

ДОЦІЛЬНІСТЬ РЕГУЛЮВАННЯ ГОМЕОСТАЗУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ВІДТОРГНЕННЯ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ ТУРБУЛЕНТНОСТІ ²

DOI: <https://doi.org/10.32620/cher.2023.4.08>

Постановка проблеми. Представлене дослідження містить авторське бачення основних аспектів і підходів до можливості та доцільності регулювання гомеостазу соціально-економічного відторгнення в умовах післявоєнної економічної нестабільності та фінансової турбулентності. *Метою дослідження* є визначення доцільності регулювання гомеостазу соціально-економічного відторгнення у контексті систематизації сучасних положень та занепокоєнь провідних фінансистів відносно поширення тенденцій фінансової рецесії. *Методологічною основою дослідження* стали наукові публікації та монографічні видання, статті журналів та матеріали науково-практичних конференцій. Під час проведення дослідження було використано контент-аналіз наукової періодики; порівняльний критичний аналіз існуючих підходів та методів аналізу фінансової стійкості та податкового навантаження; статистичні методи аналізу. *Основною гіпотезою дослідження* стало припущення можливості нівелювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах за рахунок впровадженні новітніх фінансово-господарських технологій цифрової трансформації та відновлення виробничого потенціалу України. *Виклад основного матеріалу.* Доведено, що збурюючий імпульс відторгнення відбувається на підприємстві щодня і щогодини, а саме: зростає потреба в освіті, науці, посилюється диференціація в доходах працівників, змінюється рівень конкурентоспроможності продукції підприємства, формується новий продукт або технологія, що породжує принаймні два наслідки. У першому випадку, флуктуація пригнічується і виникає нова рівновага, а вся енергія обурення всередині підприємства поглинається динамікою індивідуальних переваг підприємства. У другому випадку енергія флуктуації не розчиняється у нових пристрастях індивідуумів, а навпаки, зберігається і навіть зростає, забезпечуючи формування інтересу підприємства як такого. *Оригінальність та практична значимість.* Розроблено категоризацію соціально-економічного відторгнення, де обґрунтовано, ключова інструмент уникнення соціально-економічного відторгнення — соціодинамічний мультиплікатор економічного зростання підприємства, який функціонує у вигляді взаємодії трьох складових елементів: соціальний ефект, 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. *Висновки та перспективи подальших досліджень.* 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 ансамбль сигнально-регуляторних систем підприємства, які є саморегульованими, де керівництво виступає лише елементом, а не наглядаючим органом. Запропоновано створення ентропії підприємства, у вигляді сукупності довгострокових партнерських відносин з усіма «зацікавленими сторонами» підприємства.

Ключові слова:

соціально-економічне відторгнення, регулювання, фінансова рецесія, гомеостаз, турбулентність економіки, економічна нестабільність.

THE FEASIBILITY OF REGULATING HOMEOSTASIS OF SOCIO-ECONOMIC REJECTION IN FINANCIAL TURBULENCE

Formulation of the problem. The presented study contains the author's vision of the main aspects and approaches to the possibility and expediency of regulating homeostasis of socio-economic rejection in the conditions of post-war economic instability and financial turbulence. *The purpose of the study* is to determine the feasibility of regulating homeostasis of socio-economic rejection in the context of systematization

¹ Лихоносова Ганна Сергіївна, д-р екон. наук, професор, професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування, Національний аерокосмічний університет ім. М. С. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», м. Харків, Україна.

Likhonosova Ganna, Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of Management and Business Administration Department, National Aerospace University «Kharkiv Aviation Institute», Kharkiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6552-8920>

e-mail: a.likhonosova@gmail.com

² робота виконана в тому числі завдяки іменній стипендії Верховної Ради України для молодих учених — докторів наук за 2023 рік.





