



Куницын С. Развитие туристско-рекреационного предприятия как института рынка [Электронный ресурс] / С. Куницын // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2012. — Вип. 1 (6). — С. 217-225. — Режим доступу до журн. : <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2012/12ksvyir.pdf>.

УДК 338.477

JEL Classification: L83, E02

Сергій Куницін

Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського

РОЗВИТОК ТУРИСТСЬКО-РЕКРЕАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТИТУТУ РИНКУ

Анотація. У роботі розглядається інституціональний підхід до управління розвитком підприємств на ґрунті системно-синергетичної парадигми розвитку економічних систем

Інституційна компонента в економічній системі, є сполучна ланка інтеракції формальних інститутів механізмів організації і неформальних інститутів самоорганізації, відкриваючи нові можливості в забезпеченні розвитку підприємств.

Ключові слова: підприємство, внутрішні інститути, організація і самоорганізація систем.

Сергей Куницын

РАЗВИТИЕ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ИНСТИТУТА РЫНКА

Аннотация. В работе рассматривается институциональный подход к управлению развитием предприятий на основе системно-синергетической парадигмы развития экономических систем

Институциональная компонента в экономической системе, представляет собой связующее звено интеракции формальных институтов механизмов организации и неформальных институтов самоорганизации, открывая новые возможности в обеспечении развития предприятий.

Ключевые слова: предприятие, внутренние институты, организация и самоорганизация систем.

Sergey Kunicyn

DEVELOPMENT OF TOURIST AND RECREATIONAL ENTERPRISE AS A MARKET INSTITUTE

Abstract. The institutions going is in-process examined near a management development of enterprises on the basis of system-synergetics paradigm of development of the economic systems

Institutional component in the economic system, there is an interlink of cooperation of formal institutes of mechanisms of organization and informal institutes of self-organization, opening new possibilities in providing of development of enterprises.

Keywords: enterprise, internal institutes, organization and self-organization of the systems.

Kunicyn, S. (2012). Development of tourist and recreational enterprise as a market institute [Razvitie turistsko-rekreatsionnogo predpriyatiya kak instituta rynka]. *Sotsial'no-ekonomichni problemy i derzhava - Socio-Economic Problems and the State* [online]. 6 (1), p.217-225. [Accessed May 2012]. Available from: <<http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2012/12ksvyir.pdf>>.

Постановка проблемы. Развитие рыночных отношений в Украине вызывает появление новых, ранее не исследованных факторов, процессов, институтов, которые существенно влияют на качество функционирования и развития предприятий как субъектов рыночных отношений. Проводимые экономические реформы и общественные трансформации различного рода на современном этапе приводят к необходимости нового теоретического осмысления сущности предприятия и механизма его развития в системе современных социально-экономических отношений [1]. Такая постановка вопроса становится особенно актуальной для туристско-рекреационных предприятий (ТРП) Крыма, перед которыми стоит задача по обслуживанию растущего числа отдыхающих (по меньшей мере, в три раза до 2020 г.) [2].

При плановой экономике каждое ТРП имело стабильный рынок с устойчивым, как правило, круглогодичным спросом, который, обеспечивали профсоюзы и другие общественные организации. Это предопределяло стабильность функционирования и организационной структуры предприятия, основанной на классической теории организации. Сегодня предприятия, действуют на динамично изменяемом рынке, где потребители предъявляют свои требования к производителю услуг, вынуждая его приспособляться к новым условиям за счет постоянного совершенствования качества продукта и процесса управления.

В исследованиях отечественных и зарубежных ученых А.Ю. Александровой, А.И. Амоши, И.Т. Балабанова, Ю.И. Блохина, В.С. Боголюбова, Н.И. Кабушкина, Р.М. Качалова, В.А. Квартальнова, Г.Б. Клейнера, раскрыты отдельные аспекты функционирования различных предприятий. Однако сущность и роль предприятия как института и первичного звена экономики страны в современных социально-экономических отношениях исследовано не достаточно полно ввиду постоянной его трансформации. Дело в том, что предприятие как организация является открытой системой, которая эволюционирует вместе с внешней средой, адаптируясь к ней и воздействуя на нее [3]. Границы между организацией (институтом) и внешней средой (группами институтов) становятся все больше размытыми и условными. Это становится наиболее очевидным при ориентации предприятия на определенную систему ценностей и при формировании целей управления. Так, например, при формировании стратегических целей весьма важным аспектом становится их приемлемость для основных субъектов влияния, определяющих деятельность организации. Иначе говоря, в этом требовании содержится учет интересов собственников (владельцев), акционеров, потребителей, поставщиков, местных органов власти и самих работников, их пожелания и потребности.

