгнення працівників з підприємства над механізмами їхнього залучення.

Таблиця 2

Причини звільнення з попередніх робочих місць, % до загальної кількості

Причини звільнення	2012-2014 рр.,	2015-2018 рр.
Розмір заробітної плати	21,2	25,4
Затримки у виплаті заробітної плати	1,6	12,9
Зміст праці	9,7	7,8
Умови та режим праці	10,7	7,4
Виробничі конфлікти	5,4	7,8
Відсутність кар'єрних перспектив	1,9	2,8
Відсутність соціальних гарантій	5,9	2,0
Родинні обставини	31,1	13,1
Ініціатива адміністрації	8,8	14,8
Нестабільність підприємства	0,8	4,0
Інше	1,6	2,0
Разом	100	100

Доведено, що рух працівників, породжений економічною диференціацією підприємств на благополучні та неблагополучні сприяє поглибленню розриву між вимогами кваліфікації робочої позиції та залученої робочої силою, який і є однією з причин плинності та, відповідно, відторгнення. Встановлено, що дія факторів відторгнення призводить до «переміщення» підприємства у просторі – втрата власної позиції на ринковому сегменті, зниження рівня конкурентоздатності продукції; у часі – дія факторів відторгнення закономірно призводить до усунення підприємства з сучасних представників продукції, застарінню матеріальних ресурсів, його занепаду та деградації підприємства, а отже й «перенесення» його у минулі часі, до низки тих, чия продукція стає одночасно занадто дорогою та

нецікавою для покупця. Саме така ситуація трапилася з великою кількістю підприємств галузі машинобудування Луганської області.

На підставі окреслення макро- мікро-, внутрішнього та дифузійного виміру простору функціонування підприємства запропоновано його класифікацію (рис. 6), фазами якого будуть динамічні показники результативності підприємства та виникнення на ньому проявів відторгнення.

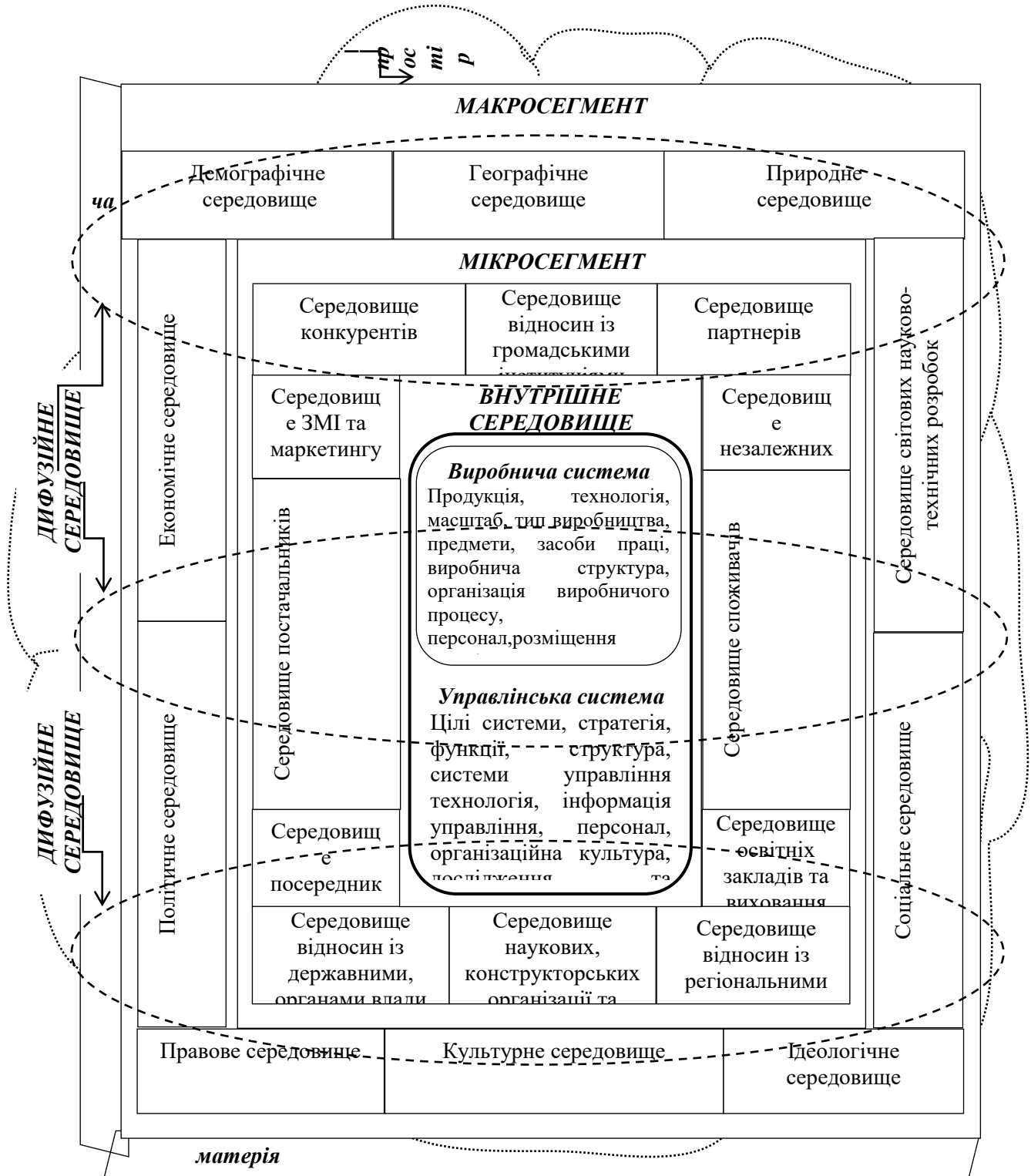


Рис. 6. Класифікація простору функціонування підприємства з фазами виявлення відторгнення

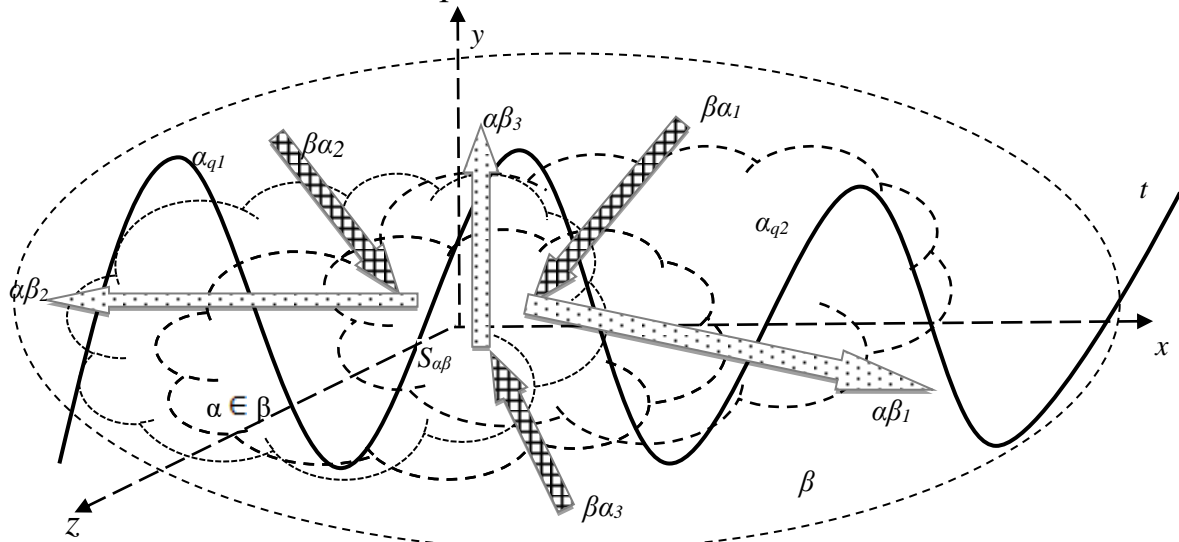
Розроблено методологічний підхід управлінського корегування фазового простору функціонування підприємства, через відображення його у вигляді шестимірної об'ємної фігури, за координатними лініями якої нанесено значення узагальнених координат та імпульсів соціально-економічного відторгнення, що дає можливість більш широкого моніторингу проявів відторгнення через додавання до загальновідомих трьох вимірів (час, простір, матерія) модифікації часу за швидкістю протікання та прискоренням.

