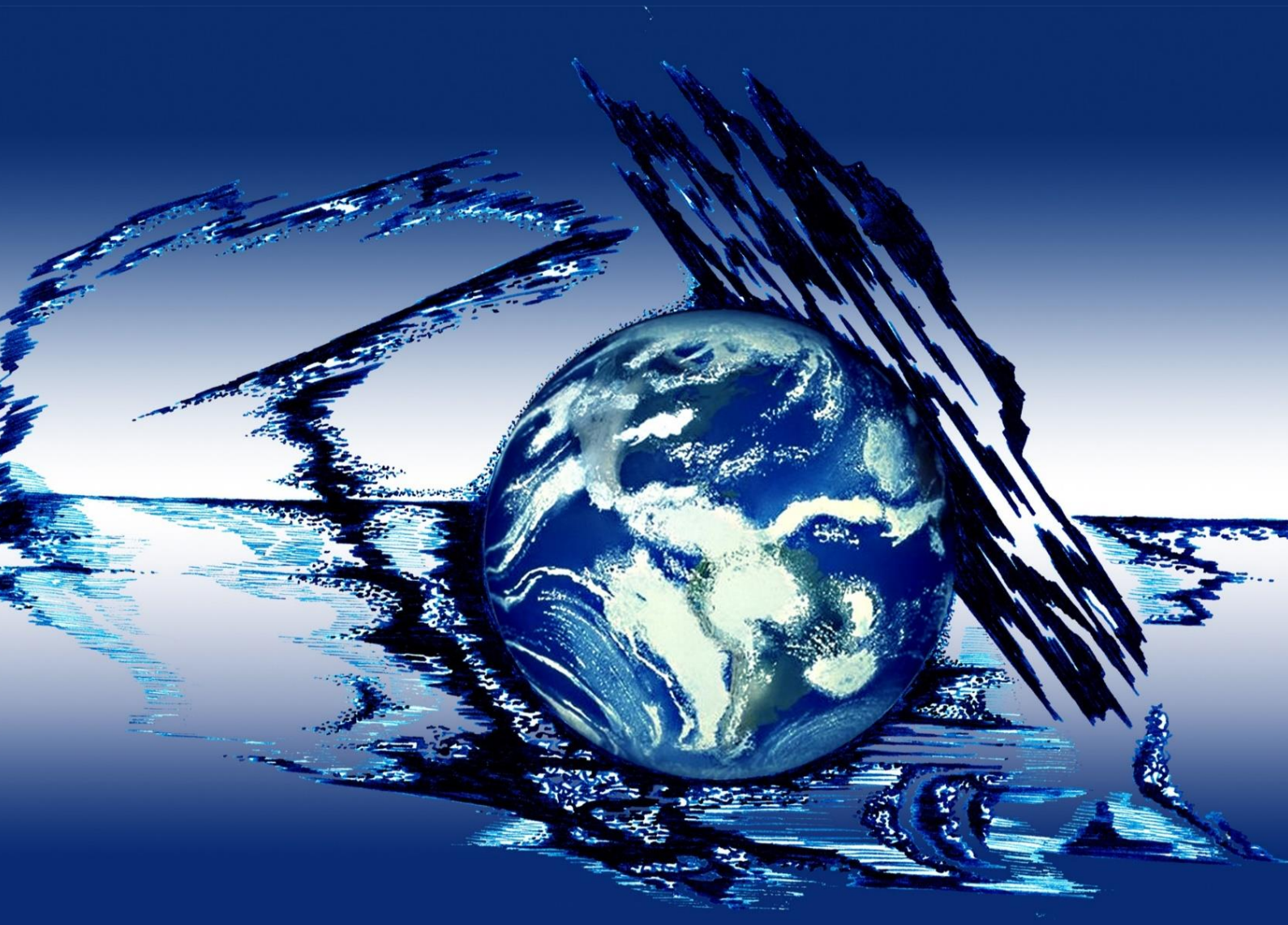

Международный информационно-аналитический журнал

КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА И СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ

CREATIVE ECONOMICS AND SOCIAL INNOVATIONS

Электронное научное периодическое издание

Transdisciplinary e-Journal in Economics, Communication, Social and Cultural Studies and is published two times in year

КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА И СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ

Выпуск 12. 2022. № 4 (41)

Электронное научное периодическое издание по теории и практике экономического развития и социальных преобразований в мультикультурном мире.