Таким образом, анализ работ вышеприведенных и других авторов показывает, что к нерешенным аспектам затронутой проблемы относятся вопросы развития предприятий туристско-рекреационной сферы как институтов рынка, их сущность и содержание. Данное обстоятельство позволяет сформулировать цель работы, которая заключается в выявлении и теоретическом обобщении закономерностей формирования и отображения составляющих институционального обеспечения развития туристско-рекреационных предприятий в условиях их трансформации.

Изложение основного материала. Институт (от лат. *institutum* – установление, устройство, обычай) – 1) социальное установление как комплекс самых общих социальных (политических, правовых, моральных, религиозных и т.п.) норм, правил и принципов, культурных образцов, привычек, типов мышления и моделей поведения, определяющих сущность и устойчивость социальных явлений, обуславливающих и регулирующих социальные отношения, деятельность человека в различных областях ее приложения; 2) социальное образование, или учреждение, – социальная единица надындивидуального уровня, организация, выступающая субъектом социальных отношений и действий [4, с. 344]. Таким образом, любая организация, предприятие вправе выступать в качестве института национальной экономики.

Институционализм в государственном праве рассматривает институт как идею дела или предприятия, осуществляемую посредством придаваемых ей органов и длящуюся юридически в социальной среде (М. Ориу [5]); как продолжительно существующее единство идей и людей (Ж. Ренар [6]); как предприятие, состоящее на службе идеи (Ж. Бурдо [7]). В свою очередь Т. Парсонс [8] понимает институты как комплексы более или менее устойчивых взаимозависимых социальных ролей. В теории обмена (П. Блау) институты – это относительно стабильные общие нормы, регулирующие отношения косвенного и сложного обмена между социальными единицами [9]; формализованные посредством норм процессы обмена, относительно устойчивые модели социального поведения, поддерживаемые действиями многих людей (Дж. Хоманс) [10].

Русский исследователь А.А. Богданов в «Тектологии» заложил основы науки о закономерностях структурных изменений в организациях [11, с. 71]. Он считал, что законы организации систем едины для всех объектов, а сами разнородные явления объединены общими структурными связями и закономерностями, что позволяет увидеть тенденцию их развития. По его мнению, любую систему можно изучать с точки зрения как отношений ее частей, так и отношений как единого целого, со средой, то есть со всеми внешними системами. Это очень ценный вывод для понимания сущности развития организаций на основе изменений, т.к. изменения постоянно происходят во внешней среде, требуя адекватных трансформаций внутренних институтов организации, ведущих к ее развитию. Если организация (или ее части – институты) не может взаимодействовать с внешним окружением, внутренне не изменяется или не способна к этому, она погибает [3].

По М. Веберу [13] институт, не что иное, как форма общественного объединения, где поведение индивидов не только «обобществлено», т.е. рационально упорядочено в своих целях и средствах принятыми установлениями, но базируется на принципе, согласно которому индивид оказывается участником социальных действий. Институты служат посредниками в отношениях субъектов, рационально упорядочивают и формализуют их, исполняя роль средств, обеспечивающих относительно устойчивое и предсказуемое протекание процессов взаимодействия и коммуникации между различными социальными единицами (индивидами, коллективами, организациями).

Институты, согласно Д. Норту, – лауреата Нобелевской премии по экономике – это набор правил, процедура соответствий, моральное и этическое поведение индивидуумов в интересах максимизации дохода. Институты – это разработанные людьми формальные (законы, конституции) и неформальные ограничения (договоры и добровольно принятые кодексы поведения), а также факторы принуждения, структурирующие их взаимодействие. Все вместе они образуют побудительную структуру общества и экономики, а рынок – это сложное и неоднозначное явление. Он представляет собой структуру, охватывающую различные институты: законы, правила игры и, что наиболее важно, определенные кодексы поведения, типы отношений и связей [13]. Институциональное развитие экономики происходит под влиянием взаимодействия между институтами и организациями, когда первые определяют «правила игры», а вторые являются «игроками».