Запропоноване відображення розмірностей параметрів діяльності підприємства через призму простору та часу, що дає можливість інтерпретувати фізико-синергетичні властивості підприємства, зокрема, дію закону збереження мобільності підприємства, який відображає рівень сприйняття власної позиції працівника через накопичення енергії ентропії; рівня сатисфакції працівника.

У роботі обґрунтовано наявність синергетичного ефекту поширення соціально-економічного відторгнення на підприємстві ($S_{\alpha\beta}$), який запропоновано тлумачити як ефект впливу проявів відторгнення α (на різних рівнях його ініціювання) на ефективність функціонування підприємства в цілому β (11) (рис. 7):

$$S_{\alpha\beta} = f(Z_s), \quad (11)$$

де f – вплив соціально-економічного відторгнення на результативність підприємства; Z_s – інтегральний показник, який поєднує різні варіанти синергетичного сполучення соціально-економічного відторгнення, що виражені в результативності діяльності підприємства.



$\beta\alpha$ - регулятивний вплив підприємства β на структурний підрозділ α ;

$\alpha\beta$ - зворотній вплив проявів відторгнення структурного підрозділу α на ефективність функціонування підприємства β ;

q – етап (стадія) відторгнення працівника підприємства; t – часові коливання.

Рис. 7. Схема синергетичного ефекту поширення соціально-економічного відторгнення на підприємстві

Синергетичний ефект соціально-економічного відторгнення на підприємстві в грошовому вимірі запропоновано визначити як різницю між величиною

синергетичного ефекту на рівні підприємства (макрорівень $(V \sum S_{macr_t})$) з врахуванням вартості та ефективності застосування регулюючого інструментарію та величиною синергетичного ефекту на рівні взаємодії персоналу в структурному підрозділі (мікрорівень $(V \sum S_{micr_t})$) у певний інтервал часу (t) (11, 12):

$$S_t = (V \sum S_{macr_t}) - (V \sum S_{micr_t}), \quad (11)$$

$$S_t = (B_{macr} - B_{micr}) + P + P_t, \quad (12)$$

де B_{macr} - витрати підприємства, що обумовлені програмою запровадження заходів соціально-економічного залучення в цілому на підприємстві, грош.од.;

B_{micr} - витрати підприємства, що обумовлені програмою запровадження заходів соціально-економічного залучення на інфраструктурних об'єктах та структурних підрозділах підприємства; грош.од.;

P – фінансовий результат підприємства, що виникає внаслідок нівелювання соціально-економічного відторгнення (джерело синергізму), грош.од.;

P_t – додатково створена вартість на рівні підрозділу підприємства, що формується внаслідок регулювання соціально-економічного відторгнення у визначений час на «проміжних» рівнях, грош.од.

На підставі вищезначеного, запропоновано схему моніторингу соціально-економічного відторгнення на підприємствах, який полягає у спостереженні напрямів фактичної траєкторії розвитку підприємства із запланованою, якщо відбувається відхилення, то орган управління (орган проведення моніторингу) розроблює важелі управлінського впливу з метою досягнення відповідної запланованої траєкторії. Траєкторія розвитку підприємства оцінюється через з точки зору забезпечення реалізації безлічі цілей розвитку підприємства.

Результати дослідження дозволили розробити причинно-наслідкову модель виникнення відторгнення на робочому місці, яка вказує на істотний дисбаланс або відчуття несправедливості з позиції працівника, а також на відмінності між різними типами поведінки відторгнення на робочому місці (саморуйнівна поведінка та поведінка помсти); модель наявно демонструє процес, завдяки якому реалізується відторгнення, окрім того характеризує певні, найбільш важливі фактори індивідуальних відмінностей, які пов'язані з виявленням поведінки відторгнення.

Запропоновано класифікація девіацій працівника відповідно його особистісним спрямуванням, на підставі якої розроблено імітаційну модель шляху розвитку працівника, який він проходить перед тим, ніж виявити аспекти відторгнення, тобто модель девіантної поведінки працівника, використовуючи яку керівники відповідних підрозділів зможуть оновлювати кадровий склад якісним персоналом, що буде відповідати вимогам саме даного підприємства та не виявляти соціально-економічне відторгнення.

На підставі означених моделей розроблено режими моніторингу регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах представлені режимами стандартної самостабілізації, «аварійної» самостабілізації та «проактивної» самостабілізації, які вирізняються часовим лагом від виявленого відторгнення до впровадження відповідних регулюючих дій, що дозволяє керівництву приймати

адекватні управлінські корегування відповідно виявленням відхиленням та масштабам проявів відторгнення працівників підприємства.

Дослідженням охарактеризовано наявність ефекту синергізму на підприємствах та його дію в ракурсі феномену соціально-економічного відторгнення, що через інтерпретацію його проявів на підприємстві, можливим є прогнозування руйнівних наслідків в цілому, крім того дає можливість керівництву нівелювати асиметричні наслідки зворотних зав'язків відторгнутого сегменту підприємства (працівника, групи працівників, підрозділу) на позитивний напрям функціонування підприємства.

У розділі п'ятому: «Стратегічні орієнтири регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах» розроблено сценарії, стратегіями регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах та проведено діагностування результативності обрання пріоритетів регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах.

Сценарний підхід регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємстві засновано на визначенні системи координат соціально-економічного відторгнення в просторі функціонування підприємства, ґрунтуючись на Декартовій системі координат та з урахуванням методу Лагранжа і методу Ейлера. Соціально-економічний простір функціонування підприємства можна відобразити через систему координат: вісь людського капіталу (K), вісь темпів відтворення праці (V), вісь результатів праці (T). Виходячи з того, що соціально-економічний процес триває в часі, то четвертим незалежним параметром виступає час t . Відповідна циліндрична та сферична системи координат виміру соціально-економічного відторгнення на підприємствах наведено на рис. 8 та рис. 9 відповідно.

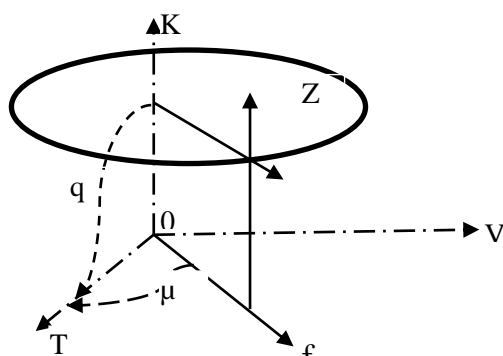


Рис. 8. Циліндрична система координат виміру соціально-економічного відторгнення

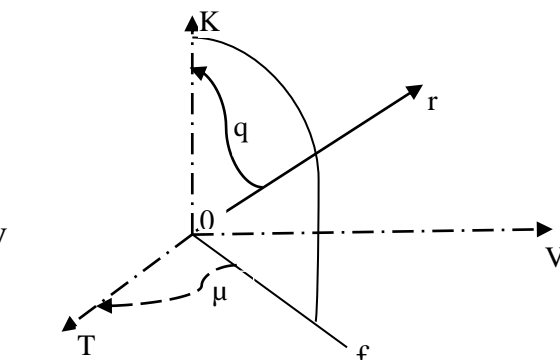
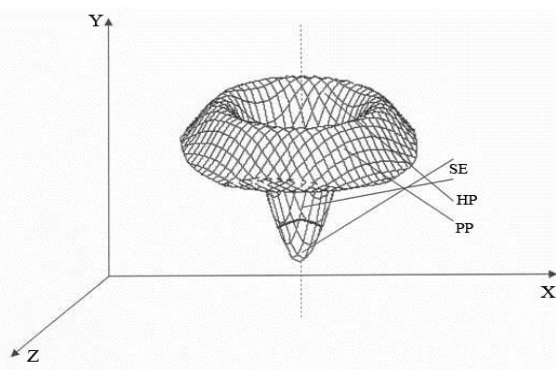
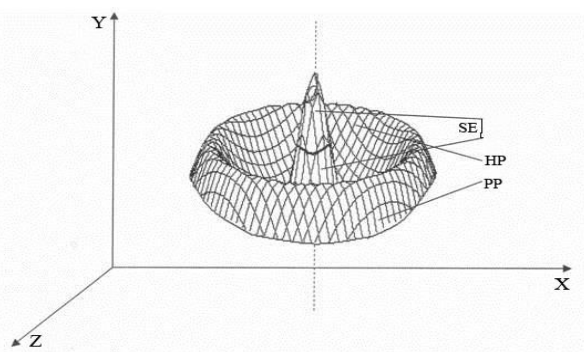