of modern provisions and concerns of leading financiers regarding the spread of financial recession trends. *The methodological basis of the study* was scientific publications and monographs, articles of journals and materials of scientific and practical conferences. The research content of scientific periodicals was used during the study; comparative critical analysis of existing approaches and methods of analysis of financial stability and tax burden; Statistical methods of analysis. The main hypothesis of the study was to assume the possibility of leveling socio-economic rejection at enterprises by introducing the latest financial and economic technologies of digital transformation and restoration of Ukraine's production potential. *Presenting main material*. It has been proven that the disturbing momentum of rejection occurs at the enterprise daily and every hour, namely: the need for education, science increases, differentiation in the income of employees increases, the level of competitiveness of the enterprise's products is changing, a new product or technology that produces at least two consequences is formed. In the first case, fluctuation is suppressed and a new balance arises, and all the indignation energy inside the enterprise is absorbed by the dynamics of the individual preferences of the enterprise. In the second case, fluctuation energy does not dissolve in new passions of individuals, but on the contrary, it remains and even increases, ensuring the formation of interest of the enterprise as such. *Originality and practical importance*. Categorization of socio-economic rejection, where substantiated, is a key tool for avoiding socio-economic rejection — socio-dynamic multiplier of economic growth of an enterprise, which functions in the form of interaction of three components: social effect, employees' inclination to constructive and collective and collective work; A set of formal and informal institutions that ensure a combination of socio-economic effect with the tendency of employees to constructive actions. *Conclusions and prospects for further research*. To support the homeostasis of the enterprise, it is proposed to introduce a mechanism of homeostat, which is an appropriate complex of enterprise management systems, taking into account the capabilities and needs of employees, which includes an ensemble of signaling and regulatory systems of the enterprise, which are self-regulating, where management is only an element, not a supervisor. It is proposed to create an entity entity in the form of a set of long-term partnerships with all "interested parties" of the enterprise.

Key words:

socio-economic rejection, regulation, financial recession, homeostasis, turbulence of economy, economic instability.

Постановка проблеми. Для означення механізмів та важелів регулювання гомеостазу соціально-економічного відторгнення на підприємстві необхідно визначити з сутнісним тлумаченням даного процесу та пошуку потенційних можливостей впливу на нього з боку керівництва підприємства чи зовнішніх органів координації діяльності підприємства.

Для адекватного та результативного управління підприємством необхідна відповідна адекватна модель відображення життєдіяльності цього підприємства як складної частини соціуму, яка відокремлена певними юридичними, економічними, організаційними та соціальними критеріями власного формування та функціонування.

Гомеостаз виступає одним із основних показників стабільного функціонування та навіть можливостей подальшого розвитку підприємства. У фактичному виразі гомеостаз є показником обсягу товарно-грошових потоків, який 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 ві-

льної енергії) на одиницю витрат енергії, що воно затрачає для цього (або мінімум витрат, на одиницю отриманого результату). Будь-яке підприємство має власну матеріально-інформаційну основу. Призначення матеріального підґрунтя (тобто сукупності матеріальних елементів підприємства) забезпечує виконання роботи підприємства по забезпеченню метаболізму. Призначення інформаційного підґрунтя — управління зазначеними процесами та впорядкування змісту діяльності підприємства в просторі та часі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ключовими поняттями для побудови такої моделі є терміни «процес» і «система». Їхнє тлумачення та розуміння керівництвом стає основою якості відтворювальної моделі підприємства і, відповідно, прийнятих управлінських рішень. Процес — це перехід чогонебудь зі стану з одними характеристиками (початковими) в стан з іншими (кінцевими) [1, с. 1179]. В функціонуванні підприємства «процес» — це скоріше наслідок та зміни, що відбуваються з об'єктом, на який спрямована певна операція. Отже, адекватний опис життєдіяльності підприємства вимагає розглядати його в ракурсі взаємозалежного ланцюгу процесів, а не сукупності відокремлених ді-



лянок роботи, які при цьому все ж таки взаємодіють. Розуміння принципу дії цього ланцюгу та виникаючих при такій взаємодії неузгоджень, стає підґрунтям усунення проявів відторгнення на підприємстві на етапах його започаткування.