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации ЭЛ № ФС 77 – 49780 от 04.05.2012 г.

Журнал выходит четыре раза в год в виде online-издания и электронных тематических выпусков материалов научных форумов с международным участием.

ISSN 2221-8270

www.си-вшпп.рф /cesi www.cesi-journal.com

Журнал включён в интегрированную информационно-аналитическую систему по научным публикациям РИНЦ – *Российский индекс научного цитирования.*

Текстовая версия журнала размещается на сайте *Российской универсальной научной электронной библиотеки* (РУНЭБ) – http://www.elibrary.ru

Журнал зарегистрирован в крупнейшей в мире базе данных *Ulrich's Periodicals Directory*, входящей в академическую и образовательную сеть информационно-издательских организаций *Cambridge Information Group*.

Журнал является междисциплинарной научной площадкой профессионального диалога в изучении воздействия социальных инноваций и глобализации на экономический, культурный и иные процессы. Журнал представляет различные научно-теоретические видения, касающиеся креативной экономики, современных образовательных технологий, инновационного менеджмента и социокультурного проектирования. В спектре рассматриваемых журналом вопросов – императивы общественного развития в меняющемся мире, антикризисное управление, менеджмент социального реформирования, экономика знания, арт-менеджмент, межкультурная коммуникация, связи с общественностью, международный культурный обмен, новые технологии в сфере экономики, культуры и социального развития.

СОДЕРЖАНИЕ

РЕФОРМИРОВАНИЕ ПОДПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ
Астафьева Н.С. *(Самара, Россия)* 8

ИССЛЕДОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ
Герасимов Б.Н. *(Самара, Россия)* 18

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОЦЕССОВ ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ
Герасимов К.Б. *(Самара, Россия)* 32

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИ ВЫБОРЕ АБИТУРИЕНТАМИ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ
Дивина О.И. *(Москва, Россия)* 42

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПРИМЕР ИННОВАЦИИ
Казакова Т.В. *(Владимир, Россия)*
Горшкова Л.А. *(Нижний Новгород, Россия)* 50

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ УПРАВЛЕНЦЕВ
Карпова Т.П. *(Самара, Россия)* 59

БУДУЩЕЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ
Омелькович А.В. *(Самара, Россия)*
Султанова А.В. *(Самара, Россия)* 69

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ ПРОВЕДЕНИЯ
СУДЕБНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ
КАК УСЛОВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
Пустынникова Е.В. (*Ульяновск, Россия*)
Репина Е.В. (*Ульяновск, Россия*)
Фрасов А.Д. *(Нижний Новгород, Россия)* 75

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ
Самойлова М.В. *(Самара, Россия)* 81

СОЗДАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО
ТУРИСТСКОГО ПРОДУКТА
Свядосц Д.А. *(Москва, Россия)*..... 94

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ
КОНЦЕПЦИИ АУТОПОЭЗА
С СЮЖЕТНО-ИГРОВОЙ ПАРАДИГМОЙ
Шимельфениг О.В. *(Саратов, Россия)*..... 100

БЛЕСК И НИЩЕТА МЕНЕДЖМЕНТА
В ЗЕРКАЛЕ ОНТОЛОГИИ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ
(РЕЦЕНЗИЯ НА МОНОГРАФИЮ ПУДИЧА В.С.
«СИСТЕМНЫЕ КОМПОНЕНТЫ МЕНЕДЖМЕНТА»)
Герасимов Б.Н. *(Самара, Россия)*..... 109

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ 126

CONTENT

REFORMING THE SUBPROCESS
OF MANAGING THE USE OF
INFORMATION OF THE ORGANIZATION
Astafieva N.S. *(Samara, Russia)* 8

RESEARCH AND DEVELOPMENT
OF INNOVATION POLICY ECONOMIC SYSTEMS
Gerasimov B.N. *(Samara, Russia)* 18

DEVELOPMENT OF THE QUALITY
MANAGEMENT OF THE PROCESSES
OF THE ORGANIZATION OF THE
SPHERE OF PUBLIC CATERING
Gerasimov K.B. *(Samara, Russia)* 32

