

Отже, український зелений, а саме сільський туризм може стати візитівкою нашої держави на міжнародному туристичному ринку.

### **Література.**

1. Александрова А.Ю. Международный туризм: [учебник] / А.Ю. Александрова, 2002. – 470 с.
2. Колесник О.О. Економічна оцінка туристичної привабливості України [Електронний ресурс] / О.О. Колесник // Економіка. Управління. Інновації. – 2010. – № 1. – Режим доступу: [http://tourlib.net/statti\\_ukr/kolesnyk3.htm](http://tourlib.net/statti_ukr/kolesnyk3.htm)
3. Голубовська О.І. Сільський туризм як одна із складових відродження українського села [Електронний ресурс] / І.О. Голубовська // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2012. – Випуск III (47). – Режим доступу: [http://tourlib.net/statti\\_ukr/golubovska.htm](http://tourlib.net/statti_ukr/golubovska.htm)
4. Чорна Н.П. Розвиток сільського туризму в Україні [Електронний ресурс] / П.Н. Чорна // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: економічні науки. – 2010. – Випуск 99. – 401-411 с. – Режим доступу: [http://tourlib.net/statti\\_ukr/chorna7.htm](http://tourlib.net/statti_ukr/chorna7.htm)
5. Васильев В.П. Сільський зелений туризм в Україні [Електронний ресурс] / В.П. Васильев. – Режим доступу: [http://tourlib.net/statti\\_ukr/vasyljev.htm](http://tourlib.net/statti_ukr/vasyljev.htm)
6. Туристичний портал про Україну «UA.IGotoWorld.com» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://ua.igotoworld.com/ua/article/799\\_korporativnyy-otdyh-v-ukraine.htm](https://ua.igotoworld.com/ua/article/799_korporativnyy-otdyh-v-ukraine.htm).

## **РОЛЬ САМООРГАНІЗАЦІЇ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ**

***ПЕРЕВЕРЗЄВА А.В., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ***

Реалії сьогодення переконливо доводять, що ефективність функціонування соціально-економічної системи з точки зору тактики та стратегії значною мірою визначається вдало побудованою системою управління.

На сучасному етапі постає питання зміни пріоритетів управління на розвиток людських ресурсів замість надмірного зосередження на накопиченні фінансового капіталу, котре в майбутньому може мати негативні наслідки і негативно впливати на результати діяльності [1].

На думку вчених ефективність системи управління залежить від

особливостей політики керівництва, що підтверджується тезою: «...ті керівники, які не переймаються долею своїх працівників, страждають від постійної «втєчі» кадрів. Співробітники йдуть від тих, хто ними управляє, а не з підприємства» [2].

Однією із важливих властивостей соціально-економічних систем є їх здатність до самоорганізації. З теоретичної точки зору самоорганізація трактується як утворення впорядкованих структур із хаосу [3]. Також досить розповсюдженим визначенням самоорганізації є її розуміння як цілеспрямованого процесу, який передбачає створення, відтворення, відновлення або вдосконалення організації складної динамічної системи [4].

На основі вищезазначеного, слід підкреслити, що соціально-економічні системи за рахунок самоорганізації здатні не лише ефективно функціонувати, але відновлюватися залежно від потреб часу, а також динамічно розвиватися за рахунок акумуляції можливостей та максимальної реалізації потенціалу.

З філософської точки зору зміст поняття «самоорганізації» передбачає декілька аспектів:

- спонтанність (від латин. – «добровільний», «довільний»), що проявляється у формування або зміні якостей систем, їх елементів, зв'язків, структур, функцій і властивостей в умовах активізації зовнішнього впливу та у взаємодії з ними;

- спосіб функціонування, оновлення та розвитку (прогрес і регрес) природних та соціальних систем;

- динамічний процес визначає, котрий з точки зору природного розвитку може бути пасивним або адаптивним, а з точки зору суспільства визначається креативністю.

З точки зору здатності системи до відновлення самоорганізація передбачає виникнення нових структур у складних соціально-економічних системах, котрі є більш енергетично наповненими, ніж попередні. Вчені Е.В. Бондаревська, С.В. Кульневич [5] розглядають самоорганізацію як «властивість будь-якої системи до саморозвитку за допомогою культивування, «виращування» нових, більш життєстійких структур». В межах такого підходу можна виокремити основні компоненти самоорганізації:

- внутрішні ресурси – особистісні структури свідомості: критичність, мотивація, рефлексія, колізійність, опосередкованість, орієнтування, автономність, творчість, самоактуалізацію, самореалізація, забезпечення рівня духовної життєдіяльності;

- зовнішні ініціації – навчальні, виховні засоби, педагогічні умови.