Рис. 9. Сферична система координат виміру соціально-економічного відторгнення

Виходячи з цього, спроектовано відповідні сценарії регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах. На рис. 10 та рис. 11 наведено сценарій переходу соціально-економічного відторгнення в стан рецесії та депресії відповідно. Сценарії обумовлені змінами в соціально-економічному середовищі

підприємства, що генерують процеси, спрямовані на перешкоджання поширенню відторгнення.



Y – матерія; X – простір; Z – час;

SE — соціально-економічне відторгнення (social and economic exclusion);

PP — процеси економічного простору, що сприяють формуванню соціально-економічного відторгнення (promotes process);

HP — процеси економічного простору, що перешкоджають формуванню соціально-економічного відторгнення (hinders process).

Рис. 10. Інтерпретація сценарію рецесії соціально-економічного відторгнення в просторі підприємства

Рис. 11. Інтерпретація сценарію депресії соціально-економічного відторгнення в просторі підприємства

Рівень витрат по усуненню тенденцій поширення соціально-економічного відторгнення за відповідними сценаріями має різні спрямування від зниження до підвищення за рахунок зміни темпів трансформації соціально-економічних процесів та можливостей нівелювання проявів негативних соціально-економічних явищ. З урахуванням того, що ймовірність одночасної швидкості цих темпів (уповільнення чи прискорення) у всіх процесах досить мала, з'являється тенденція десинхронізації часу протікання соціально-економічних процесів, в якому функціонують суб'єкти господарювання. Такий стан суб'єктів господарювання стає підґрунтям зміни у відповідний напрям їхньої конкурентоспроможності.

У запропонованих сценаріях регулювання соціально-економічного відторгнення в економічному просторі підприємства тенденції соціально-економічного розвитку виступають в ролі буфера, що згладжує протиріччя, обумовлені поширенням відторгнення і процесами, що перешкоджають цьому. Переходячи з одного стану в інший, соціально-економічне відторгнення в економічному просторі підприємства змінює превалювання одних властивостей над іншими, що обумовлено специфікою самого процесу відторгнення та економічного простору підприємства, яке має властивості відкритих динамічних систем.

На підставі можливих сценаріїв регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах розроблено стратегію регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах. Виходячи з того, що стратегію орієнтовані на вирішення конфліктних завдань, стратегічний підхід дуже точно відповідає задачі регулювання та нейтралізації соціально-економічного

відторгнення на підприємстві, тобто регулюванню перманентному конфлікту всередині та ззовні підприємства, а також наслідків цих конфліктів.

Запропоновані стратегіями регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємстві дають можливість попередження проявів відторгнення через покрокову інтерпретацію керівництвом відторгнення з боку персоналу, з'ясування негативних подальших наслідків такої поведінки персоналу та відповідної адекватної реакції з обранням вектору спрямованості управлінських дій, що стане підґрунтям зміцнення лояльності та відданості працівників та покращення результуючих показників діяльності підприємств.

У роботі проведено аналіз результативних показників соціально-економічного відторгнення підприємств, розташованих у різних регіонах (табл. 3), на підставі цих та інших фактичних даних діяльності підприємств, побудовано та порівняно регресивні моделі діагностики рівня цінності працівника для кожного з підприємств з означенням ступеня впливу факторів соціально-економічного відторгнення на результуючий показник, за який обрано фонд оплати праці працівників.

Представлений методологічний інструментарій діагностування результативності обрання пріоритетів регулювання соціально-економічного відторгнення є підґрунтям для реалізації поетапного алгоритму прогнозування рівня життя працівника підприємства як мешканця певного регіону країни; визначення та корегування факторів впливу розвитку міста, де знаходиться підприємство, що працевлаштувало робітника; обґрунтування середнього рівня заробітної плати, як показника рівня життя населення, що сприяє формуванню стратегії підвищення добробуту міського населення в цілому.

Запропонована дворівнева система критеріїв діагностування результативності пріоритетів регулювання соціально-економічного відторгнення обґрунтовує взаємообумовленість інструментів корегування рівня життя працівників підприємства з інструментами підвищення добробуту міського населення, тобто мають бути вбудованими в систему стратегічного розвитку не лише конкретного підприємства, а й регіону, де розташоване дане підприємство.

На підставі результативних показників діяльності підприємств, які мають однаковий виробничий профіль, проте розташовані в різних регіонах України, сформовано відповідні вихідні показники для кожного підприємства, зокрема для у табл. 3. для ПрАТ «ФЕД», та розроблено регресивні моделі діагностики рівня цінності працівника для ПрАТ «ФЕД» (Харківська обл.) (13), ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» (Донецька обл.) (14), ПАТ «Кредмаш» (Полтавська обл.) (15), ПАТ «Мотор Січ» (Запорізька обл.) (16), ПАТ «Луганськтепловоз» (Луганська обл.) (17).

$$Y = -74438,3 + 0,1X_1 + 156,9X_2 - 4692,1X_3 + 1273,8X_4 + 2223,6X_5 - 128,3X_6 - 3,3X_7 - 6,1X_8 \quad (13)$$

$$Y = -882880 + 0,1X_1 + 42,3X_2 - 106049,1X_3 + 7241,1X_4 + 35395,1X_5 + 1618,1X_6 + 0,2X_7 + 9,2X_8 \quad (14)$$

$$Y = 201766 + 0,1X_1 - 17,3X_2 + 80277,4X_3 - 341,4X_4 - 1332,1X_5 - 853,3X_6 - 2,4X_7 - 1,3X_8 \quad (15)$$

$$Y = -3221123 - 0,1X_1 + 26,7X_2 + 709456,1X_3 - 12556,1X_4 + 5620,2X_5 + 8398,3X_6 + 0,2X_7 + 32,9X_8 \quad (16)$$

Таблиця 3

Вихідні дані регресивної моделі діагностики рівня цінності працівника для підприємства на прикладі ПрАТ «ФЕД»

Період	Фонд оплати праці тис.грн (Y)	Додана вартість, створена підприємством тис грн (X ₁)	Чисельність персоналу, осіб (X ₂)	Мінімальна зарплата в рік, тис. грн (X ₃)	Продуктивність праці, грн (X ₄)	Обов'язкові та соціальні платежі працівника, тис грн (X ₅)	Індекс інфляції, % (X ₆)	Витрати на персонал, грн (X ₇)	Заборгованість з заробітної плати, тис. грн. (X ₈)
2008	12587	97418	465	6,48	11,98	22,74	122,3	1278	269
2009	15789	272944	494	8,88	11,17	26,85	112,3	1589	477
2010	18787	272437	512	11,04	12,82	30,82	109,1	1787	564
2011	20147	370501	698	14,4	12,12	28,3	104,6	2147	1305
2012	22018	304964	652	14,4	26,3	28,37	99,8	4157	1865
2013	32332	313319	573	14,64	33,41	47,4	100,5	12331	1840
2014	40340	441746	628	16,8	15,14	53,96	124,9	5147	2225
2015	58208	587656	757	19,2	16,08	64,59	143,3	8208	3398
2016	143867	529872	818	38,4	20,99	140,7	112,4	9457	4742
2017	194846	1069293	919	44,4	28,09	169,62	113,7	10846	6340

$$Y = -243465 + 0,1X_1 + 137,1X_2 - 22149,2X_3 + 753,2X_4 + 31558,1X_5 + 265,1X_6 + 0,6X_7 + 0,4X_8. \quad (17)$$