SOCIOLOGICAL RESEARCH WHEN
APPLICANTS CHOOSE THE DIRECTION OF TRAINING
Divina O.I. *(Moscow, Russia)* 42

DEVELOPMENT OF THE COMPANY'S
SOCIAL COMPONENT AS AN
EXAMPLE OF SOCIAL INNOVATION
Kazakova T.V. *(Vladimir, Russia)*
Gorshkova L.A. *(Nizhny Novgorod, Russia)* 50

METHODOLOGICAL TOOLS FOR
INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE
MANAGEMENT CAREER MANAGEMENT SUBPROCESS
Karpova T.P. (*Samara, Russia*) 59

FUTURE PROJECT MANAGEMENT
IN THE ORGANIZATION
Omelkovich A.V. *(Samara, Russia)*
Sultanova A.V. *(Samara, Russia)* 69

MODERN APPROACHES TO CARRYING OUT A JUDICIAL ECONOMIC EXAMINATION AS A CONDITION FOR ENSURING ECONOMIC SECURITY
Pustynnikova E.V. (*Ulyanovsk, Russia*)
Repina E.V. (*Ulyanovsk, Russia*)
Frasov A.D. *(Nizhny Novgorod, Russia)*..... 75

DESIGNING A STAFF MOTIVATION SYSTEM ORGANIZATIONS
Samoylova M.V. (*Samara, Russia*)..... 81

CREATING A COMPETITIVE TRAVEL PRODUCT
Svyadosts D.A. *(Moscow, Russia)*..... 94

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE CONCEPT OF AUTOPOIES WITH THE PLOT-GAME PARADIGM
Shimelfenig O.V. *(Saratov, Russia)*..... 100

THE BRILLIANCE AND POVERTY OF MANAGEMENT IN THE MIRROR OF THE ONTOLOGY OF MANAGEMENT SCIENCE (REVIEW OF PUDICH'S MONOGRAPH V.S. «SYSTEM COMPONENTS OF MANAGEMENT»)
Gerasimov B.N. *(Samara, Russia)* 109

LIST OF CONTRIBUTORS..... 128

УДК 657.2

РЕФОРМИРОВАНИЕ ПОДПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2022 Н.С. Астафьева (*Самара, Россия*)

Аннотация. Информация является одним из ключевых атрибутов экономических систем типа «организация», определяющих обеспечение поставки, обработки и выдачи важнейших данных и сведений для их функционирования. Определены основные атрибуты нормативного и существующего подпроцесса управления использованием информации организации, разработаны инновационные предложения по устранению выявленных проблем в рамках выбранного подпроцесса управления. По ключевым предложениям были определены методы выполнения ключевых процедур реализации данного подпроцесса управления для поддержки целесообразности их введения в рамках реформирования процесса управления информацией организации.

Ключевые слова: организация, управление, использование информации, подпроцесс, атрибуты, проблемы, предложения, методы выполнения процедур.

REFORMING THE SUBPROCESS OF MANAGING THE USE OF INFORMATION OF THE ORGANIZATION

© 2022 N.S. Astafieva (*Samara, Russia*)

Abstract. Information is one of the key attributes of economic systems of the «organization» type, which determine the provision of supply, processing and issuance of the most important data and information for their functioning. The main attributes of the regulatory and existing subprocess of managing the use of information of the organization are determined, innovative proposals for eliminating the identified problems within the selected subprocess of management are developed. According to the key proposals, methods of performing key procedures for the implementation of this management subprocess were identified to support the feasibility of their introduction as part of the reform of the organization's information management process.

Keywords: organization, management, use of information, subprocess, attributes, problems, suggestions, methods of procedures**.**

В современных условиях общественной жизни трудно переоценить роль использования информационных технологий в управлении организацией, а также в других отраслях социальной и экономической среды. Наблюдается тенденция к существенным переменам во всех областях жизнедеятельности, где присутствуют человеческие ресурсы. Руководители организаций стараются максимально оптимизировать все процессы управления для увеличения объема продаж на основе узнаваемости продукции [2, 13, 20].

Управление использованием информации представляет собой деятельность по поиску, выявлению и доставке актуальных сведений и данных в соответствии с их заявленными параметрами (количеством и качеством и т.д.) для удовлетворения потребностей организации [1, 3, 15]. Данный подпроцесс спо-

собствует реализации первоочередных задач процессной и функциональной деятельности организации, повышению эффективности использования ресурсов организации, обеспечению устойчивости на рынке, повышению конкурентоспособности организации в социальной и экономической среде [11, 14].

