

**АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ АНТИВИРУСНОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ДЛЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

**Таблица 2.** Действие антивирусов против угроз информационной безопасности\*

Антивирус	Шпионские программы	Спам	Фишинг	Вирусы	Клавиатурный перехватчик	Ddos-атака	Троянские программы
Касперского	Да	Да	Да	88 %	Да	Да	85 %
Dr.Web	Да	±	±	47 %	Да	Да	51 %
ESET	Да	Нет	Да	29 %	Нет	Да	24 %
Avast!	±	Да	±	41 %	Да	±	49 %

\* - обозначение «±» трактовать, как «не все версии»

**Выводы.** Исходя из анализа и исследований антивирусного программного обеспечения можно сделать следующие выводы:

Не все современные антивирусы способны противостоять даже известным на данный момент угрозам информационной безопасности, либо не способны им противостоять на достаточном уровне.

Наиболее эффективным антивирусом можно считать Лабораторию Касперского, так как он способен предотвратить основные угрозы и может выявить наибольшее количество вирусов и троянских программ.

Для развития конкурентоспособности антивирусов с более низким уровнем защиты необходимо разрабатывать большее количество защитных компонентов, а также регулярно отслеживать и реагировать на появление новых современных угроз информационной безопасности.

**Источники и литература:**

1. Безруков И. Н. Компьютерная вирусология: справочное пособие. / И. Н. Безруков. – Киев, 1991.
2. Безруков И. Н. Технология применения средств защиты от вирусов / И. Н. Безруков // Вычислительная техника и ее применение. – 1991. – №7.
3. Безопасность электронного бизнеса. / В. А. Пярин, А. С. Кузьмин, С. Н. Смирнов. – М., Гелиос-АРВ, 2002.
4. Дрожиннов В. А. Состояние и развитие рынка ИКТ в России / В. А. Дрожиннов, А. Н. Штрик. // Компьютерная неделя. – 2004. – №1(415).
5. White G., Long J. (2010). Global information security factors. International Journal of Information Security and Privacy (IJISP), 4(2), 2010. P. 49–60.
6. Kirby C. Former White House aide backs some Net regulation / Clarke says government, industry deserve 'F' in Cybersecurity", 2005
7. International Legal Issues Of Cyber Attacks. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://perry4law.co.in/cyber\\_security](http://perry4law.co.in/cyber_security).
8. European Cybercrime Centre. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.europol.europa.eu/ec3>.

**Максимюк Г.М.****УДК 331.101**

**ДОСЛІДЖЕННЯ ІСТОРИЧНОЇ ЕВОЛЮЦІЇ КАТЕГОРІЙ, ЩО  
ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ ТРУДОВИЙ ВНЕСОК ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА**

***Анотація.** У статті розглянуті основні категорії, що визначають трудовий внесок працівників підприємства (робоча сила, економічно активне населення, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал). Виявлено основні вехи їх історичного розвитку, досліджено їх сутність, проведено аналіз підходів вітчизняних та закордонних вчених до визначення сучасних категорій, що характеризують трудовий внесок працівників. Запропоновано схему, яка ілюструє ємність цих категорій.*

***Ключові слова:** робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал.*

***Аннотация.** В статье рассмотрены основные категории, определяющие трудовой вклад работников предприятия (рабочая сила, экономически активное население, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал). Исследовано эволюционное развитие этих категорий. Проведен анализ работ отечественных и зарубежных ученых в части значений, которые они придают этим категориям. Проиллюстрировано емкость показателей, характеризующих вклад работников предприятия.*

***Ключевые слова:** рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал.*

***Summary.** In current conditions of economic activity, economic environment development and interrelation person's role in production changed greatly. In any conditions, in different political and economic eras, within different systems human resources were decisive in reaching goals. Rapid development of theories regarding the role of employees in meeting company's target caused the choice of the issue and its topicality.*

*Main categories, defining labor impact of company's workers were examined (work force, gainfully occupied population, manpower, labor potential, human capital). Evolution of these categories was studied. Works of domestic and foreign scientists in the part of meanings, they give to these categories, were analyzed. Capacity of the categories characterizing employees' labor impact was illustrated.*

*Having studied the categories, characterizing employees' labor impact, we can assert that in the course of time and due to development of economic views on human role in production, one category gave rise to other, more capacious and up-to-date.*

*Appearance of the new categories, characterizing increasing the human role in production and society, does not mean dying out of the old ones, because every of these categories has its mission.*

**Keywords:** work force, manpower, labor potential, human capital.

В сучасних умовах господарювання, розвитку економічного середовища та взаємовідносин, докорінно змінилася роль людини у виробництві. За будь-яких умов, у різні політичні й економічні епохи, при різних системах, людські можливості були вирішальними в здобутку поставлених цілей. Стрімкий розвиток теорій щодо ролі працівників в досягненні мети підприємства чи організації обумовив вибір теми дослідження та її актуальність.