Такий підхід дає можливість враховувати інтереси працівників підприємства, бізнес-спільноти, органів місцевої влади, скорегувати потенційні інвестиційні потоки та обрати перспективний напрям оперативного регулювання відторгнення на відповідному рівні його прояву.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі за результатами дослідження розроблено теоретико-методологічний базис і практичний інструментарій регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах з урахуванням всіх рівнів його прояву. Основні висновки та результати дослідження зводяться до такого:

1. Визначено, що сучасна наукова думка та вітчизняні нормативні акти не містять чіткого тлумачення поняття «соціально-економічне відторгнення» на підприємствах. Деякі вітчизняні науковці зосереджувати власну увагу на питаннях відторгнення, проте воно досліджувалося, як правило, з точки зору лише соціальності та показників динаміки соціуму, його вплив на показники та результативність економічної діяльності бізнес-одиниці до тепер науково не було встановлено. Тому у роботі запропоноване визначення категорії «соціально-економічне відторгнення на підприємстві», яке відображає сутність даного соціально-економічного явища як багатопланової, комплексної категорії саме у сфері економічної діяльності підприємства та передбачає взаємозалежність її результативності від показників відторгнення персоналу.

2. Обґрунтовано сутність процесу регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, яке полягає в запровадженні вчасного та адекватного управлінського впливу через інструменти соціально-економічного залучення завдяки нівелюванню перманентного та наявного на будь-якому

підприємстві, незалежно від галузі та сфери діяльності процесу – процесу соціально-економічного відторгнення. Для поглиблення теоретичної бази регулювання соціально-економічного відторгнення в дослідженні охарактеризовано рівні відторгнення, класифіковано процеси відторгнення, визначено категорії та методи вимірювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, а також мету, умови та відповідні принципи регулювання даного процесу.

3. Розроблено проблемно-діагностичну модель розвитку інформаційно-інноваційної активності персоналу підприємств у вигляді взаємодії обмежених інваріантів ресурсів та інваріантів розвитку персоналу, як захід регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах. Модель забезпечує аналіз економічних індикаторів відторгнення, методів ліквідації невизначеностей та прийняття рішень щодо шляхів перспективного розвитку трудової активності персоналу підприємства. Представлена модель є елементом практичного інструментарію, завдяки якому керівництво здатне вчасно помічати прояви соціально-економічного відторгнення та відповідно реагувати на них.

4. Доведено, що формування системи національних пріоритетів в умовах глобалізації суспільних цінностей сприятиме поширенню політики соціально-економічного залучення на підприємствах, стане запорукою обрання перспективного шляху розвитку як підприємств, так і країни, та забезпеченню достатніх умов життя працівникам цих підприємств. Аксіологічні аспекти трансформації національних пріоритетів реалізуються через становлення доктрини нівелювання негативних процесів соціально-економічного відторгнення поетапно на всіх рівнях: рівні особи, працівника, рівні груп соціуму, рівні підприємства, рівні регіону.

5. Розроблено концепцію регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, що вміщує сукупність виробничої, економічної, соціальної та управлінської підсистем системи функціонування підприємства, категоріальний апарат соціально-економічного відторгнення на підприємствах, принципи нейтралізації відторгнення, що дає можливість запровадити інструменти оцінювання готовності підприємства до інтрапренерства та партисипативного управління, вчасно виявити тенденції проявів опортуністичної поведінки персоналу підприємства та сформувати механізми соціально-економічного залучення на підприємствах.

6. Ідентифіковано, що процес прийняття рішень щодо ініціації поширення на підприємстві методології раціонального егоїзму в контексті нейтралізації соціально-економічного відторгнення може стати потужним важелем соціально-економічного розвитку. Синергетичний ефект егоїстичної поведінки працівників формується під час їхньої «конкуренції розвитку»: кожен має власну мету і власний план розвитку, вони конкурують за власну унікальність та індивідуальність, але результати їхньої діяльності стають власністю підприємства, як підсумок досконалої конкуренції особистісних факторів. Для визначення «ліміту егоїзму» варто за критерій брати саме раціональність, а ніж дозволеність чи прийнятність суспільством певних стандартів. Шляхом реалізації раціонально-егоїстичних принципів працівник реалізує особисті націлювання, але

при цьому, несвідомо стає важелем підтримання рівня соціально-економічного розвитку підприємства в цілому.

7. Обґрунтовано сутність ентропійного врівноваження підприємства, що визначає рівень ризику прояву на підприємстві соціально-економічного відторгнення; визначено фактори системної дії (рівень метаболізму підприємства, ступень занурення в соціально-економічний простір підприємства, ефективність використання часових лагів, усунення зростаючої ентропії, саморозвиток та гомеостаз), впровадження яких здатне регулювати соціально-економічне відторгнення на підприємствах та забезпечувати досконалість їхнього системного позиціонування. Ентропійне врівноваження підприємства запропоновано у якості процесу визначення накопичення внутрішньої ентропії, що має бути вчасно знижено через запровадження обмінних процесів з зовнішнім середовищем.

8. Охарактеризовано процес соціально-економічного залучення на підприємствах, який представлено своєрідним «перерозподілом» соціальних та економічних можливостей серед працівників підприємства, що забезпечує рівність та недискримінацію, а також розширює можливості для працівників щодо виявлення власних ціннісних орієнтирів. Зв'язок між людським розвитком, соціальним відторгненням та соціально-економічним залученням проявляється в логічній послідовності виникнення один одного. У якості інструментів соціально-економічного залучення на підприємстві запропоновано створення відповідних ситуаційних зон всередині підприємства: конфліктна компетентність; внутріфрмова прагматична доброзичливість; конструктивне домінування; стратегічна поступливість; механізми ефективної адаптивності.

9. Для підтримки гомеостазу підприємства запропоновано впровадження механізму гомеостату, що являє собою відповідний комплекс систем управління підприємством з урахуванням можливостей та потреб працівників, що включає в себе сигнально-регуляторні системи підприємства, де керівництво виступає відповідним функціонуючим елементом, а не наглядаючим органом. Запропоновано створення ентростату підприємства, у вигляді сукупності довгострокових партнерських відносин з усіма «зацікавленими сторонами» підприємства. Визначено, що розвиток підприємства шляхом еволюційного усунення його відторгнення зводиться до вдосконалення його гомеостатичного балансування. Розуміння структури гомеостатичного балансу підприємства дозволяє попередити виникнення відторгнення еволюційним шляхом, тобто не допустити свідомо безперспективні мутації управлінських рішень та тупикові дії.

10. Розроблено методологічний підхід корегування управлінського простору функціонування підприємства, через відображення шестимірної об'ємної фігури, за координатними лініями якої нанесено значення узагальнених координат та імпульсів соціально-економічного відторгнення, що дає можливість більш широкого моніторингу проявів відторгнення через додавання до загальновідомих трьох вимірів (час, простір, матерія) модифікації часу за швидкістю протікання та прискоренням. Запропоноване відображення розмірностей параметрів діяльності підприємства через призму простору та часу, що дає можливість інтерпретувати фізико-синергетичні властивості підприємства, зокрема, дію закону збереження

мобільності підприємства, який відображає рівень сприйняття власної позиції працівника через накопичення енергії ентропії; рівня сатисфакції працівника.