Система — явище (феномен, ефект), що формується внаслідок виникнення певних відносин у даному середовищі як сукупність взаємозалежних (взаємообумовлених) характеристик процесу (процесів) [1, с. 1320]. Отже, система існує, поки існують відношення (прямі, зворотні зв'язки), що породжують процеси всередині системи. У випадку дослідження підприємства, як системи, це — комплекс соціально-економічних відносин, поза яких не існують ні капітал, ні вартість, ні ресурси, ні взагалі підприємство. Авторські дослідження були спрямовані на пошук сучасних важелів та індикаторів визначення рівня фінансової безпеки різних суб'єктів господарювання [2; 3]. Проте актуальність дослідження взаємозв'язку фінансової безпеки різних суб'єктів господарювання та можливостей застосування інструментів штучного інтелекту з кожним днем тільки зростає.

Кеннон У. Б. для характеристики процесів, що забезпечують стійкість відкритої системи, запропонував термін «гомеостаз» («homeostasis» від грец. «homoios» — подібний, схожий + грец. «stasis» — стан, нерухомість) — рухомо-рівноважний стан будь-якої системи, що зберігається шляхом її протидії факторам зовнішнього та внутрішнього середовища, що порушують такий її стан [4].

Підтримання гомеостазу підприємства виступає сенсом процесу його управління. Вільне чи мимовільне ігнорування даної обставини (навіть заради миттєвої вигоди) завжди погіршує стан підприємства. Тому гомеостаз є головним критерієм якості всіх управлінських рішень.

Отже, **метою статті** є визначення доцільності регулювання гомеостазу соціально-економічного відторгнення у контексті систематизації сучасних положень та занепокоєнь провідних фінансистів відносно поширення тенденцій фінансової рецесії.

Виклад основного матеріалу дослідження. Головним процесом, що відбувається на підприємстві, є рух капіталу у вигляді ланцюга його перетворень. Капітал підприємства утворюється персоналом підприємства, його устаткуванням, сировиною, грошовими потоками, іншими ресурса-

ми та ступенем їхньої взаємодії, які беруть участь в соціально-економічній кооперації даного ринкового сегменту. Іншими словами, рух створеного капіталу — це той системотворюючий фактор, який перетворює натовп людей в організацію, в підприємство.

Якість руху капіталу визначається стійкістю характеристик цього процесу і тож саме якості управління підприємством. Чим краще керовані характеристики процесу руху капіталу, тим менше залежить підприємство від випадковостей ринку і від «людського фактору», відповідно тим стійкіше якість продукції та рентабельність підприємства.

Процес руху капіталу включає в себе безліч переліків різних процесів, зокрема: для керівництва головний процес — перетворення сировини в товар ($C \rightarrow T$); для постачальників — перетворення сировини в гроші ($C \rightarrow \Gamma$); для покупця — перетворення грошей в товар ($\Gamma \rightarrow T$); для бюджету країни держави — перетворення частини прибутку в податки ($\Pi \rightarrow \Pi$). І так для всіх зацікавлених сторін (стейкхолдерів), кожна з яких має власний інтерес в отриманні своєї частини вигоди, що створюється рухом капіталу.

Якість управління в такій моделі діяльності підприємства в найпростішому виразі визначається відношенням коридору відхилень фактичного часу руху капіталу до нормативного (оптимального) (рисунок 1). Підвищення якості управління підприємством вимагає переходу до управління й іншими характеристиками процесу руху капіталу, зокрема відношення персоналу до результатів та якості продукції, що ними виробляється.

Процес руху капіталу зазвичай передбачає поетапну серію проміжних процесів і, відповідно, станів, до яких залучаються відповідні ресурси, тобто формується конвеєр (мета $\rightarrow$ наслідок) якості використання певних ресурсів (1):

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

де T_1^{N-1} — початкова мета;

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

ΔT_1^{N+1} — зменшена мета під впливом попередніх наслідків C_1^N ;