В рамках данного исследования будем использовать определения, закрепленные в ст. 2 ФЗ от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

Рассмотрим ключевые атрибуты нормативного состояния подпроцесса управления использованием информации организации по работам [7, 10], содержание которых представлено в табл. 1.

Таблица 1. Содержание атрибутов нормативного подпроцесса управления использованием информации организации

Наименование атрибута	Определение
Вход	Использование полной, достоверной, своевременной, актуальной информации, которая будет предоставлять организации определенные конкурентные преимущества в процессе её функционирования
Преобразования	Соответствие приобретаемой информации стратегии организации. Формирование и поддержание процессов сбора, накопления, хранения, поиска, передачи информации, обработка информации, необходимой для принятия управленческих решений, распространения приобретаемой информации по звеньям управления
Выход	Информация организации соответствует её стратегии и политике, формирование системы сбора и обработки информации, контроль качества приобретаемой информации, определение нормативов оценки параметров качества информации
Материальные ресурсы	Материально-технические, финансовые средства
Информационные ресурсы	ГОСТы, федеральные, отраслевые акты, сеть Internet, специализированная литература, сообщения в журналах и газетах, сборники статистической информации, прайс-листы, каталоги, базы данных, проспекты, материалы консалтинговых организаций
Методические ресурсы	Правила формирования системы отбора, сбора, приема и обработки данных и сведений
Трудовые ресурсы	Руководители структурных подразделений, специалисты по всем направлениям деятельности
Технические ресурсы	Компьютеры, сервер, ксерокс, принтер, телефон, скайп, платформа Zoom
Правовые ресурсы	Трудовой кодекс, ГОСТы, федеральные и отраслевые нормативные акты, должностные инструкции, регламенты организации
Критерии качества	Полезность, понятность (доступность), уместность (значимость), защита от несанкционированного доступа
Критерии эффективности	Достоверность (надежность), своевременность сбора и обработки, показатели выполнения профессиональных задач

В качестве базовой организации выбрано ООО «Строймастер». В магазинах ООО «Строймастер», находящихся в России, работают более 14 000 сотрудников, а посещают их каждый день около 600 тыс. человек. Каждый магазин ООО «Строймастер» является независимой организацией в управлении внутренними процессами, формировании ассортимента, ценовой политики, подбора и движения сотрудников. Фрагмент ключевых атрибутов ООО «Строймастер» представлен в табл. 2.

Таблица 2. Ключевые атрибуты ООО «Строймастер» (фрагмент)

Наименование	Характеристика
Продукт / услуга	Домашний интерьер, строительные материалы, ремонт, садовый участок
Цель	Повышение дохода на основе увеличения числа магазинов, развития сети региональных поставщиков, постоянного совершенствования логистической системы для сокращения транспортных издержек
Миссия	Доступные материалы для ремонта и обустройства своего дома
Вход (назначение)	Потребность в продаже товаров для ремонта или строительства дома, квартиры или дачных участков
Основные преобразования входа в выход	Анализ деятельности организаций конкурентов и их ценовой политики, исследование спроса покупателей на товар
Выход (результаты)	Удовлетворенность устойчивостью на рынке, ростом объемов продаж, увеличение спроса на товары разной категории для домашнего хозяйства
Материальные ресурсы	Помещения магазинов, торговое оборудование, финансовые средства
Информационные ресурсы	База данных, сайты, реклама, характеристика товаров, специализированные выставки
Трудовые ресурсы	Директора магазинов, продавцы, специалисты
Технические ресурсы	Торговое оборудование, компьютеры, сервер, ксерокс, факс
Правовые ресурсы	Федеральное, отраслевое законодательство, локальные нормативные акты, должностные инструкции специалистов и управленцев
Структура	Региональная дивизиональная структура управления
Технологии операций	Маркетинговые коммуникации, использование KPI-системы, стратегия уникального товара

На основе содержания атрибутов подпроцесса управления использованием информации организации, представленных в табл. 1, и ключевых атрибутов ООО «Строймастер», представленных в табл. 2, сформулировано содержание основных атрибутов управления использованием информации данной организации [5]. В табл. 3 представлен фрагмент содержания основных атрибутов существующего подпроцесса управления использованием информации ООО «Строймастер».