По мнению Д. Норты крупные институциональные изменения происходят медленно, так как институты являются результатом исторических перемен, формирующих индивидуальное поведение. Чем выше институциональная неуверенность, тем выше становятся затраты по операциям. Отсутствие возможности заключать контракты и вступать в другие обязывающие институциональные отношения является причиной экономической стагнации.

В настоящее время институциональное направление в исследовании экономики можно считать преобладающим. Так, например, в работе Ю.В. Кузнецова [14] говорится о том, что одной из основных организационных форм, в которой сосредоточено множество институтов, является организация (предприятие). И внутри организации множество процессов основано на договорах. Утверждается, что организация есть комплекс договоров. Прежде всего, это договоры между наемными работниками и собственниками, между

собственниками и управляющими, договоры, разграничивающие компетенцию и ответственность, а значит, и определяющие всю организационную структуру предприятия [14, с. 60].

Приноравливаясь к ограничениям, порожденным институциональной средой, организация может или изменить их, или приспособиться к ним, в той мере, в какой она обладает властью рынка (какой бы малой и локально действующей та ни была), она обладает и властью над институтами. Параллельно с этим организация характеризуется созданием внутренних ограничений. Она всегда представляет собой институционализм в экономических отношениях между агентами посредством выбранной иерархической структуры и стимулирующих механизмов, а также правил внутренних изменений. Вместе с тем Ю.В. Кузнецов рекомендует учитывать и специфику институциональных форм на уровне предприятия, которые отнюдь не представляют уменьшенную копию рыночных, характерных для экономики в целом.

«Поскольку упорядоченность системы обычно бывает выше, чем упорядоченность окружающей среды, необходимы специальные механизмы, позволяющие сохранять и совершенствовать организацию системы. Объекты, различные по составу, могут демонстрировать сходные свойства благодаря общности в способах организации» – один из блестящих выводов А.А. Богданова [11] и объяснение того, как может предприятие выживать и даже процветать при большом многообразии факторов внешней среды и ее турбулентном воздействии на организацию.

Важнейшим фактором для наших исследований является вывод Д. Норта в его более поздних работах о том факте, что институты должны одновременно обладать двумя, казалось бы, противоречивыми свойствами – жесткостью и гибкостью [15, с. 155].

С одной стороны порядок требует устойчивости институтов. Жесткость институтов по Норту подразумевает, прежде всего, запрет на оппортунистическое поведение, в том числе с помощью разнообразных санкций. Хотя с другой стороны избыточная жесткость и консервативность институтов рано или поздно приведет к стагнации системы, не позволяя ей воспринимать и внедрять прогрессивные нововведения. Следовательно, институты должны обладать некоторой гибкостью, которая позволила бы им своевременно адаптироваться к новым реалиям и генерируемым внутри системы прогрессивным инновациям.

Таким образом, заключает Д. Норт «...по-настоящему эффективные институты в краткосрочном периоде должны обладать свойством стабильности (жесткости), а в долгосрочном периоде – свойством адаптивности (гибкости). При этом система институциональных ограничений ответственна за достижение краткосрочных целей, а система мотивации – долгосрочных [15, с. 157].

Соглашаясь, в принципе, с приведенными постулатами Д. Норта отметим, что тактическая жесткость не всегда оправдана. На стадии текущего (годового планирования), т.е. тактики, предприятие также должно обладать определенной гибкостью при реализации намеченных планов. Все зависит от возникающих производственных ситуаций, набора и содержания внутренних институтов организации, их способности к необходимым реакциям и упреждениям в менеджменте, число которых, очевидно, будет возрастать с увеличением сложности или укрупнении субъекта хозяйствования.