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

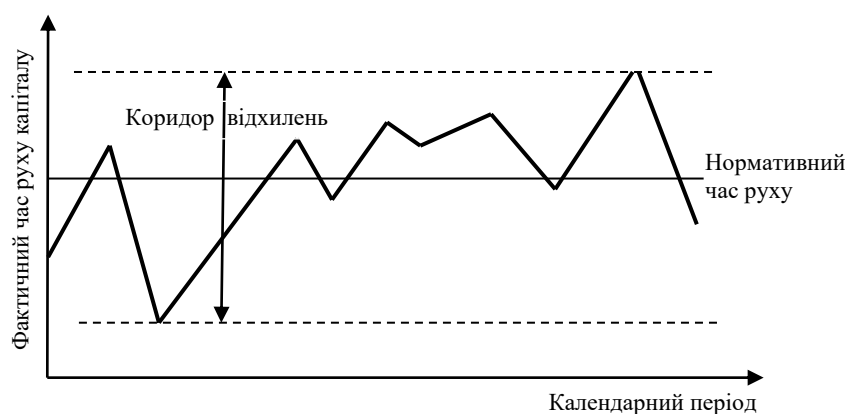


Рисунок 1 – Вплив регулювання в діяльності підприємства за підходом швидкості руху капіталу
Джерело: розроблено автором

Виходячи з того, що в рух капіталу залучається певний перелік ресурсів, то відповідний процес в дійсності являє собою комплекс «конвеєрів» використання відповідних ресурсів (2):

$$\begin{aligned} T_1^{0-1} \rightarrow C_1^1 \rightarrow \dots \rightarrow \Delta T_1^{n+1} \rightarrow \Delta C_1^n, \\ T_2^{0-1} \rightarrow C_2^1 \rightarrow \dots \rightarrow \Delta T_2^{n+1} \rightarrow \Delta C_2^n, \end{aligned} \quad (2)$$

.....

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

Надалі такі «конвеєри» комплексу процесів перетинаються, утворюючи вузли (3):

$$\left\{ \begin{aligned} R_N^2 &\rightarrow W_N^1 \rightarrow \dots \rightarrow P_N^1 \\ R_{\dots}^2 &\rightarrow W_{\dots}^1 \rightarrow \dots \rightarrow P_{\dots}^1 \\ R_2^2 &\rightarrow W_2^1 \rightarrow \dots \rightarrow P_2^1 \end{aligned} \right\} \rightarrow P_i^2 \rightarrow (P_1^1; P_i^1), \quad (3)$$

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.

За своєю сутністю підприємство, як різновид соціотехнічної організації являє собою надбіологічний, соціальний організм, що діє на умовах економічних та юридичних принципів, постійно еволюціонує. Саме в рамках підприємства діалектично поєднується певний перелік рис як суто біологічного організму, так і популяції біологічних організмів (працівників підприємства), що паралельно існують, діючи за власними законами та уподобаннями.

Така особливість підприємств надає їм властивості системного характеру: високу мінливість, пристосовність до нових умов, здатність до поступової еволюції. Отже, суто теоретичні життєдіяльність підприємств, враховуючи можливості еволюціонування персоналу, можуть існувати досить тривалий термін. Проте реальна статистика тривалості їх ефективної діяльності [5] свідчить про зворотне. Певна частка невдалої діяльності обумовлена помилками в організації управління та ставлення до працівників. Як і біологічний організм, підприємство буде життєздатним тільки при збереженні гомеостазу: відносної сталості внутрішніх процесів, характеристики яких можуть коливатися тільки в певних межах.

В якості параметрів, які відображають гомеостаз підприємства можна розглядати номенклатуру продукції, що випускається, її асортимент, обсяг виробництва, ринкову ціну на продукцію. Зокрема, ціна продукції характеризує обсяг вільної квазіенергії [6, с. 46], яку підприємству вдається залучити за допомогою виробництва та реалізації продукції.

Для підтримки гомеостазу підприємства має бути розроблено певний механізм — гомеостат — відповідний комплекс систем управління підприємством з урахуванням можливостей та потреб працівників. Його досконалість зумовлює шанси підприємства на довгострокове виживання при мінливих умовах зовнішнього середовища.

Для підтримки гомеостазу підприємства має бути розроблено певний механізм — гомеостат — відповідний комплекс систем управління підприємством з урахуванням можливостей та потреб працівників. Його досконалість зумовлює шанси підприємства на довгострокове виживання при мінливих умовах зовнішнього середовища.