Питання трудового внеску працівників знайшли своє відображення в наукових роботах дослідників минулого та сучасності. Значущий внесок у вивчення і розвиток теорій щодо ролі людини в виробництві зробило багато вітчизняних та зарубіжних дослідників: Д. Богиня, В. Гриньова, М. Долішній, Л. Згалат-Лозинська, С. Струмилін, А. Череп, Т. Шульц, Я. Мінсер, Г. Беккер та ін. Систематизація генезису категорій з урахуванням зарубіжного досвіду, що характеризують трудовий внесок працівників, представлена фрагментарно. Метою цієї роботи є визначення основних категорій, що характеризують трудовий внесок працівників. Реалізація поставленої мети зумовила необхідність розв'язання таких завдань: дослідити трансформацію підходів до визначення ролі людини в виробництві в процесі еволюції економічної теорії; провести аналіз робіт вітчизняних та закордонних вчених щодо змісту, який вони надають цим категоріям.

Праця – це свідомо розумна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей. Праця (всі розумові та фізичні здібності людей) є одним з факторів виробництва на ряду з землею та капіталом. Адам Сміт вважав працю основним фактором виробництва бо забезпечення товарами та послугами стало з часом краще, проте, якість землі та клімат особливо не змінилися. Англійський економіст У. Петті вважав працю об'єктом купівлі-продажу.

К. Маркс розмежував поняття «праця» та «робоча сила». Робоча сила є здатністю людини до праці, сукупністю фізичних і духовних здібностей, що людина використовує у своїй діяльності; а праця – це процес реалізації цієї здібності. Наймання людини на роботу є продажем робочої сили. Тобто робоча сила, згідно з теорією капіталізму, виступає специфічним товаром. Товар «робоча сила» продається, як правило, в кредит, на певний термін, в момент продажу товар «робоча сила» не відокремлюється від її власника – робітника [17]. Більшість сучасних економічних теорій не визнають робочу силу як самостійний товар, вони твердять, що продається безпосередньо сама праця. Поняття «робоча сила» має загально соціальний характер і є природною внутрішньою якістю людини, яка зумовлює її конкурентоздатність.

Категорія економічно активне населення є тотожною до поняття робоча сила. Згідно з визначенням Міжнародної організації праці економічно активне населення – це громадяни обох статей, які упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу і готові були приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні». До зайнятих економічною діяльністю за методикою МОТ відносяться особи у віці 15-70 років, які виконують роботи за винагороду по найму на умовах повного або неповного робочого дня, працюють самостійно або в окремих роботодавців, безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. Зайнятими за цією методикою вважаються особи, які працювали протягом тижня не менше 4 годин (в особистому підсобному господарстві – не менше 30 годин) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота.

В 1920 роки академік С. Г. Струмилін вперше ввів термін «трудові ресурси» в роботі «Наші трудові ресурси і перспективи». Поява цього терміну була обумовлена необхідністю обліку та планування населення в умовах централізованої економіки СРСР. У 1954 році Міжнародна конференція статистиків праці затвердила дефініцію «загальні трудові ресурси», що включили «власно трудові ресурси» й «військовослужбовців» [20]. З цього моменту термін «трудові ресурси» набув широкого застосування. На думку Гальчинського А. та Гейця В. трудові ресурси – це працездатне населення, що знаходиться у віці від 15 до 70 років і завдяки своїм фізичним, інтелектуальним і професійно-кваліфікаційним характеристикам бере участь чи може постійно брати участь у суспільному виробництві товарів і послуг [19, с. 5]. Д. Богиня дає таке визначення трудовим ресурсам – це основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частина населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту [9, с. 211].

На думку автора, трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів, це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна здійснювати корисну діяльність. Для того, щоб працювати, людині потрібен певний фізичний і розумовий розвиток, який залежить від віку людини. Тому критеріями, за якими визначаються трудові ресурси, є, в першу чергу, вік і працездатність людини.

Категорія «трудові ресурси» дозволила кількісно враховувати працездатне населення, але без оцінки його якісного складу, тобто такий підхід не дозволяв комплексно розглядати проблему. При екстенсивному розвитку економіки в недавньому минулому кількісні оцінки резервів і ресурсів були основними, оскільки якісні фактори у своїй сукупності починають діяти, як правило, з переходом на інтенсивний шлях [22].