Здесь будет уместным вспомнить еще одну замечательную мысль А.А. Богданова, без которой невозможно рассматривать внутриорганизационные институты: «Попытки точно определить, что такое организация, приводят к идее целесообразности. Идея целесообразности включает в себе идею цели. Организм, организация имеют свою «цель» и «сообразно» ей устроены. Но цель предполагает кого-то, кто ее ставит и реализует, существо сознательно активное, устроителя, организатора» [11, с. 79]. Здесь речь, уже идет о таком важнейшем внутреннем институте (в современном понимании) как система менеджмента.

«Внутренние институты организации увязаны со стратегическими целями, миссией и профилем деятельности, определяющими предназначение и роль данной организации в социально-экономической системе государства. Внутренняя институциональная среда

организации, включая формальную и неформальную составляющие, является основой ее корпоративной культуры» – пишет известный российский ученый Г.Б. Клейнер [16, С. 18–19].

Интеграционная теория предприятия, предложенная Г. Б. Клейнером, делит предприятие на внутреннюю и внешнюю среды, рассматривает его внутреннее «наполнение» на базе системных принципов. С этой точки зрения, предприятие интегрирует в пространстве и во времени «потoki материальных, финансовых, трудовых, информационных и иных ресурсов, а также процессы культурной и институциональной диффузии и имплантации»

В соответствии с неoinституциональным подходом, центральной проблемой изучения предприятия становятся не условия максимизации прибыли, а объяснение феномена его возникновения и закономерностей его развития на основе издержек [17]. Это очень важный момент в нашем исследовании. Поясним это на некотором абстрактном примере.

Если представить себе экономику, в которой каждый индивид самостоятельно, вне какого-либо организационного образования занимается производством благ, то для каждой обменной сделки необходимо проведение переговоров о поставке сырья, оборудования и продаже продукции, ее цене и т.д. Очевидно, что в таких условиях большая часть времени будет потрачена именно на переговоры с соответствующими издержками, а не на производство новых благ, дающих прибыль хозяйствующему субъекту. Следовательно, создавая организацию, индивиды пытаются найти такие способы своей деятельности, которые бы позволили сократить имеющиеся издержки, а это возможно только в случае объединения усилий и создании общей для всех некоторой структуры, т.е. путем создания организации. То же происходит и на следующем уровне развития организаций с их переходом в надсистему путем интеграции в виде очередного скачкообразного витка развития системы.

Р. Коуз [17] трактует существование рынка и предприятия как бинарный тип отношений: традиционно рыночных и альтернативных внутрифирменных институциональных отношений (приказы, координация, личное доверие, внутрифирменные правила, традиции, моральные факторы). Причем соотношение рыночных и нерыночных связей, по мнению Р. Коуза определяется движением (сокращением или увеличением) рыночных транзакционных издержек.

В свою очередь Д. Норт [15] указывает на то, что внутренние институты задают систему стимулов (положительных и отрицательных), направляя деятельность людей в определенное русло. Институты, таким образом, снижают неопределенность экономического развития, делают действия агентов более предсказуемыми и выполняют свою главную функцию – экономии транзакционных издержек. Однако издержки возникают потому, что процессы передачи и получения информации (экономической, юридической, технической и т.д.) требуют определенных расходов. При этом участники контрактных отношений располагают асимметричной информацией, следовательно, любые усилия участников по структурированию экономических взаимоотношений с помощью институтов приводят к той или иной степени несовершенства рынков.

Организация, владея информацией о поведении своих элементов и их взаимодействиях, стремится к реализации единой цели – цели своего целого, а ее достижение реализуется не только с помощью целенаправленной организации (с помощью ЛПР), но в значительной степени с помощью процессов самоорганизации, которые присущи любой сложной динамической системе, имеющей цель. Количество информации в этом случае определяет меру организованности системы, поэтому, чем больше поток перерабатываемой качественной информации, тем устойчивее и эффективнее организация [18].

В то же время отметим, что, если кибернетическая система организуется под действием управляющего органа, то в синергетике «управляющие параметры» не управляют непосредственно поведением системы, но «запускают» ее внутренний механизм самоорганизации. Поведение и кибернетических, и синергетических самоорганизующихся

систем выгладит целенаправленным, но в первом случае эта цель задается заранее, а во втором – система сама выбирает путь своего развития к более высокой организации [19].