Досконалість підприємства полягає в його здатності вчасно змінюватися, адекватно пристосовуючись до нового стану середовища, в той же час постійно знижуючи свою



залежність від нього. Виходячи з цього, управління на підприємстві — це, перш за все, гомеостатичне регулювання відносин між працівниками підприємства. Гомеостат, як механізм регулювання гомеостазу, являє со-

бою ансамбль сигнально-регуляторних систем (СРС) підприємства, яка є саморегульованими системами, де керівництво виступає лише її елементом, а не наглядаючим органом (рисунок 2).

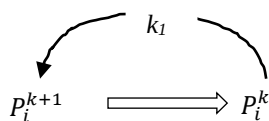


Рисунок 2 – Сигнально-регуляторна система регулювання соціально-економічного відторгнення
Джерело: розроблено автором

Головна частина ансамблю сигнально-регуляторних систем підприємства створюється шляхом стихійної самоорганізації його

персоналу, часом — окрім, інколи і всупереч рішенням керівництва (рисунок 3).

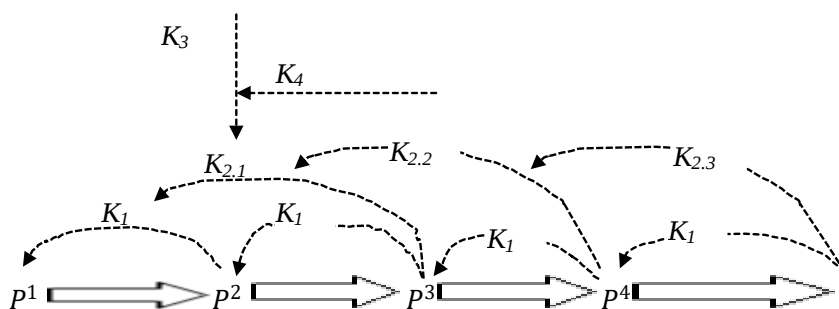


Рисунок 3 – Схема інформаційних потоків саморегулювання процесів соціально-економічного відторгнення
Джерело: розроблено автором

Досконалий гомеостатичний ансамбль підприємства повинен забезпечувати гомеостаз підприємства, формуючи еволюційну здатність гнучкої поведінки підприємства, можливість вчасно змінюватися, адекватно пристосовуючись до нового стану середовища, в той же час постійно знижуючи свою залежність від нього.

Зрозуміло, що ідеальна організація підприємства недосяжна. Але до неї можна наближатися, раціоналізуючи ансамбль загальних процесів, удосконалюючи гомеостат, формуючи та поширюючи ентростат.

Ентростат підприємства слід трактувати як сукупність довгострокових партнерських відносин з усіма його «зацікавленими сторонами». Тим самим підприємство переходить від пристосування до навколишнього середовища до його перетворення під власні можливості та довгострокові орієнтири.

Ентростат підприємства являє собою певний штучний оазис в конкурентному, хаотичному та непрогнозованому середовищі. Він перетворює шкідливі для підприємства

процеси зовнішнього середовища в корисні або, як мінімум, нешкідливі процеси. Іншими словами, зусилля керівництва на удосконалення системи управління підприємством з метою усунення проявів відторгнення, не враховуючи створення власного механізму ентростату, марні та непродуктивні.

Розвиток підприємства шляхом його еволюційного усунення відторгнення зводиться до вдосконалення його гомеостатичного ансамблю. Означений процес проходить шляхом еволюційного відбору з вилученням процесів всередині підприємства, які так би мовити, мають найменш вдалі мутації ансамблю процесів. Розуміння структури гомеостатичного ансамблю підприємства дозволяє недопущення виникнення відторгнення працівників еволюційним шляхом, тобто недопущенням свідомо безперспективних мутацій управлінських рішень та тупикових дій.

Таким чином, гомеостаз соціально-економічного відторгнення на підприємстві, це такий стан соціально-трудових та економіко-правових відносин між працівниками



всередині підрозділу, працівниками підрозділів, працівниками та керівництвом, працівниками та зовнішнім середовищем підприємства, де постійно підтримується стала невірноваженість. Даний стан виражається у позиції постійного пошуку оптимальності та шляхів подальшого розвитку самими працівниками, зацікавленості працівників в можливих альтернативах покращення якості продукції, прийняття на себе додаткових зобов'язань розвитку.