11. Розроблено причинно-наслідкову модель виникнення відторгнення на робочому місці, яка вказує на істотний дисбаланс або відчуття несправедливості з позиції працівника, а також на відмінності між різними типами поведінки відторгнення на робочому місці (саморуйнівна поведінка та поведінка помсти); модель наявно демонструє процес, завдяки якому реалізується відторгнення, окрім того характеризує певні, найбільш важливі фактори індивідуальних відмінностей, які пов'язані з виявленням поведінки відторгнення. Запропоновано класифікація девіацій працівника відповідно його особистісним спрямуванням, на підставі якої розроблено імітаційну модель шляху розвитку працівника, який він проходить перед тим, ніж виявити аспекти відторгнення, тобто модель девіантної поведінки працівника, використовуючи яку керівники відповідних підрозділів зможуть оновлювати кадровий склад якісним персоналом, що буде відповідати вимогам саме даного підприємства та не виявляти соціально-економічне відторгнення.

12. Досліджено ефект синергізму на підприємствах та його дію в ракурсі феномену соціально-економічного відторгнення, що через інтерпретацію його проявів на підприємстві, прогнозування можливих руйнівних наслідків для підприємства в цілому, дає можливість керівництву нівелювати асиметричні наслідки зворотних зав'язків відторгнутого сегменту підприємства (працівника, групи працівників, підрозділу) на позитивний напрям функціонування підприємства. Відповідно встановленим ефектам синергізму, розроблено режими моніторингу регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах представлені режимами стандартної самостабілізації, «аварійної» самостабілізації та «проактивної» самостабілізації, які вирізняються часовим лагом від виявленого відторгнення до впровадження відповідних регулюючих дій, що дозволяє керівництву приймати адекватні управлінські корегування відповідно виявленням відхиленням та масштабам проявів відторгнення працівників підприємства.

13. Запропоновано сценарний підхід регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємстві, що полягає у визначенні системи координат соціально-економічного відторгнення персоналу підприємства в просторі функціонуванні підприємства, через відображення відповідних траєкторій в Декартовій системі координат з урахуванням методу Лагранжа і методу Ейлера, що дозволило сценарно планувати прояви відторгнення залежно від фіксованих чи «плаваючих» точок відстеження даного процесу. Обґрунтовано впровадження стратагемного підходу до регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, який передбачає розгляд ситуації відторгнення апріорі через призму конфлікту, тобто перманентному конфлікту всередині та ззовні підприємств, а також наслідків цих конфліктів, що дозволило розроблені сценарії регулювання соціально-економічного відторгнення перекласти на тактичний план дій керівництва із урахуванням відповідних контрольних точок орієнтації впроваджуваного процесу в необхідному напрямі.

14. Обґрунтовано обрання в якості пріоритету регулювання соціально-економічного відторгнення саме рівень підприємства, де ініціюються,

модифікуються та трансформуються виробничі соціально-економічні міжособистісні зв'язки, які у подальшому поширюються на рівень регіону, галузі, країни в цілому, що призводить до непередбачуваних наслідків лавиноподібного характеру. Запропоновано алгоритм діагностування пріоритетності обрання напряду регулювання соціально-економічного відторгнення через дворівневу систему визначення результуючого показника рівня життя працівника підприємства у ракурсі його мешкання у конкретному регіоні, що дозволило сформулювати методологічний базис обрання пріоритетів регулювання соціально-економічного відторгнення.

Представлені у дослідженні розробки та пропозиції забезпечують ґрунтовну теоретико-методологічну базу та надають практичний інструментарій регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, сприяють досягненню усуненню конфліктів всередині підприємств, формуванню лояльності та прихильності працівників та гарантують позитивний напрям соціально-економічного розвитку підприємств у довгостроковій перспективі через створення гармонійної єдності егоїстично-прагматичного бізнесу, регіональної громади та інтересів персоналу підприємств.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

1. Ліхоносова Г. С. Регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах: монографія / Г. С. Ліхоносова. — Северодонецьк: вид-во: СНУ ім. В. Даля, 2018. — 424 с. (24,5 д. а.)

2. Ліхоносова Г. С. Самоорганізація підприємств: тенденції соціалізації економіки: монографія / Т. В. Калінеску, Г. С. Ліхоносова, Г. О. Надьон, С. П. Кілінкаров. — Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. — 396 с. (23,0 д. а. / 5,75 д. а.)

Особистий внесок: розроблено методичні положення визначення доцільності соціалізації економічних процесів підприємств та соціально-економічного залучення працівників підприємств.

3. Ліхоносова Г. С. Соціально-економічні каталізатори інноваційної активності підприємств: монографія / Т. В. Калінеску, Г. С. Ліхоносова, О. Д. Кирилов, М. О. Наталенко. — Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. — 288 с. (17,7 д. а. / 4,4 д. а.)

Особистий внесок: розроблено підходи до залучення персоналу до інноваційного розвитку через формування його лояльності до сприйняття інноваційних знань на підприємствах.

4. Ліхоносова Г. С. Фінансове забезпечення людського розвитку в Україні / Г. С. Ліхоносова // Державне фінансове забезпечення соціальної сфери: монографія. За ред. Т. М. Кір'ян, Ю. В. Пасічника. — Черкаси: вид. Чабаненко Ю., 2012. — С. 193–211. (0,8 д. а.)

5. Ліхоносова Г. С. Розробка інструментів забезпечення інвестиційної привабливості підприємства в умовах сталого соціально-економічного розвитку регіону / Г. С. Ліхоносова, О. А. Шведчиков // Забезпечення інвестиційної

привабливості підприємства: монографія / [Колектив авторів], за наук. ред. Т. В. Калінеску. — Луганськ, 2013. — С. 145–149. (0,5 д. а.)

Особистий внесок: розроблено практичні рекомендації у сфері інвестиційної діяльності підприємств щодо використання соціально-економічних переваг регіону.

6. Ліхоносова Г. С. Управління знаннями як основа активізації інноваційної діяльності підприємств / Г. С. Ліхоносова, О. О. Гречишкіна // Активізація інноваційної діяльності підприємств : монографія / [Колектив авторів], за наук. ред. Т. В. Калінеску. — Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2014. — С. 37–51. (0,7 д. а.)

Особистий внесок: розроблено підходи до формування прихильності персоналу до управлінських дій підприємств через запровадження систем управління знаннями на підприємстві.

7. Ліхоносова А. С. Национальные приоритеты деятельности социальных организаций / А. С. Ліхоносова // Направления и формы импортозамещающей модели модернизации региональной экономики: кол. монография / Под научн. ред. К. В. Павлова, Г. Н. Васильевой, О. В. Котлячкова. — Ижевск: «Шелест», 2015. — С. 76–83. (0,6 д. а.)

8. Likhonosova G. Transformation of Ukraine national priorities: gnozeological and axiological aspects of exclusion / G. Likhonosova // Evropské hodnoty – tradice a jejich proměny v 21. století / kol. monografie a Jiří Bílý. — České Budějovice (Czech Republic): Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2018. — S. 61–70. (0,7 д. а.)

Статті у наукових фахових виданнях України, які включено до міжнародних наукометричних баз

9. Ліхоносова Г. С. Моделювання соціальної компетенції персоналу в системі організаційного навчання підприємства / В. В. Третьяк, Г. С. Ліхоносова // Часопис економічних реформ. — 2012. — № 1(5). — С. 101–107. (0,8 д. а. / 0,4 д. а.)

Особистий внесок: розроблено модель формування соціальної компетенції персоналу підприємств з урахуванням обсягу накопичених організаційних знань.

10. Ліхоносова Г. С. Соціальне відторгнення: напрями прояву в Україні / Г. С. Ліхоносова // Часопис економічних реформ. — 2012. — № 3(7). — С. 124–130. (0,75 д. а.)