Таблица 3. Содержание атрибутов существующего подпроцесса управления использованием информации ООО «Строймастер» (фрагмент)

Наименование атрибута	Определение
Материальные ресурсы	Помещение магазинов, торговое оборудование, компьютеры, сервер, программное обеспечение
Информационные ресурсы	Нормативные акты в сфере торговли, организационно-распорядительные документы, сертификаты на товары
Методические ресурсы	Современные IT-технологии по использованию и переработке информации
Трудовые ресурсы	Продавцы, администратор, инженер, специалист IT, консультанты
Технические ресурсы	Торговое оборудование, компьютер, сервер, ксерокс, программное обеспечение, факс, Интернет
Правовые ресурсы	Трудовой кодекс, ГОСТы, должностные обязанности, сертификаты товаров, локальные акты в торговой сфере, договоры с поставщиками
Критерии качества	Достоверность информации, своевременность, актуальность
Критерии эффективности	Показатели объема продаж, прибыли, посещаемости, количество договоров с поставщиками

Для определения проблем в рамках подпроцесса управления использованием информации ООО «Строймастер» проведен сравнительный анализ атрибутов состояния существующего подпроцесса в ООО «Строймастер» и атрибутов нормативного подпроцесса [8].

В табл. 4 представлен фрагмент выявленных проблем в подпроцессе управления использованием информации ООО «Строймастер», причины их возникновения и ожидаемые последствия.

Таблица 4. Проблемы, выявленные в подпроцессе управления использованием информации ООО «Строймастер» (фрагмент)

Наименование атрибута подпроцесса	Наименование проблемы	Причина возникновения	Ожидаемые последствия
Основные этапы преобразований входа в выход	Неточная оценка силы конкурента	Отсутствие анализа деятельности конкурентов и результатов	Потеря конкурентоспособности на рынке
Выход	Отсутствие метода выявления потенциальных конкурентов	Отсутствие информации о сильных и слабых сторонах стратегии конкурентов	Отсутствие возможных способов противостояния конкурентам
Информационные ресурсы	Отсутствие реестра надежных источников использования информации	Недостаточный профессиональный уровень специалистов, осуществляющих сбор информации	Недостоверность приобретаемой информации

Трудовые ресурсы	Низкий уровень квалификации специалистов, осуществляющих отбор и сбор информации	Отсутствие системы обучения и повышения квалификации персонала по вопросам сбора и обработки информации	Увеличение рисков, связанных с использованием недостоверной, ложной информации
Технические ресурсы	Отсутствие оборудования по обработке и хранению приобретаемой информации	Отсутствие финансирования	Снижение объема продаж, прибыли
Правовые ресурсы	Законодательные проблемы обеспечения доступа к информации	Отсутствие системы обучения и повышения квалификации персонала	Правовые нарушения при использовании информации
Критерии эффективности	Отсутствие показателей оценки достоверности приобретаемой информации	Отсутствие методик и процедур оценки достоверности приобретаемой информации	Снижение рейтинга организации на рынке

Выявленные проблемы в подпроцессе управления использованием информации в ООО «Строймастер», причины возникновения, ожидаемые результаты показали, что в основном проблемы связаны с отсутствием показателей оценки достоверности приобретаемой информации, отсутствием метода выявления потенциальных конкурентов, недостаточным уровнем квалификации специалистов, осуществляющих сбор и подготовку информации [6, 17].

Фрагмент инноваций, средств их реализации, ожидаемые результаты, обеспечивающие решение выявленных проблем в управлении использованием информации ООО «Строймастер» сформулирован в табл. 5.

Таблица 5. Инновации развития подпроцесса управлении использованием информации в ООО «Строймастер» (фрагмент)

Наименование атрибута подпроцесса	Наименование предложения	Средства реализации	Ожидаемые результаты
Преобразование входа в выход (основные этапы)	Выявление и классификация конкурентов	Источники информации, ранжирование их по степени важности, надежности и полноте	Информация о сильных и слабых сторонах организаций конкурентов
Выход	Анализ сил конкуренции по методу М. Портера, учитывающий пять реальных сил, действующих на рынке	Оценка преимуществ и недостатков в работе конкурента и третьих организаций	Достоверность информации о сильных и слабых сторонах организаций конкурентов
Информационные ресурсы	Определение методики оценки достоверности источников использования информации	Определение методики использования информации	Формирование реестра надежных источников использования информации