Відторгнення, як соціально-економічне явище прояву опортуністичної поведінки персоналу підприємства та отримання відповідних підсумкових результатів самим підприємством, прямопропорційно залежить від вірогідності настання, масштабів поширення та наслідків конфліктних ситуацій на підприємстві, а також ступенів прояву конфліктів та їхньої актуалізації.

В процесі життя колективів підприємств завжди виникає багато спірних питань, що з'являються через різну позицію сторін і які потребують вирішення. Виникнення розбіжностей, створює конфліктну ситуацію. Боятися таких ситуацій не варто, так як вони часто виявляються корисними, допомагаючи вирішити протиріччя, з'ясувати відмінності в точках зору. Отже, для означення доцільності регулювання гомеостазу соціально-економічного відторгнення, що виникає на підприємстві, як особливий випадок настання конфліктної ситуації, варто визначитися з його сутності та методологією нейтралізації або переводу у конструктивне русло.

Соціально-економічні конфлікти, які задають зміну організаційно-структурним тенденціям підприємства. Перехідні позиції від зони типів діяльності в соціально-економічних конфліктах — це позиція організатора, керівника та менеджера, і проміжна, яка забезпечує управління і пов'язує дослідницьку і проектну роботу на підприємстві. Конструктор і керівник здійснюють зв'язок методологічно організованого мислення з ситуаціями, в яких розгортаються конфлікти працівників або підрозділів на підприємстві. Працівники, які підтримують або заперечують даний вплив, самі того не усвідомлюючи надають «ідеї конфлікту» нових обрисів.

Для чіткого уявлення ролі соціально-економічного конфлікту в діяльності підприємства перетворимо його сутність в математичні вирази. Найбільш тотожним даному процесу є інтеграл, як сума послідовностей,

протилежність диференціала; цілісна величина, сума нескінченно малих частин одного цілого [1, с. 500]. Саме так відбувається із зародженням і поширенням конфліктної ситуації на підприємстві — сама вона виникає не усвідомлено, в процесі прагнення сторін довести свою правоту, а в наслідку залучаючи нові додаткові структури — факти, припущення, треті сторони, набуває певний напрям, отримує власні обриси і стає цілісним соціально-економічним явищем.

Конфлікт — явище соціальне, головним стимулом якого є сама природа суспільного життя. Він безпосереднім чином висловлює ті чи інші сторони соціальної свідомості, місце і роль людини в соціумі.

Конфлікти, як і будь-які соціально-економічні суперечності всередині підприємства чи його взаємодії із зовнішнім середовищем, є формою реальних виробних, економічних, соціальних зв'язків, які як раз і висловлюють взаємодію особистостей, відносин певних груп носіїв тенденцій відторгнення чи навпаки — залучення, і спільнот при розбіжності, несумісності їх потреб, мотивів і ролей. Такі розбіжності і стають каталізаторами подальшого пошуку шляхів прогресивного розвитку, нових інноваційних рішень та їхніх впроваджень. Іншими словами, саме конфліктні ситуації і виступають формою підтримки необхідного рівні гомеостазу підприємства, тобто є елементом формування його гомеостату.

Отже, соціально-економічні конфлікти на підприємстві є взаємною боротьбою певних суб'єктів, що живляться потоками протилежних інтересів чи способів їхнього досягнення. Саме в боротьбі породжується нова ідея та шляхи її реалізації.

В такому ракурсі принцип єдності протилежностей концепції регулювання соціально-економічного відторгнення, що детально розтлумачений у п. 1.3, виступає умовою започаткування соціально-економічного конфлікту на підприємстві, тобто активізує його інноваційні резерви та можливості, тим самим усуваючи прояви відторгнення на підприємстві. Боротьба протилежностей характеризує моменти становлення, розгортання, поширення та завершення протиріччя, тому соціально-економічний конфлікт існує в різному ступені на кожному з цих етапів, а не тільки як етап розгортання (загострення) протиріччя між сторонами. На підприємстві взаємна практична боротьба існує в формі економіч-





них, соціальних, виробничих, технологічних ідеологічних, фізичних дій, за допомогою яких конфліктуючі суб'єкти прагнуть «переграти» іншу сторону і опанувати предмет конфлікту.