Вичерпання ємності категорії «трудові ресурси» через постійний науково-технічний прогрес, особливості демографічного становища, якому притаманне зниження частки населення працездатного віку змінило існуючі погляди на роль і місце людини в процесі виробництва. На початку 60-х років ХХ ст. виникла категорія «трудовий потенціал».

Категорія «трудовий потенціал» є ширшою ніж категорії «робоча сила» та «трудові ресурси», бо включає сукупність якостей, які визначають працездатність людей, їх фізичний психологічний та

## ДОСЛІДЖЕННЯ ІСТОРИЧНОЇ ЕВОЛЮЦІЇ КАТЕГОРІЙ, ЩО ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ ТРУДОВИЙ ВНЕСОК ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

моральний потенціали, обсяг загальних, спеціальних знань та навичок [14, с. 257]. В процесі праці використовується робоча сила, але не обов'язково усі здібності людини, тобто категорія «робоча сила» не відображає трудовий потенціал працівника в повній мері [21, с. 9].

На сьогодні існує багато підходів до визначення поняття «трудовий потенціал», різні вчені вкладають в нього різний зміст (табл. 1).

**Таблиця 1.** Підходи різних авторів до визначення категорії «трудовий потенціал»

Автор	Родове поняття	Визначення
Згалат-Лозиська Л.А.	Ресурси та можливості	Трудовий потенціал – наявні ресурси та потенційні можливості до здійснення трудової діяльності, що існують у суспільстві [15, с. 5]
Шаульська Л.В.	Ресурси	Трудовий потенціал – ресурси праці, що визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці [23, с. 119]
Оленцевич Н.В.	Здатність до праці	Трудовий потенціал – узагальнююча характеристика міри та якості сукупної здатності до праці, що визначає потенційні можливості участі як окремих індивідів, так і груп робітників, працездатного населення в цілому в сукупно корисній діяльності [18, с. 10]
Долішній М.І.		Трудовий потенціал – прогнозована інтегральна здатність колективу, підприємства, працездатного населення (трудова ресурсів), країни, регіону до продуктивної трудової діяльності, результатом якої є створені духовні та матеріальні цінності [13, с. 87]
Золотогоров В.Г.		Трудовий потенціал – узагальнююча характеристика кількості, якості та міри сукупної здатності до праці, яку має індивідуум, група індивідуумів, працездатне населення при даному рівні стану економіки, розвитку науки і техніки, освіти та ін. [16, с. 580].

Визначення Шаульської Л.В. та Згалат-Лозинської Л.А. є схожими та вузько розглядають категорію «трудовий потенціал», не враховують рівні такого потенціалу, визначення Оленцевич Н.В., Долішнього М.І., Золотогорова В.Г. є більш повними та ємними.

Поняття «трудовий потенціал» повною мірою характеризує трудові ресурси та включає не тільки використані, але й невикористані можливості в трудовому процесі. Виникнення категорії «трудовий потенціал» свідчило про переоцінку ролі людини у виробництві, визнання значення та ваги накопиченого в суспільстві інтелектуального й освітнього потенціалу.

Поняття людський капітал надав галузу у 1928 році англійський економіст Артур Пігоу, він зазначив, що існує таке явище як інвестування в людський капітал на ряду з інвестуванням в матеріальний капітал. Це твердження зробило різницю між економікою споживання та економікою інвестицій менш чіткою, бо, наприклад, споживання є інвестицією в особисту продуктивність [5, с. 29]. Але на той час поняття «людський капітал» не стало загальноживаним із-за свого, як вважалося на той час, негативного підтексту.

В неокласичній економічній літературі категорію «людський капітал» у 1958 році почав використовувати Якоб Мінсер в своїй статті «Інвестиції в людський капітал та розподіл особистих доходів» [4]. Основними розробниками теорії людського капіталу вважаються Теодор Шульц та Гері Беккер. Т. Шульц стверджував, що людський капітал – це форма капіталу, бо він є джерелом майбутнього доходу або майбутнього задоволення, або першого та другого разом. А людським він стає тому що він є складовою частиною людини [6]. Г. Беккер, в свою чергу, розробив макроекономічну теорію людського капіталу. В своїй книзі «Людський капітал» він сформулював модель людського капіталу, яка стала основою для всіх майбутніх досліджень в цій галузі, він був перший, хто здійснив статистично коректний розрахунок економічної ефективності освіти [3].

Проаналізуємо підходи різних науковців до визначення категорії «людський капітал» (табл. 2)

Визначення Де ла Фуэнте та Чикконе А. нехтують можливістю людини здобути знання та навички завдяки її життєвому досвіду. Ми вважаємо визначення О. Грішнєвої найбільш ємним, та таким що найбільш відображає суть категорії «людський капітал».