11. Ліхоносова Г. С. Математична інтерпретація інформаційно-інноваційної активності персоналу / Г. О. Надьон, Г. С. Ліхоносова // Часопис економічних реформ. — 2012. — № 2(6). — С. 122–130. (0,8 д. а. / 0,4 д. а.)

Особистий внесок: запропоновано системно-ситуаційну модель управління інформаційно-інноваційною активністю персоналу підприємств у просторі граничних ресурсних інваріантів та інваріантів станів розвитку підприємства.

12. Ліхоносова Г. С. Формування ефективного податкового середовища господарювання підприємства / Г. С. Ліхоносова, О. М. Рудиченко // [Електронний ресурс] // Наукові вісті Далівського університету. — 2013. — № 9. — Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/Nvdu/2013_9/ek/13lgssgp_ua.pdf (0,6 д. а. / 0,3 д. а.)

Особистий внесок: охарактеризовано стимули та важелі усунення соціально-економічних перешкод на шляху розвитку підприємства.

13. Ліхоносова Г. С. Місце феномену соціального відторгнення в сучасних соціально-економічних трансформаціях / Г. С. Ліхоносова // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Економіка». — Випуск 2(4) 2015, Частина I. Мукачево, 2015. — С. 48–54. (0,6 д. а.)
14. Ліхоносова Г. С. Тріадна залежність соціально-економічних трансформацій підприємств / Г. С. Ліхоносова // Часопис економічних реформ. — 2015. — № 3(19). — С. 62–68. (0,5 д. а.)
15. Ліхоносова Г. С. Роль соціодинаміки в тенденціях соціально-економічного відторгнення підприємств / Г. С. Ліхоносова // Часопис економічних реформ. — 2016. — № 1(21). — С. 103–107. (0,4 д. а.)
16. Ліхоносова Г. С. Сутність поняття «квазіенергія» підприємства в регулюванні соціально-економічного відторгнення на підприємствах / Г. С. Ліхоносова // Причорноморські економічні студії. — 2016. — Вип. 4. — С. 133–137. (0,5 д. а.)
17. Ліхоносова Г. С. Методологічне підґрунтя регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах / Г. С. Ліхоносова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». — 2017. — Вип. 23. — С. 188–191. (0,4 д. а.)
18. Ліхоносова Г. С. Детермінація соціально-економічних факторів підприємств відповідно рівню достатності регіональних ресурсів / Г. С. Ліхоносова // Економіка та суспільство. — 2017. — № 11. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://economyandsociety.in.ua> (0,5 д. а.)
19. Ліхоносова Г. С. Система координат соціально-економічного відторгнення підприємства / Г. С. Ліхоносова // Часопис економічних реформ. — 2017. — № 1(25). — С. 60–65. (0,6 д. а.)
20. Ліхоносова Г. С. Трансформація соціального відторгнення в економічному просторі суб'єкта господарювання / Г. С. Ліхоносова // Часопис економічних реформ. — 2017. — № 2(26). — С. 77–85. (0,7 д. а.)
21. Ліхоносова Г. С. Типологія формацій соціально-економічного відторгнення відповідно функціональним групам його носіїв / Г. С. Ліхоносова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2017. — № 1. — С. 86–90. (0,45 д. а.)
22. Ліхоносова Г. С. Синергетичне обґрунтування соціально-економічного відторгнення відповідно механізмів самозабезпечення підприємств / Г. С. Ліхоносова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2017. — № 2(232). — С. 59–65. (0,6 д. а.)
23. Ліхоносова Г. С. Прийняття управлінських рішень щодо регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах / Г. С. Ліхоносова // Управління проектами та розвиток виробництва. — 2017. — № 3 (63). — С. 5–11. (0,6 д. а.)
24. Ліхоносова Г. С. Детермінація факторів відторгнення, що впливають на рівень достатності ресурсів підприємства / Г. С. Ліхоносова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: «Економічні науки». — 2017. — Вип. 25. Ч. 1. — С. 164–170. (0,6 д. а.)

25. Ліхоносова Г. С. Соціально-економічне відторгнення підприємства: виміри депривації та ізоляції / Г. С. Ліхоносова // Часопис економічних реформ. — 2018. — № 1(29). — С. 77–82. (0,6 д. а.)

26. Ліхоносова Г. С. Ентропійне балансування: інструмент усунення соціально-економічного відторгнення на підприємстві / Г. С. Ліхоносова // Часопис економічних реформ. — 2018. — № 2(30). — С. 43–51. (0,7 д. а.)

27. Ліхоносова Г. С. Девіації в поведінці працівника як реакція на соціально-економічне відторгнення підприємства / Г. С. Ліхоносова // Бізнес-навігатор. — 2018. — № 3-2 (46). — С. 30–34. (0,4 д. а.)

28. Ліхоносова Г. С. Доцільність регулювання гомеостазу соціально-економічного відторгнення на підприємствах / Г. С. Ліхоносова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. — 2018. — Вип. 20. — С. 90–96. (0,4 д. а.)

29. Ліхоносова Г. С. Організаційна поведінка персоналу підприємства: принципи раціонального егоїзму / Г. С. Ліхоносова // Економічний простір. — 2018. — № 134. — С. 163–174. (0,6 д. а.)

30. Ліхоносова Г. С. Структурна впорядкованість підприємства як базис регулювання рівня його соціально-економічного відторгнення / Г. С. Ліхоносова // Управління проектами та розвиток виробництва. — 2018. — № 1 (65). — С. 120–126. (0,5 д. а.)

31. Likhonosova G. Approaches to balance labor market by eliminating exclusion factors / V. Druzhynina, G. Likhonosova, L. Davidyuk // Scientific bulletin of Polissia. — 2018. — № 2 (14), Is. 2, 2018. — С. 242–250. (**Web of Science**). (0,8 д. а. / 0,4 д. а.)

Особистий внесок: запропоновано систему критеріїв, використання якої дозволяє послідовно визначити доміанти зовнішнього впливу на функціонування сукупного ринку праці та забезпечити нівелювання відторгнення на рівні підприємства.

32. Ліхоносова Г. С. Концептуальні засади регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах / Г. С. Ліхоносова // Вісник Хмельницького національного університету (економічні науки). — 2018. — № 3. Т. II. — С. 150–156. (0,5 д. а.)

33. Ліхоносова Г. С. Система критеріїв діагностування результативності регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах / Г. С. Ліхоносова // Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки: збірник наукових праць. — 2018. — № 35. — С. 168–175. (0,5 д. а.)

Статті у міжнародних наукових виданнях

34. Likhonosova G. Rational selfishness of socio-economic development / G. Likhonosova // Management and education. Economic, finance, accounting. — 2013. — Vol. IX (1). — Burgas: University «Prof. Dr Assen Zlatarov», Българія. — С.75–81. (0,53 д. а.)

35. Ліхоносова А. С. Социальная активность экономических субъектов в современных условиях: украинский опыт / А. С. Ліхоносова // Региональная экономика. Юг России. — 2015. — № 3 (9). — С. 17–25. (0,51 д. а.)

36. Likhonosova G. Synergistic justification capacity of socio-economic exclusion / G. Likhonosova // Management and education. Economic, finance, accounting. — 2016. — Vol. XII (1).— Burgas: University «Prof. Dr Assen Zlatarov», България. — С. 16–22. (0,49 д. а.)

37. Likhonosova G. Patterns of socio-economic exclusion in contemporary society / G. Likhonosova // International journal of economics and society. — 2016. Vol. 2, Is. 5. — P. 28–36. (0,47 д. а.)

38. Ліхоносова Г. С. Синергетичний ефект поширення соціально-економічного відторгнення / Г. С. Ліхоносова // Науковий журнал «Smart Young». — 2016. — № 3. Ч. 2. — С. 22–28. (0,4 д. а.)

39. Лихоносова А. С. Побуждение поведения социально-экономических систем к самообеспечению / А. С. Лихоносова // Иктисод ва молия. — 2016. — №. 10. — Ташкент: Print Line Group. — С. 73–77. (0,41 д. а.)