Саме в виробничих конфліктах і слід шукати потенційний прогрес для підприємства. Тобто, конфлікти як невід'ємний момент виробничої діяльності та людської взаємодії можуть виконувати дві функції: позитивну (конструктивну) і негативну (деструктивну). Саме тому, завдання керівництва полягає не в тому, щоб усунути або запобігти конфлікту, а в тому, щоб знайти спосіб зробити його продуктивним.

Виходячи з цього, соціально-економічний конфлікт на підприємстві відобразимо через інтеграл (4):

$$A(t) = \int_B f(x, t) dx, \quad (4)$$

звідки похідна за параметром t , тобто за часом його виникнення та поширенню (5):

$$\frac{dA}{dt} = f(x_2, t) \frac{dx_2}{dt} - f(x_1, t) \frac{dx_1}{dt} + \int_{x_1(t)}^{x_2(t)} \frac{\partial f}{\partial t} dx. \quad (5)$$

Враховуючи дані похідні, математично інтерпретуємо розвиток підприємства за критерієм існування соціально-економічного конфлікту на підприємстві за формулами (6) та (7).

$$C_i(t) = \int_P^C f(C_p, t) dx + \int_P^C f(P, t) dx, \quad (6)$$

звідки похідна за параметром t :

$$\frac{dC_i}{dt} = f(C_p, t) \frac{dC_p}{dt} - f(P, t) \frac{dP}{dt} + \int_{P(t)}^{C_i(t)} \frac{\partial f}{\partial t} dx. \quad (7)$$

Отже, соціально-економічний конфлікт як платформа для подальшого розвитку підприємства являє собою такий математичний вираз (8):

$$C_i + \sum M + \dots + S_p^\infty \rightarrow \sum_{n=\infty} C_p \leftrightarrow P, \quad (8)$$

де C_i — ідея конфлікту;

$\sum M$ — думка працівника;

S_p^∞ — зовнішнє середовище (нескінченна кількість факторів, які сприяють становленню конфлікту);

C_p — соціально-економічний розвиток;

P — реакція на запропоновану ідею.

Отже, звідси функціональний розвиток буде мати форму простої системи (9):

$$P_d = \begin{cases} C_i + \sum M + S \\ P = \frac{C_i}{R} \end{cases} \quad (9)$$

де P_d — функціональний розвиток підприємства;

S — вчинки персоналу підприємства (прояви, вислови);

R — готовність підприємства до реалізації загальної ідеї.

Розв'язання протиріч — основного джерела функціонального розвитку підприємства, — не обов'язково відбувається у вигляді конфронтації або відкритого прояву опортуністичної поведінки, а може здійснюватися шляхом реформ. Це має стати поштовхом для формування концепції гармонійних суперечностей, наявних в колективі, де існує гармонійна єдність протиріч. Для нормального функціонування підприємства, що саморозвивається [7, с. 67–77] необхідна відповідна єдність приватної, громадської та інших форм власності.

Конфліктуючі сторони з протилежними інтересами взаємно припускають та одночасно взаємно виключають одна одну. «Взаємне припущення» означає, що підприємство може існувати тільки в єдності позицій та напрямів розвитку, обраних суб'єктами з протилежними інтересами.

Одночасно слід підкреслити, що саме боротьба суб'єктів з протилежними інтересами виступає джерелом розвитку підприємства і його структурних елементів: працівників, груп, підрозділів, організацій, філій тощо. Саме в результаті боротьби протилежностей і відбувається розвиток — як руйнування старого типу виробництва, позицій, принципів ведення господарювання та алгоритмів прийняття управлінських рішень.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, регулювання гомеостазу соціально-економічного відторгнення обґрунтовується необхідністю виявлення напряму соціально-економічного конфлікту, вчасного фіксування проявів відторгнення у працівників, але при цьому раціонального підтримання такого конфлікту на рівні гомеостазу, у якості каталізатора інноваційних змін на підприємстві. Тобто, дотримання рівноважного стану соціально-економічного відторгнення — наявності, але не переходу в негативний деструктивний напрям.