Трудовые ресурсы	Повышение уровня квалификации специалистов, осуществляющих сбор информации	Направление специалистов на курсы повышения квалификации	Исключение использования недостоверной, ложной информации
Технические ресурсы	Использование оборудования по обработке и хранению приобретаемой информации	Выделение целевых средств в бюджете	Возможность сбора, обработки и хранения необходимой информации
Правовые ресурсы	Проведение семинара по изучению основных законодательных актов в сфере информации	Составление списка специалистов для участия в обучающем семинаре	Отсутствие правовых нарушений при использовании информации
Критерии эффективности	Разработка методики оценки достоверности приобретаемой информации	Определение показателей оценки достоверности информации	Соответствие приобретаемой информации целям и задачам организации

Представленные инновационные предложения по развитию подпроцесса управления использованием информации в ООО «Строймастер» разработаны на основании выявленных проблем в управлении использованием информации с учетом атрибутов подпроцесса, что при внедрении предложений позволит обеспечить устранение выявленных проблем и тем самым повысить эффективность реализации подпроцесса управления использованием информации [4, 12].

Реализация инновационных предложений достигается привлечением эффективных инструментов методологического обеспечения, благодаря которым могут получиться заданные результаты. К таким инструментам относятся методы выполнения процедур (МВП), методы принятия управленческих решений и элементы менеджмента. Наличие эффективных методических материалов реализации инновационных предложений создает предпосылки для технологизации управленческой деятельности организации. Каждое из них предназначено для обеспечения какой-то важнейшей стороны деятельности выбранного подпроцесса управления организации [16, 21].

Построение различных средств обеспечения имеет свои особенности, которые необходимо исследовать и представить в виде отдельного перечня инструментов для обсуждения. Так как МВП существует достаточно много, то требуется дополнительное исследование по их поиску с учетом проверки имеющихся классификаций, определения их назначения, содержания и направленности, а также формирования и поддержания ожидаемых результатов.

Поэтому используя ограничения временными рамками, следует остановиться на наиболее известных и часто используемых МВП с учетом конкретных свойств, качеств и видов предметной деятельности.

Для оценки различных характеристик атрибутов подпроцессов управления в организации обычно используются различные методы: тестирование, анкетирование, тип и вид деятельности, анализ документов и т.д.

По своему содержанию тесты, применяемые при оценке в организации, были условно разделены на три группы:

квалификационные, позволяющие определить уровень информационной деятельности;

социальные и психологические, дающие возможность зафиксировать уровень личностных качеств специалистов и управленцев;

физиологические, выявляющие уровень состояния здоровья в контексте его состояния для поддержания и развития компетентности специалистов.

Тестирование позволяет с некоторой вероятностью определить актуальное состояние данных и информационных процессов, необходимых и достаточных для использования в рамках деятельности организации. Наиболее приоритетными являются квалификационные тесты, которые определяют пригодность данных и сведений к работе в соответствующих процессах и задачах.

Анкетирование позволяет определить оценки экспертов по комплексу исследуемых данных или сведений. Для этого разрабатывается анкета, в которой указывается перечень вопросов, которые требуют ответа или пояснений. В зависимости от содержания вопросов её может заполнять как сам специалист, так и эксперт [18, 19]. В качестве экспертов могут выступать руководитель, коллеги, подчиненные, а также независимые специалисты. Затем эти материалы обрабатываются для получения средних оценок по конкретному комплексу данных или сведений.

Наилучшие результаты дает совместное применение различных инструментов. Однако из практики известно, что такой способ приводит к удлинению времени оценки информации и требует привлечения компетентных специалистов. Это, в свою очередь, приводит к удорожанию процесса экспертизы, хотя в отдельных случаях это может быть оправдано.

Все методы и процессы указываются в методике, которая рассматривается и утверждается в организации. К методике прилагаются инструкции по использованию каждого метода с примерами и с указанием последовательности их применения.

Если в организации уже есть программы обработки результатов оценки качества используемой информации на ЭВМ или есть специалисты, которые в кратчайшие сроки могут это сделать, то это поможет существенно ускорить процесс обработки и уровень качества данных в рамках исследуемого подпроцесса управления.

Фрагмент перечня МВП с указанием назначения и ожидаемых результатов от их использования для разработанных инновационных предложений по развитию подпроцесса управления использованием информации в ООО «Строймастер» представлен в табл. 6.