40. Likhonosova G. Modern catalyst for social-economic exclusion society / G. Likhonosova // Intellectual Archive Bulletin. — 2016–01–05. ID 1663 [Електронне видання] — Режим доступу: www.IntellectualArchive.com/getfile.php/filecaIOIcNr6&orig_file=Likhonosova_G.rtf (0,4 д. а.)

Статті у міжнародних наукових виданнях, які включно до міжнародних наукометричних баз

41. Likhonosova G. Diagnostics of tearing away the democratic mechanisms of socio-economic development and adjusting of social dialogue in society / T. Calinescu, G. Likhonosova, O. Zelenko // Journal of Economics, Management & Trade (Past name: British Journal of Economics, Management & Trade). — 2017. — Vol. 20. Is. 3. — London: Sciencedomaine. — P. 1–12. (**Web of Science**). (1,2 д. а. / 0,4 д. а.)

Особистий внесок: розроблена технологія уникнення соціально-економічного відторгнення демократичних механізмів розвитку підприємств та окремих соціально-економічних спільнотах; доведена пряма залежність між отриманням соціально-економічного ефекту із інституціональною структурою соціуму підприємства.

42. Likhonosva G. Strategic imperatives ensuring population welfare with transformation exclusion conditions / V. Druzhynina, G. Likhonosova // Baltic Journal of Economic Studies. — 2017. Vol. 3. № 5 December. — Riga: Izdevnieciba “Baltija Publishing”. — P. 135–146. (**Web of Science**). (0,88 д. а. / (0,44 д. а.))

Особистий внесок: запропоновано комплекс стратегічних та альтернативних трансформаційних управлінських рішень щодо перманентної пролонгації досліджень проявів соціально-економічного відторгнення на підприємствах

43. Likhonosova G. Estimation of conditions the realization of democratic mechanisms the transformation of society: tearing away and social dialog / T. Calinescu, G. Likhonosova, O. Zelenko // Montenegrin Journal of Economics. — 2018. — Vol. 14. № 1. — Podgorica: 3M Makarije. — P. 93–107. (**Scopus, Web of Science**). (1,23 д. а. / 0,41 д. а.)

Особистий внесок: запропоновано методичний підхід щодо розрахунку синергетичного ефекту реалізації механізмів трансформації спільноти у

грошовому вимірі у залежності від підвищення соціально-економічної активності, соціальної мобілізації та накопичення лідерського капіталу на підприємствах.

Матеріали наукових конференцій

44. Ліхоносова Г. С. Забезпечення соціального залучення на підприємствах / Г. С. Ліхоносова // Моделі збалансованого розвитку соціально-економічних систем: економіко-правові, соціально-політичні, історичні філософські аспекти: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Бердянськ, 4-5 грудня 2012 р.). — Донецьк: вид-во «Донбас», 2012. — С. 33–35. (0,2 д. а.)

45. Likhonosova G. Social conflict as community development indicator / G. Likhonosova // XXXVI CICA Conference Towards understanding conflicts, aggression, violence and peace. Program and abstracts / Edited by J. M. Ramirez, C. Paganì. — Hungary, Heviz, June 23-26 2013. — P. 21–22. (0,15 д. а.)

46. Ліхоносова Г. С. Моделювання поведінки підприємства за умов самоорганізації / Г. С. Ліхоносова // Тези доповідей X Ювілейної Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації», 21-23 лютого 2013. — Тернопіль: ТНЕУ, 2013 — С. 225–227. (0,2 д. а.)

47. Ліхоносова А. С. Роль налоговой политики в обеспечении социальной вовлеченности и предотвращении социального отторжения / А. С. Лихоносова // Актуальные проблемы теории и практики налогообложения: материалы III Международная научно-практическая конференция, 27 ноября 2014 г. — Волгоград: Волгоградский государственный университет, 2014. — С. 13–16. (0,2 д. а.)

48. Ліхоносова Г. С. Подолання соціального відторгнення як фактор реалізації національних пріоритетів / Г. С. Ліхоносова // Інвестиційно-інноваційні засади розвитку національної економіки в ринкових умовах: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 24-25 квітня 2015 р. / За ред. М. А. Лендел. — Ужгород-Мукачево: Вид-во: «Карпатська вежа». — С. 55–57. (0,3 д. а.)

49. Ліхоносова Г. С. Природа феномена соціально-економічного відторгнення підприємств / Г.С. Ліхоносова // Фінансові механізми розвитку економіки в умовах нестабільності: III Міжнародна науково-практична інтернет-конференція, 27-29 березня 2016 р., м. Сєвєродонецьк. — Сєвєродонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2016. — С. 146–148. (0,22 д. а.)

50. Лихоносова А. С. Трактование синергетических аспектов социально-экономического отторжения трансформации предприятия / А. С. Лихоносова // IX Международная научно-практическая конференция «Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых, социальных и инженерных подходов» 30 ноября 2016 г. — Минск: БНТУ, 2016. — С. 131–135. (0,3 д. а.)

51. Ліхоносова Г. С. Апроксимація економічного відторгнення в контексті трансформаційних зрушень суспільства / Г.С. Ліхоносова // Технологія – 2016: матеріали міжнародної науково-технічної конференції, 22-23 квітня 2016 р., м. Сєвєродонецьк. Ч. II / [Укл. Тарасов В.Ю.]. — Сєвєродонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2016. — С. 202–205. (0,21 д. а.)

52. Ліхоносова Г. С. Наслідки соціальної безвідповідальності: феномен соціально-економічного відторгнення / Г. С. Ліхоносова // Соціальна

відповідальність : сучасні виклики: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 21-22 квітня 2016 р. — Краматорськ: ДДМА, 2016. — С. 14–17. (0,2 д.а.)

53. Ліхоносова Г.С. Поведінкові типи носіїв соціально-економічного відторгнення / Г.С. Ліхоносова // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Людина і праця в економіці регіону», 31 жовтня 2016 р. (Частина 1: Актуальні проблеми соціально-трудова відносин). — Кропивницький: РВЛ ЦНТУ, 2016. — С. 118–120. (0,18 д. а.)

54. Ліхоносова Г. С. Уникнення соціально-економічного відторгнення через запровадження механізмів самозабезпечення / Г. С. Ліхоносова // Соціально-гуманітарні науки, економіка, право: нові виклики, практика інновацій: Матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф., м. Полтава, 21-22 квітня 2016 р.: у 2 Т. Т.1. — К.: Університет «Україна», 2016. — С. 348–354. (0,3 д. а.)

55. Ліхоносова А. Концепція устранення соціально-економічного отторження підприємств / А. Ліхоносова // Актуальные проблемы, направления и механизмы развития производительных сил Севера – 2016: Материалы Пятого Всероссийского научного семинара (21-23 сентября 2016 г., Сыктывкар): в 2 ч. — Сыктывкар: ООО «Коми республиканская типография», 2016. — Ч. II. — С. 106–112. (0,45 д. а.)

56. Ліхоносова Г. С. Соціально-економічна залученість як форма інтерпретації репутації підприємства / Г. С. Ліхоносова // Економіка і менеджмент 2017: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку: зб.наук.праць Міжнарод.наук.-практ.конф., 23-24 березня 2017 в 11 Т. Т.2: Економіка підприємства: проблеми та напрями економічного та соціального розвитку в ХХІ сторіччі. — Дніпро: Видавець Біла К.О., 2017. — С. 14–17. (0,21 д. а.)

57. Ліхоносова Г.С. Соціально-економічне відторгнення в умовах трансформації суспільних цінностей / Г.С. Ліхоносова // Стратегічні імперативи розвитку туризму та економіки в умовах глобалізації: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції: в 2 т. / колектив авторів; за заг. ред. проф. В. М. Зайцевої, 30–31 березня 2017 р., м. Запоріжжя. — Запоріжжя: «Просвіта», 2017. — Т. 2. — С. 289–291. (0,2 д. а.)