В якості соціально-економічних систем можна розглянути об'єднання людських об'єднані певними відносинами. Сучасні організаційні знання про процеси і явища базуються на тому, що жодне об'єднання людей неспроможне розвиватися за умови використання жорсткої системи управління, та відсутності складових самоорганізації. Адже ефективна управлінська діяльність спрямована на прийняття рішень, розширює можливості регулювання системи на основі використання внутрішнього потенціалу. Значущість самоорганізації динамічно зростає внаслідок прискорення розвитку та ускладнення сучасних соціально-економічних систем.

Закономірності сучасного розвитку, підґрунтям якого є інновації, дозволяють спрогнозувати домінування тенденцій самоорганізації за умови прагнення соціально-економічних систем використовувати механізми самоорганізації. У середовищі сучасних акцентується увага на динамічних партнерських відносинах.

Успіх функціонування та результативність діяльності окремих соціально-економічних систем підтверджує, що чим менш регламентованою є механізм та структура управління, тим більшою є здатність адаптації до динамічності змін реальних умов, до внутрішнього регулювання.

Зауважимо, що самоорганізацію можливо використовуватися із деякими обмеженнями, враховуючи ієрархічність структури та рівень функціонування, в межах системи потреб організаційної структури.

У сучасній інтерпретації ефектом самоорганізації є підвищення результативності використання взаємодії між людьми, видів економічної активності в межах певної соціально-економічної системи. Основі засади самоорганізації колективної діяльності виявляються через:

- загальний управлінський вплив, перетворення сукупності індивідів у колектив;

- узгодженість членів групи щодо можливості підвищити продуктивність праці та підвищити результати діяльності за рахунок колективної злагодженої праці порівняно із індивідуальними результатами кожного учасника;

- узгодження інтересів групи щодо результату колективної діяльності, її корисність для колективу в цілому або кожного його учасника зокрема. Розподіл кінцевого результату є прозорим і дозволяє усвідомити свою значущість у діяльності та процесі виробництва;

- здатність групи конструктивно у визначені терміни вирішувати

проблеми і протиріччя, що виникають у процесі колективної діяльності.

Процес самоорганізації сприяє формуванню системи звичок, норм та стереотипів поведінки, котрі є передумовами пристосування до умов певного середовища. Самоорганізацію в колективах ідентифікують як уніфікований процес, котрий передбачає відсутність зміну або розвитку нового рівня власної організованості без зовнішніх впливів, створення функцій, процесів, структур. Проявом самоорганізації є усвідомлення людьми своїх особистих та спільних інтересів із прагненням досягти спільної мети.

Основними елементами самоорганізації колективу є:

- формування морально-психологічного клімату та відповідного середовища;
- колективне прийняття рішення на основі взаємодії;
- підтримка креативності;
- здатність вирішувати конфлікти;
- формування спільної думки.

Прикладом самоорганізованих соціально-економічної системи є формування колективів, в яких активна участь кожного сприяє формуванню спільної думки для вирішення конкретних завдань. Такий колектив є стійким і швидко адаптується до змін. Елементи самоорганізації присутні т також у об'єднаних територіальних громадах, члени яких взаємодіють між собою задля досягнення спільної цілі – підвищення рівня життя населення громади загалом, і кожного її члена, зокрема, що можливо тільки за умови взаємодії.

В сучасній теорії управління самоорганізація сприймається як позитивне явище переважною більшістю. Якщо ж говорити про об'єктивність оцінки, то існує подвійність у ставленні до самоорганізації: як позитивне, так і негативне явище. Адже, значний рівень самоорганізації може бути передумовою підвищення рівня «закритості» колективу, що є неможливим адже самоорганізація колективу існує на основі симбіозу зовнішніх та внутрішніх правил, принципів.

На основі вищезазначеного, слід зауважити, що ефективність соціально-економічної системи, її розвиток, першочергово залежить від рівня досконалості організації системи управління, її структури та внутрішнього організаційного механізму.