Таблица 6. Перечень МВП для продвижения предложений по развитию подпроцесса управления использованием информации в ООО «Строймастер» (фрагмент)

Наименование МВП	Назначение	Ожидаемые результаты
Кейс-метод	Пошаговый разбор источников информации	Определение надежных источников информации
Модели теории игр	Оценка воздействия принимаемого решения по использованию информации конкурентов	Определение потенциальных конкурентов
Методы контрольных вопросов и коллективного блокнота	Подведение к решению проблемы с помощью наводящих вопросов	Получение достоверной, надежной информации
Функционально-стоимостный анализ	Выявление зон дисбаланса между полезностью используемой информации и затратами на ее использование	Оптимизация статьи расходов на использование информации

Фрагмент перечня МВП и ожидаемых результатов в контексте разработанных инновационных предложений развития подпроцесса управления использованием информации в ООО «Строймастер» представлены в табл. 7.

Таблица 7. Применение МВП для продвижения предложений развития подпроцесса управления использованием информации в ООО «Строймастер» (фрагмент)

Наименование атрибута подпроцесса	Наименование предложения	Метод МВП	Ожидаемые результаты
Преобразование входа в выход	Выявление и классификация методов обработки информации	Модели теории игр	Определение потенциальных конкурентов
Выход	Анализ сил конкуренции с помощью метода, М. Портера, учитывающий пять сил, действующих на рынке	Модели теории игр	Определение возможностей потенциальных конкурентов
Информационные ресурсы	Определение методики оценки достоверности источников использования данных	Методы контрольных вопросов	Определение надежных источников данных
Трудовые ресурсы	Повышение уровня квалификации специалистов, осуществляющих сбор и подготовку данных	Функционально-стоимостный анализ	Получение достоверных и надежных данных
Технические ресурсы	Использование оборудования по обработке и хранению используемых данных	Функционально-стоимостный анализ	Формирование статьи расходов на использование данных

Правовые ресурсы	Проведение семинара по изучению законодательных актов в сфере поиска, получения и передачи данных	Кейс-метод	Оптимизация статьи расходов на использование данных
Критерии эффективности	Разработка методики оценки достоверности используемых данных	Методы контрольных вопросов	Получение достоверных и надежных данных

Анализ методов МВП с учетом их назначения и ожидаемых результатов от их использования для разработанных предложений позволяет обеспечить развитие подпроцесса управления использованием информации в ООО «Строймастер». Результативность процесса управления информацией в экономических системах зависит от эффективности реализации всех подпроцессов, включая и подпроцесс управления использованием информации [9].

Анализ подпроцессов, входящих в систему управления информацией, содержания атрибутов нормативного подпроцесса управления использованием информации обеспечивает выявление проблем, имеющихся в организации, разработку инновационных предложений, обеспечивающих устранение выявленных проблем, а также определяет приоритеты последующего исследования и реформирования основных процессов и их частей для повышения эффективности деятельности экономических систем типа «организация».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Александров Д.В., Костров А.В., Макаров Р.И. и др. Методы информационного менеджмента. М.: Финансы и статистика, 2007. 336 с.

2. Астафьева Н.С. Исследование и развитие процесса управления информацией организации // Управление и экономика народного хозяйства России: сб. ст. V междунар. науч.-практ. конф. Пенза, 2021. С. 15–22.

3. Астафьева Н.С. Исследование и реформирование процесса управления информацией организации // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2021. № 4. С. 145–156.

4. Астафьева Н.С. Исследование и разработка изменений в управлении экономикой информации организации // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2022. № 2. С. 125–136.

5. Герасимов Б.Н. Подходы – главный инструмент науки управления в экономических системах типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2022. № 1. С. 4–15.

6. Герасимов Б.Н. Инструменты решения управленческих задач в экономических системах типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2021. № 4. С. 82–96.

7. Герасимов Б.Н. Построение деятельности управленцев по уровням профессионализма // Креативная экономика и социальные инновации. 2019. Вып. 9. № 2 (27). С. 57–70.

8. Герасимов Б.Н. Реформирование процесса управления инновациями организации // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза: ПГАУ, 2020. С. 46–65.

9. Герасимов Б.Н. Реформирование атрибутов процессного управления экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2021. № 3. С. 104–115.