58. Ліхоносова Г. С. Соціально-економічне відторгнення підприємства як форма інтерпретації його репутації / Г. С. Ліхоносова // Проблеми та перспективи розвитку економіки України: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 7 квітня 2017 р.). — Київ: Національний авіаційний університет, 2017. — С. 82–86. (0,22 д. а.)

АНОТАЦІЯ

Ліхоносова Г. С. Методологія регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Класичний приватний університет Міністерства освіти і науки України, Запоріжжя, 2018.

Узагальнено теоретичні аспекти виникнення та поширення феномену соціально-економічного відторгнення на підприємствах. Обґрунтовано сутність

процесу регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах. Охарактеризовано рівні, класифікаційні ознаки, категорії та методи вимірювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах. Розроблено проблемно-діагностичну модель розвитку інформаційно-інноваційної активності персоналу підприємств через інтерпретацію взаємодії обмежених інваріантів ресурсів та розвитку персоналу. Розроблено концепцію регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах. Ідентифіковано, необхідність ініціації поширення на підприємстві методології раціонального егоїзму в контексті нівелювання соціально-економічного відторгнення підприємства. У якості інструментів соціально-економічного залучення на підприємстві запропоновано створення відповідних ситуаційних зон всередині підприємства. Запропоноване відображення параметрів діяльності підприємства через призму простору та часу, що дає можливість інтерпретувати фізико-синергетичні властивості підприємства. Розроблено причинно-наслідкову модель виникнення відторгнення персоналу підприємств. Проведено моделювання простору соціально-економічного відторгнення підприємств. Систематизовано ефект синергізму на підприємствах та його дію в ракурсі соціально-економічного відторгнення. Розроблено режими моніторингу регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах. Обґрунтовано застосування стратагемного підходу до регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, який передбачає розгляд ситуації відторгнення апріорі через призму конфлікту. Запропоновано критерії діагностування пріоритетності обрання напряму регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах.

Ключові слова: відторгнення, соціально-економічний розвиток, опортуністична поведінка, персонал підприємства, конфлікт, партнерство, залучення, концепція регулювання, стратегіями, управлінський вплив.

АННОТАЦИЯ

Лихоносова А. С. Методология регулирования социально-экономического отторжения на предприятиях. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.04 – Экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Классический приватный университет Министерства образования и науки Украины, Запорожье, 2018.

Обобщены теоретические аспекты возникновения и распространения феномена социально-экономического отторжения на предприятиях. Обоснована сущность процесса регулирования социально-экономического отторжения на предприятиях. Охарактеризованы уровни социально-экономического отторжения, классифицированы процессы отторжения, определены категории и методы измерения социально-экономического отторжения на предприятиях. Предложено источники инициирования социально-экономического отторжения на предприятиях корректировать с помощью методов управления, направленных на обеспечение всесторонней информированности и осведомленности персонала предприятия. Разработана проблемно-диагностическая модель развития

информационно-инновационной активности персонала предприятий в виде взаимодействия ограниченных инвариантов ресурсов и развития персонала. Доказано, что формирование системы национальных приоритетов в условиях глобализации общественных ценностей будет способствовать распространению политики социально-экономического привлечения на предприятиях. Разработана концепция регулирования социально-экономического отторжения на предприятиях, применение которой дает возможность ввести инструменты оценки готовности предприятия к интрапренерству и партисипативному управлению, вовремя выявить тенденции проявлений оппортунистического поведения персонала предприятия. Идентифицировано, что принятие решения инициирования на предприятии методологии рационального эгоизма в контексте нейтрализации социально-экономического отторжения может стать рычагом социально-экономического развития предприятия. Обоснован синергетический эффект эгоистического поведения работников, который формируется во время их «конкуренции развития». Охарактеризован процесс социально-экономического привлечения на предприятиях, представленный регулированием распределения социальных и экономических возможностей среди работников предприятия. В качестве инструментов социально-экономического привлечения на предприятии предложено создание соответствующих ситуационных зон внутри предприятия. Предложено представление параметров деятельности предприятия через призму пространства и времени, что дает возможность интерпретировать физико-синергетические свойства предприятия, в частности, закон сохранения мобильности предприятия. Разработана причинно-следственная модель возникновения отторжения на рабочем месте, которая указывает на различия между типами поведения сотрудников на рабочем месте. Проведено моделирование пространства социально-экономического отторжения предприятий. Систематизирован эффект синергизма на предприятиях и его действие в ракурсе феномена социально-экономического отторжения. Разработаны режимы мониторинга регулирования социально-экономического отторжения на предприятиях. Предложен сценарный подход к регулированию социально-экономического отторжения на предприятии. Обосновано применение стратегического подхода к регулированию социально-экономического отторжения на предприятиях, предусматривающего рассмотрение ситуации отторжения априори через призму конфликта. Доказана необходимость избрания в качестве приоритета регулирования социально-экономического отторжения именно уровень предприятия, где зарождаются, модифицируются и трансформируются производственные социально-экономические межличностные связи, которые в дальнейшем распространяются на уровень региона, отрасли, страны в целом, что приводит к последствиям лавинообразного характера. Предложены критерии диагностирования приоритетности избрания направления регулирования социально-экономического отторжения на предприятиях.

Ключевые слова: отторжение, социально-экономическое развитие, оппортунистическое поведение, персонал предприятия, конфликт, партнерство, привлечение, концепция регулирования, стратегемы, управляющее воздействие.

ANNOTATION

Likhonosova G. S. Methodology of regulation of socio-economic exclusion at enterprises. – Manuscripts.

The thesis claiming the scientific Economy Science Doctor's Degree on the specialty 08.00.04 – Enterprises Economics and Management (by forms of economic activity). – Ukraine Ministry of Education and Science, Classic Private University, Zaporizhzhia, 2018.

The theoretical aspects of the emergence and spread of the phenomenon of socio-economic exclusion at enterprises are generalized. The essence of the process of regulation of socio-economic exclusion at enterprises is substantiated. Levels, classification marks, categories and methods of measuring socio-economic exclusion at enterprises are described. The problem-diagnostic model of the development of personnel information and innovation activity at enterprises through the interpretation of the interaction of limited resource invariants and personnel development was worked. The concept of regulation of socio-economic exclusion at enterprises is developed. The need to initiate the extension of the methodology of rational selfishness in the enterprise in the context of leveling the socio-economic exclusion at enterprise are identified. As a tool for socio-economic involvement in the enterprise proposed the creation of appropriate situational zones within the enterprise. The reflection of the parameters of the enterprise through the prism of space and time, which makes it possible to interpret the physical and synergetic properties of the enterprise are proposed. The causal and consequential model of personnel's exclusion of enterprises was developed. The simulation of the space of socio-economic exclusion of enterprises was carried. The effect of synergy on enterprises and their effect in the perspective of socio-economic exclusion was systematized. Modes of monitoring the regulation of socio-economic exclusion at enterprises have been developed. The application of the stratagem approach to the regulation of socio-economic exclusion at enterprises is grounded, which provides consideration of aberration situation a priori through the prism of the conflict. The criteria of diagnosing the priority of choosing the direction of regulation of socio-economic exclusion at enterprises are proposed.

Key words: exclusion, socio-economic development, opportunistic behavior, enterprise personnel, conflict, partnership, engagement, concept of regulation, strategy, managerial influence.

ЛІХОНОСОВА ГАННА СЕРГІЇВНА

**МЕТОДОЛОГІЯ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО
ВІДТОРГНЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Підписано до друку 16.11.2018

Формат 60×84/16. Папір офсетний. Друк різнографний. Гарнітура Times.
Умовн.-друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9. Тираж 150 пр. Зам. № 37-17АБ.

Видавець та виготовлювач
Класичний приватний університет
69002, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 70Б

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
серія ДК, № 3321 від 25.11.2008 р.