Отже, задача керівництва і полягає у вчасному виявленні проявів поведінки відторгнення, визначення його сутності, векторів поширення та ініціюючих мотивів, а також підтримання на рівні спрямування у прогрес-

сивний розвиток, наприклад — підвищення кваліфікації персоналу чи перевodu в інший підрозділ для працевлаштування. Таке підтримання гомеостазу соціально-економічного відторгнення за наведеними вище механізмами формує певний рівень сатисфакції діями керівництва для персоналу, та, водночас, здатне створити рівень усвідомлення персональної важливості конкретного працівника та його фахових здібностей для функціонування підприємства.

Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Укл. і голов. ред. В.Т. Буцел. Київ; Ірпін: ВТФ „Перун”, 2009. 1736 с.
2. Ліхоносова Г. С., Бортнікова А. Сучасні соціально-поведінкові виклики: вплив на обліково-податкову результативність підприємств аерокосмічної галузі. *Економіка та суспільство*. 2023. № 49. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-30>
3. Likhonosova G., Aleksejeva L., Zieiniiev T., Shalbayeva S. Approaches to ensuring the economic security of the relocated business. *Access to science, business, innovation in digital economy*, ACCESS Press, 2023. № 4(1). P. 115-129.
4. Варенко В. М., Братусь І. В., Дорошенко В. С., Смольников Ю. Б., Юрченко В. О. *Системний аналіз інформаційних процесів*: кол. монографія. Київ: Університет «Україна», 2013. – 203с.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 11 жовтня 2023 р.)
6. Мельник Л. Г. *Триалектичні основи управління розвитком економічних систем*: монографія. Суми: Університетська книга, 2015. 447 с.
7. Ліхоносова Г. С. Самоорганізація в системі організації підприємства. *Часопис економічних реформ*. 2011. №3. С. 103-110.

Стаття надійшла
до редакції : 25.08.2023 р.

Бібліографічний опис для цитування :

Ліхоносова Г. С. Доцільність регулювання гомеостазу соціально-економічного відторгнення в умовах фінансової турбулентності. *Часопис економічних реформ*. 2023. № 4(52). С. 52–59.

8. Чорней Н. Б. *Теорія систем і системний аналіз*: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: МАУП, 2005. 256с

9. Riley M. A., Turvey M. T. Dynamics in Action: Intentional Behavior as a Complex System Alicia Juarrero. *The American Journal of Psychology*. 2001. № 1 (114). P. 160-169.

References

1. Busel, V.T. (2009). A large explanatory dictionary of the modern Ukrainian language. Kyiv; Irpin: VTF "Perun", 1736.
2. Likhonosova, G., Bortnikova, A. (2023). Modern socio-behavioral challenges: impact on the accounting and tax performance of aerospace enterprises. *Economy and society*, 49 <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-30>
3. Likhonosova, G., Aleksejeva, L., Zieiniiev, T. and Shalbayeva, S. (2023). Approaches to ensuring the economic security of the relocated business. *Access to science, business, innovation in digital economy*, ACCESS Press, 4(1), 115-129.
4. Varenko, V. M., Bratus, I. V., Doroshenko, V. S., Smolnikov, Yu. B. and Yurchenko V. O. (2013). System analysis of information processes: col. monograph. Kyiv: "Ukraine" University, 203.
5. Official website of the State Statistics Service of Ukraine. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (application date: October 11, 2023)
6. Melnyk, L. G. (2015). *Trialectic bases of managing the development of economic systems*: a monograph. Sumy: University Book, 447.
7. Likhonosova, G. (2011). Self-organization in the enterprise organization system. *Time description of economic reforms*, 3, 103-110.
8. Chorney, N. B. (2005). *Systems theory and system analysis*: teaching manual for students higher education closing. Kyiv: MAUP, 256.
9. Riley, M. A., Turvey, M. T. (2001). Dynamics in Action: Intentional Behavior as a Complex System Alicia Juarrero. *The American Journal of Psychology*, 1(114), 160-169.

Стаття прийнята
до друку: 29.09.2023 р.