В саморазвивающихся системах в процессе их развития возникают и разрешаются противоречия между новыми и старыми элементами системы, между новыми звеньями, а также противоречия между процессами дифференциации и интеграции. При этом происходят закономерные изменения свойств организации как системы: возрастает разнообразие ее элементов и связей между ними, увеличивается сложность и эмерджентность системы [20].

Тенденция к усложнению систем обуславливает «антропный принцип» самоорганизации в системах, т.е. развитие в сторону упорядочения. Вектор развития определяется действием этих равновероятных механизмов. Флуктуационный характер развития обуславливает «энтропийный принцип» самоорганизации в системах, т.е. развитие в сторону разупорядочения. Процессы самоорганизации наиболее активно идут в области неустойчивого равновесия, а условием саморазвития является неравновесность системы, причем, чем сильнее удаление ее от точки равновесия, тем мощнее потенциал саморазвития системы, тем выше индикатор способности к саморазвитию [21]. С. П. Курдюмов утверждает, что в экономических системах, имеющих нелинейный динамический характер, может достигаться «удивительная согласованность» (когерентность), приводящая к нелинейным, «взрывным», синергетическим эффектам. В каждый момент времени в системах существует возможность не одного «безальтернативного решения», а спектра структур-аттракторов развития, набор допустимых состояний и «путей в будущее» (эквивифинальность) на основе самоорганизации, которые могут переводить систему в качественно новое состояние [21].

Вышеизложенные рассуждения позволяют говорить об институциональной составляющей в экономической системе, как связующей компоненте при интеракции механизмов организации и самоорганизации, характеризующих развитие системы. В этом случае механизм организации устанавливает упорядоченность, согласованность всех структурных элементов экономической системы в соответствии с законами и принципами теории организации. Механизм самоорганизации, в свою очередь связан с накоплением структурной информации, сменой структуры, с выработкой новой цели и направлен на развитие системы, в том числе на переход в надсистему организации с ее новым гомеостазом. Иначе, в условиях самоорганизации и нелинейности развития, системы задачи управления решаются с ориентацией не на стабильность и устойчивость, а на создание внутрисистемных бинарных механизмов развития (рис. 1).

В качестве инструментов, снижающих транзакционные издержки, используется совокупность институтов. В составе основных внутрифирменных институтов в любой организации (в том числе и ТРП) обычно выделяют следующие группы, имеющие в своем составе отдельные субинституты:

- неформальные ограничения и традиции;
- формальные правила;
- механизмы принуждения, обеспечивающие выполнение правил.



Рис. 1. Институциональное обеспечение развития предприятий

Среди внутрифирменных институтов, как показывает практика, наибольшее влияние на деятельность предприятий оказывает сложившаяся система принятия решений и достижение запланированных результатов. В конечном счете, именно от того, в чьих интересах и с помощью какого механизма принимаются решения, зависит финансово-экономическое состояние любого предприятия. Система интересов участников должна быть консолидирована и приведена в соответствие с интересами предприятия как самостоятельного и целостного субъекта экономики. Особую остроту приобретают решения, принимаемые в окрестностях точек бифуркации, когда происходит разветвление направлений развития системы, в том числе и переход в надсистему путем интеграции рассматриваемых предприятий. Своевременное и правильно принятое решение в этом случае является залогом успешного развития экономических систем.

Выводы. Таким образом, институциональный подход в сочетании с системно-синергетической парадигмой развития экономических систем открывает новые возможности в практике управления развитием предприятий.

Институциональная компонента в экономической системе, представляет собой связующее звено интеракции формальных институтов механизмов организации и неформальные институтов самоорганизации, обеспечивая развитие экономической системы.

Количественные изменения, накапливаемые в экономической системе в результате действия механизма самоорганизации, приводят к качественному изменению содержания механизма хозяйствования, способного как количественному росту системы, так и трансформациям интеграционного свойства, связанного с переходом в надсистему. При этом границы предприятий не должны быть непреодолимым препятствием для распространения внутри предприятия принципов социальной справедливости, учета интересов общества,

развития эффективных социально-экономических институтов. Более того, корпоративная культура, благоприятный климат производственного сотрудничества должен, укрепившись на ТРП, распространиться на регион и общество в целом. В этом состоит одна из важных составляющих частей миссии предприятий туристско-рекреационной сферы, имеющих социальную направленность.