Для підвищення ефективності функціонування соціально-економічних систем, потрібно використовувати альтернативні форми управління, які виключають використання усталених наукових засад та

чітко визначених норм. Не лише особисті риси керівника, але вдало побудована система управління на основі взаємодії в колективі забезпечують прогресивність розвитку та адат націю до змін середовища функціонування соціально-економічних систем.

Певна соціально-економічна система – це передусім об'єднання людських ресурсів, що складається із сукупності структурних елементів, серед яких доцільно виокремити:

- трудовий потенціал;
- інноваційність та творчість;
- освітній потенціал;
- організаційний потенціал;
- наукові розробки;
- соціально-психологічний клімат у колективі;
- ділова активність;
- імідж суб'єкта господарювання.

Аналіз сучасних закономірностей розвитку свідчить про домінування тенденцій самоорганізації та прагнення соціально-економічних систем до її використання в якості дієвого методу управління. Досягнення ефекту від самоорганізації забезпечується за рахунок взаємодії, співробітництва, чітко визначеної мети та усвідомлення ролі кожного щодо її досягнення за рахунок дій керівників та організації управлінської діяльності. Використання позитивного ефекту самоорганізації дії, які характеризуються високим рівнем стійкості та адаптації.

Отже, самоорганізація – це:

- оптимізація процесу управління за рахунок отримання максимального ефекту за умови мінімального використання ресурсного потенціалу;
- раціональне використання та розподіл часу;
- чітке уявлення про мету, сенс, алгоритм виконання завдання, пріоритети роботи.

У той же час, самоорганізація є має компенсуючий ефект для управління, адже виконує роль «реаніматора» за умови виявлення недоліків традиційного менеджменту.

Використання законів самоорганізації дозволяє підвищити продуктивність праці, що досягається зменшенням часу виконання своєї роботи; зростанням швидкості документообігу, прискоренням грошових і фінансових потоків; збільшенням швидкості та якості прийнятих рішень на різних рівнях управлінської системи.

До того ж, високий рівень самоорганізації сприяє акумуляції

ресурсного потенціалу та спрямуванні «енергій» колективу на реалізацію завдань соціально-економічної системи, що підвищує швидкість та якість прийняття управлінських рішень та їх практичну реалізацію.

Отже, за нашим визначенням, самоорганізація – це, насамперед, усвідомлена діяльність і усвідомлена поведінка, що проявляються в плануванні робочого й вільного часу, формуванні й розвитку позитивних звичок (насамперед, у сфері здоров'я, здорового способу життя), контролі особистих відчуттів і реакцій на події, що відбуваються в оточуючому середовищі.

Людина з високими показниками рівня самоорганізації легше опановує нові види діяльності, реагує на виникнення нестандартних ситуацій та досягає успіху. В умовах самоорганізації важливим є передача знань, досвіду, вміння аналізувати ситуації, розвиток управлінських здібностей, формування відчуття відповідальності, опануванням різних стилів управління. Наявність таких властивостей формує лідерські якості, котрі проявляється у можливості впливати на людей та здійснювати разом позитивні перетворення.

Таким чином, досягти високого рівня ефективності управління неможливо без самоорганізації, тобто злагодженої взаємодії між різними ланками управління, головними учасниками яких є люди.

### **Література.**

1. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Фитц-енц Як; [пер. с англ. Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.; под. общ. ред. В.И. Ярных]. – М. : Вершина. – 2006. – 320 с.

2. Хьюз-младший Джеймс И. Богатство семьи. Как сохранить человеческий, интеллектуальный и финансовый / Хьюз-младший Джеймс; [пер. с англ.]. – М. : «Олимп-БИЗНЕС», 2007. – 288 с.

3. Теория организации / Д.В. Олянич [и др.]. – Ростов на Дону : Феникс, 2008. – 408 с.

4. Латфуллин Р.Р. Теория организации / Р.Р. Латфуллин, А.У. Райченко. – СПб. : Питер, 2004. – 395 с.

5. Кульневич С.В. От стратегии самоорганизации к тактике личностного воспитания / С.В. Кульневич // Известия Южного отд. РАО. Личностно-ориентированное образование в контексте культуры. – 2000. – Выпуск 2. – С. 13-24.

6. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / Фрэнсис Фукуяма; пер. с англ. – М. : ООО «Издательство АСТ», 2004. – 730 с.