Категорія «людський капітал» не обмежує якості працівника тільки здатністю до праці та вимогами до працездатного віку, а розглядає їх як своєрідний запас », від якого його власник отримує прибуток. Однак, прирощення додаткової вартості її власнику відбувається у разі не лише наявності, але й використання своїх здібностей у трудовому процесі [12]

**Таблиця 2.** Підходи різних авторів до визначення категорії «людський капітал»

Автори	Визначення
Гриньова В.М., Писаревська Г.І.	Людський капітал – це певні здібності та можливості, які використовуються людиною в процесі трудової діяльності [21, с.7].
Гараван Т та Йондт М.	Людський капітал – це знання, навички, освіта та здібності людини [2;7].
А. Де ла Фуэнте та Чикконе А.	Людський капітал – знання та навички здобуті завдяки обов'язковій, вищій та професійно-технічній освіті [1].
Адріанова В.	Людський капітал – вартісне вираження витрат на формування здоров'я (від народження до активної діяльності), на придбання знань, досвіду, кваліфікації, на підвищення культури поведінки в суспільстві [8].
Гальків Л.	Людський капітал – сукупність притаманних кожній людині знань, навичок, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, які можуть бути використані нею у виробничих чи споживчих цілях, а також мають здатність оновлюватися, вдосконалюватися, розвиватися [10, с. 198].
Грішнєва О.А.	Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивації індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють

підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власного та національного доходу” [11, с. 16-17].
---

Розглянувши категорії, що характеризують трудовий внесок працівників, можна стверджувати, що з плином часу та розвитком економічних поглядів на роль людини у виробництві одна категорія породжувала іншу, більш ємну, та таку, що відповідає потребам часу. Тобто одна категорія породжувала іншу, більш містку (рис. 1).



**Рис. 1.** Ємність показників, що характеризують вклад робітників підприємства

В роботі була проведена систематизація генезису категорій, що характеризують трудовий внесок працівників в вітчизняній та зарубіжній літературі, було розроблено схему, яка ілюструє ємність цих категорій.

В економічній теорії з різною інтенсивністю в різні періоди використовувалися такі поняття, як робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал. Ці поняття відображали певні зміни в оцінці ролі і місця людини в економічній системі суспільства.

Аналізуючи концептуальні положення у розвитку світової економічної думки, можна зробити висновок, що перераховані вище категорії у своїй сукупності відображають еволюцію розвитку уявлень про місце і роль людини у виробництві та суспільному житті. Поява нових понять, які характеризують зростання ролі людини у виробництві й суспільстві, не означає відмирання старих, оскільки кожна з перелічених категорій має своє призначення.

#### Джерела та література:

1. De la Fuente A. Le capital humain dans une économie mondiale sur la connaissance / A. De la Fuente, A. Ciccone. // Rapport pour la Commission Europe ´enne. – 2002.
2. Garavan T. H. Human Capital Accumulation : The Role of Human Resource Development / T. H. Garavan. // Journal of European Industrial Training. – 2001. – №25. – P. 48–68.
3. Gary S. Becker. Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / Gary S. Becker. – NEW YORK : NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH, 1975. – 268 p. – (2nd ed.).
4. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution [Електронний ресурс] / Jacob Mincer // Journal of Political Economy. – 1958. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1827422?sid=21105250360831&uid=2&uid=3739232&uid=4>.
5. Pigou A. C. A Study in Public Finance / A. C. Pigou. – London : Macmillan & Co., Ltd., 1928. – 323 p.
6. Theodore Schultz. Investment in human capital [Електронний ресурс] / Theodore Schultz // The American Economic Review. – 1961. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf>.
7. Youndt M. A. Intellectual Capital Profiles : An Examination of Investments and Returns / M. A. Youndt. // Journal of Management Studies. – 2004. – №41. – P. 335–361.
8. Адрианова В. В. Расчет человеческого капитала предприятий. // Экономика и управление – М. : 1998. – № 2. – С. 4–6
9. Богиня Д. П. Основи економіки праці: [навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей] / Д. П. Богиня – К. : Знання-Прес, 2001. – 314 с.
10. Гальків Л. І. Людський капітал: базисні поняття та концептуальні положення // Науковий вісник НЛТУ України : Збірник науково-технічних праць. – Львів : НЛТУ України. – 2008. – Вип. 18.9. – С. 187–191.
11. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К : Знання, 2001. – 254 с., С. 16–17.
12. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал : взаємозв’язок категорій [Електронний ресурс] / Т. В. Давидюк // ВІСНИК ЖДТУ – Режим доступу до ресурсу : <http://eztuir.ztu.edu.ua/2053/1/6.pdf>.