Список использованных источников

1. Метеленко Н. Г. Внутрішній господарський механізм ефективного функціонування промислових підприємств: теорія, практика, перспективи: [монографія] / Н. Г. Метеленко. – Запоріжжя: КПУ, 2010. – 480 с.
2. Стратегия экономического и социального развития Автономной Республики Крым на 2011-2020 годы. Совет министров АРК, Национальный институт стратегических исследований. Утвержд. ВР АРК №121-6/10 от.22.12.10.
3. Василенко В.А. Креативное управление развитием социально-экономических систем: [монография] / В.А. Василенко. – К.: Освіта України, 2010. – 772 с.
4. Новейший словарь иностранных слов и выражений. – М.: Современный литератор, 2003. – 976 с.
5. M. Nauriou. Dictionnaire historique des juristes français XIIe- XXe siècle, sous la direction de P. Abeyre, J.-L. Halpérin et J. Krynen, PUF, 2007, p. 396.
6. Renard G. La theorie de l'institution: Essai d'ontologie juridique. P., 1930. P. 105–106.
7. G. Burdeau «Droit constitutionnel of institutions politiques» P. 1969. p. 161; "Traite de science politique"2.Paris 1949-1952.
8. Парсонс Т. Общетеоретические проблемы социологии / Т. Парсонс, Р. К. Мертон, Л.Брум., Л. С. Котрелл (ред.). // Социология сегодня: Проблемы и перспективы– М.: Прогресс, 1965. С.25 – 67.
9. Блау П. Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель / П. Блау: Под ред. В.И. Добренкова // Американская социологическая мысль. – М., 1994. С. 8–29.
10. Хоманс Дж. Социальное поведение как обмен. Современная зарубежная социальная психология / Дж. Романс. – М., 1984. С. 83-91.
11. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука /А.А. Богданов; под ред. Л.И. Абалкина. – М.: Экономика, 1989. – 350 с.
12. Вебер М. Основные понятия стратификации / М. Вебер // Социологические исследования. – 1994. – № 5. – С. 169-183.
13. Норт Дуглас Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Дуглас Норт. – М., 1997. – 190 с.
14. Кузнецов Ю.В. Проблемы теории и практики менеджмента / Ю.В. Кузнецов – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1994. – 208 с.
15. Норт Д. Понимание процесса экономических изменений/ Д. Норт: М.: Изд. дом ГУВШЭ, 2010. – 177 с.
16. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем / Г.Б. Клейнер.– М.: Наука, 2004. – 240 с.
17. Coase, Ronald. The Nature of the Firm // *Economica*, Vol. 4, No. 16, November 1937 pp. 386-405.
18. Закон информированности-упорядоченности: [Электронный ресурс]. – Режим доступа к сайту: <http://partnerstvo.ru/lib/to/node/57>.
19. Князева Е.Н.. Законы эволюции и самоорганизации сложных систем: [монография] / Е.Н. Князева, С.П. Курдюмов. – М., Наука, 1994. – 236с.
20. Кузнецов Б.Л. Самоорганизация – синергетика – управление развитием в экономических системах (статья) / Б.Л. Кузнецов // Сб. науч. трудов «Экономическая синергетика: инновационное развитие России». – Наб. Челны: Изд. КамПИ, 2006. – С. 57–62.
21. Князева Е.Н. Синергетика. Нелинейность времени и ландшафты коэволюции: [монография] / Е.Н. Князева, С.П. Курдюмов. Издательство: М.: КомКнига, 2007. – 272 с.

REFERENCES

1. Metelenko N.H. The internal economic mechanism of effective functioning of industrial enterprises: theory, practice and prospects [*Vnutrishniy hospodars'kyu mekhanizm efektyvnoho funktsionuvannya promyslovykh pidpryemstv: teoriya, praktyka, perspektyvy*]. Zaporizhzhya: KPU, 2010. 480 p.
2. The strategy of economic and social development of the Autonomous Republic of Crimea in 2011-2020. The Council of Ministers of the ARC, the National Institute for Strategic Studies [*Strategiya ekonomicheskogo i sotsial'nogo rozvitiya Avtonomnoy Respubliki Krym na 2011-2020 gody. Sovet ministrov ARK, Natsional'nyy institut strategicheskikh issledovaniy*]. VR ARK №121-6/10 22.12.10.
3. Vasilenko V.A. Creative management of the development of socio-economic systems [*Kreativnoe upravlenie rozvitiem sotsial'no-ekonomicheskikh sistem*]. Kyiv, Osvita Ukrainy, 2010. 772 p.
4. The latest dictionary of foreign words and phrases [*Noveyshiy slovar' inostrannykh slov i vyrazheniy*]. – Moscow, Sovremenny literator, 2003. 976 p.