13. Долішній М. І. Соціально-психологічні компоненти трудового потенціалу / М. І. Долішній // Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу. – К., 1994. – Ч. 3. – С. 86–92.
14. Жуков Л. И. Экономика труда : учебник для вузов / [Л. И. Жуков, Г. О. Погосян, В. И. Сивцов] ; под ред. Г. О. Погосяна, Л. И. Жукова. – М. : Экономика, 1991. – 304 с.
15. Згалат-Лозинська Л. О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин : автореф. дис. канд. ек. наук : 08.02.03 – організація управління, планування і регулювання економікою / Л. О. Згалат-Лозинська. – К. : Науково-дослідницький економічний інститут Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, 2002. – 19 с.
16. Золотогоров В. Г. Экономика: Энциклопедический словарь / В. Г. Золотогоров. – Мн. : Интерпрессервис, 2003. – 720 с.
17. Маркс К. Капитал / К. Маркс. – Москва : Полиглот, 1983. – 3883 с.
18. Оленцевич Н. В. Трудовий потенціал в умовах переходу до ринкових відносин: формування та використання : автореф. дис. канд. ек. наук : 08.01.01 – економічна теорія / Н. В. Оленцевич. – К. : Київський університет ім. Тараса Шевченка, 1995. – 22 с.
19. Стратегія економічного та соціального розвитку України на 2004 – 2015 р. «Шляхом європейської інтеграції» / за ред. А. С. Гальчинського, В. М. Гейця. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
20. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М. Наука, 1982. – 342 с.
21. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Гриньова В. М., Писаревська Г. І. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
22. Череп А. В. Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки [Електронний ресурс] / А. В. Череп, В. В. Сьомченко // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – Режим доступу до ресурсу : [http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2011/eco\\_2011\\_1/2011\\_1/078-84.pdf](http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2011/eco_2011_1/2011_1/078-84.pdf).
23. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України / Л. В. Шаульська. – Донецьк : НАН України ; Інститут економіки промисловості, 2005. – 502 с.

**Нехайчук Д.В.**

**УДК 338.4**

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ЦИКЛІЧНОСТІ КРИЗОВИХ ЯВИЩ**

***Анотація.** У статті розглянуто державне антикризове управління та визначено спеціальні вимоги, які ставляться до державного управління у зв'язку з виникненням криз. Автором розроблено концептуальну схему механізму управління соціально-економічною системою. Зроблено висновки щодо необхідності розробки спеціальних комплексних програм, що дасть можливість подолати широке коло проблем, що виникають внаслідок функціонування економічних криз.*

***Ключові слова:** державне управління, регулювання, соціально-економічний розвиток, кризові явища, розвиток.*

***Аннотация.** В статье рассмотрено государственное антикризисное управление и определены специальные требования, предъявляемые к государственному управлению в связи с возникновением кризисов. Автором разработана концептуальная схема механизма управления социально-экономической системой. Сделаны выводы о необходимости разработки специальных комплексных программ, что позволит преодолеть широкий круг проблем, возникающих в результате развития экономических кризисов.*

***Ключевые слова:** государственное управление, регулирование, социально-экономическое развитие, кризисные явления, развитие.*

***Summary.** The article deals with public crisis management and defines the specific requirements for public administration in connection with the emergence of crises.*

*It is proved that the crisis produced a cyclical process. Thus, the observed pattern of crises in the economy. Cycles, depending on the period proposed to be classified according to known methods of foreign and domestic scientists.*

*The state control of the economy provides direct interference of the executive power in the activity of economic entities. The state must anticipate, plan, organize economic activity of subjects and monitor its effective implementation.*

*The author shows that for achieving Ukraine stable growth trend is the theoretical development of the evaluation system and analysis of cyclicity in the economy, methodological support research market conditions and the development of effective strategies to counter-cyclical regulation.*

*The author has developed a conceptual diagram of the control mechanism of socio-economic system. The conclusions about the need for special integrated programs that will help overcome a wide range of problems arising from the economic crisis.*

***Keywords:** governance, regulation, socio-economic development, crisis and development.*

**Вступ.** Державне управління економікою за умов функціонування кризових явищ повинно набувати рис антикризового управління, що дозволить здійснювати ефективну протидію негативним тенденціям в економічній системі. Виведення країни зі стану економічної кризи передбачає застосування цілого комплексу управлінських заходів як організаційного, так і правового характеру. За своєю сутністю