5. M. Hauriou. *Dictionnaire historique des juristes français XIIIe- XXe siècle*, sous la direction de P. Abeyre, J.-L. Halpérin et J. Krynen, PUF, 2007, p. 396.
6. Renard G. *La théorie de l'institution: Essai d'ontologie juridique*. P., 1930. P. 105–106.
7. G. Burdeau «*Droit constitutionnel of institutions politiques*» P. 1969. p. 161; "Traite de science politique"2.Paris 1949-1952.
8. Parsons T., Merton R. K., Brum L., Kottrell L. S. (red.). The general theoretical problem of sociology [*Obshcheteoreticheskie problemy sotsiologii*]. Sotsiologiya segodnya: Problemy i perspektivy, Moscow, Progress, 1965. pp. 25 – 67.
9. Blau P. Different points of view on social structure and their common denominator [*Razlichnye tochki zreniya na sotsial'nyuyu strukturu i ikh obshchiy znamenatel'*]. Moscow, 1994. pp. 8–29.
10. Khomans Dz. Social behavior as exchange. Modern foreign social psychology [*Sotsial'noe povedenie kak obmen. Sovremennaya zarubezhnaya sotsial'naya psikhologiya*]. Moscow, 1984. pp. 83-91.
11. Bogdanov A.A. Tektologiya. The general organizational science [*Vseobshchaya organizatsionnaya nauka*]. Moscow, Ekonomika, 1989. 350 p.
12. Veber M. Basic concepts of stratification [Osnovnye ponyatiya stratifikatsii]. *Sotsiologicheskie issledovaniya - Case Studies*, 1994, No 5, pp. 169-183.
13. Duglas Nort. Institutions, Institutional Change and Economic Performance [*Instituty, institutsional'nye izmeneniya i funktsionirovanie ekonomiki*], Moscow, 1997. 190 p.
14. Kuznetsov Yu.V. Problems of the theory and practice of management [*Problemy teorii i praktiki menedzhmenta*], SPb.,1994. 208 p.
15. Nort D. Understanding the process of economic change [*Ponimanie protsessa ekonomicheskikh izmeneniy*]. Moscow, GUVShE, 2010. 177 p.
16. Kleyner G.B. The evolution of institutional systems [*Evolyutsiya institutsional'nykh sistem*]. Moscow, Nauka, 2004. 240 p.
17. Coase, Ronald. The Nature of the Firm. *Economica*, Vol. 4, No. 16, November 1937. pp. 386-405.
18. Awareness of the law-order [*Zakon informirovannosti-uporyadochennosti*]. available at: <http://partnerstvo.ru/lib/to/node/57>.
19. Knyazeva E.N., Kurdyumov S.P. [Zakony evolyutsii i samoorganizatsii slozhnykh sistem]. Moscow, Nauka, 1994. 236 p.
20. Kuznetsov B. L. The laws of evolution and self-organization of complex systems [*Samoorganizatsiya – sinergetika – upravlenie razvitiem v ekonomicheskikh sistemakh*]. Sb. nauch. trudov «*Ekonomicheskaya sinergetika: innovatsionnoe razvitie Rossii*». – Nab. Chelny: Izd. KamPI, 2006. pp. 57–62.
21. Knyazeva E.N., Kurdyumov S.P. Synergetics. Non-linearity of time and landscape of co-evolution [*Sinergetika. Nelineynost' vremeni i landshafty koevolutsii*]. Moscow, KomKniga, 2007. 272 p.

Рецензія: д.е.н., проф. Василенко В. А.

Received: April, 2012

1st Revision: April, 2012

Accepted: May, 2012