10. Герасимов Б.Н. Исследование и развитие управленческой деятельности организации // Управление и экономика: исследования и разработки. Пенза: ПГАУ, 2021. С. 35–51.

11. Герасимов Б.Н. Методология управления: основания, предпосылки, содержание // Экономика и бизнес: теория и практика. 2016. №12. С. 18-23.

12. Герасимов Б.Н. Универсальная модель организационного реинжиниринга // Вестник Самарского государственного аэрокосмического университета. 2003. № 2 (4). С. 21–28.

13. Гумеров А.В. Система менеджмента качества в общей системе управления промышленным предприятием // Российское предпринимательство. 2020. № 10. С. 68–72.

14. Егорова Л.Г. Причины неэффективности систем менеджмента качества // Стандарты и качество. 2020. № 12. С. 15–19.

15. Ивасенко А.Г., Гридасов А.Ю., Павленко В.А. Информационные технологии в экономике и управлении. М.: КноРус, 2017. 160 с.

16. Фатхутдинов Р.А. Разработка управленческого решения. М.: Бизнес-школа: Интел-Синтез, 2019. 240 с.

17. Щедровицкий Г.П. Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология. М.: Изд-во Студии Артемия Лебедева, 2018. 464 с.

18. Aguinis H., Boyd B.K., Pierce C.A., Short J.C. Walking new avenues in management research methods and theories: Bridging micro and macro domains // Journal of Management. 2011. №2. P. 395–403.

19. Ali S. Redefining stewardship? // Journal of Financial Crime. 2012. № 2. P. 207–212.

20. Astafeva N.S. Development of information policy management subprocess // Modern research in global scientific activities: current issues, achievements and innovations: materials of the I European international research and practice conference. Bulgaria: Open knowledge, 2017. P. 4–14.

21. Bin A., Salles-Filhoa S. Science, technology and innovation management: Contributions to a methodological framework // Journal of Technology Management and Innovation. 2012. № 2. P. 73–86.

УДК 65.012

ИССЛЕДОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

© 2022 Б.Н. Герасимов (*Самара, Россия*)

Аннотация. Инновационное развитие экономических систем необходимо постоянно формировать, поддерживать и реформировать, как и любую другую деятельность. Методология исследования и развития процессов и подпроцессов организаций разработана на основе современных инструментальных средств, регламентированных онтологией науки управления. Данная методология была использована для построения и реформирования атрибутов процессного и функционального управления на основе стратегии организации и приоритетов политики основных процессов управления. Выделение наиболее важных атрибутов инновационной политики в рамках реализации стратегии выбранной организации определило необходимость разработки предложений по улучшению их состояния.

Ключевые слова: организация, подпроцесс, инновационная политика, атрибуты, проблемы, предложения, технология управления.

RESEARCH AND DEVELOPMENT OF INNOVATION POLICY ECONOMIC SYSTEMS

© 2022 B.N. Gerasimov (*Samara, Russia*)

Abstract. The innovative development of economic systems must be constantly designed, maintained and reformed, just like any other management system. The methodology of research and development of processes and subprocesses of organizations is developed on the basis of modern tools regulated by the ontology of management science. This methodology was used to build and reform the attributes of process and functional management based on the organization's strategy and policy priorities of the main management processes. The identification of the most important attributes of innovation policy within the framework of the implementation of the strategy of the selected organization determined the need to develop proposals to improve their condition.

Keywords: organization, subprocess, innovation policy, attributes, problems, proposals, management technology.

В настоящее время формирование и развитие инновационной деятельности позволяет повысить ассортимент и качество предоставляемых услуг и товаров. Эффективность процесса инновационной деятельности, в свою очередь, «зависит от построения четкой структуры и определения взаимосвязей между всеми его элементами на основе инновационной политики организации» [1, 2, 4].

Управление инновационной политикой является одной из ключевых составляющих деятельности экономических систем, способствующей созданию, поддержанию и развитию нововведений, которые, в свою очередь, способствуют росту экономических показателей деятельности организаций. Так как управлять напрямую инновационными процессами невозможно, их

целесообразно разделить на части, для лучшего понимания их содержания. Такими частями являются подпроцессы управления, составляющие любой современный процесс деятельности, протекающий в рамках организации.

Целью инновационной политики организации является увеличение её дохода и прибыли за счёт успешной реализации нового продукта, роста эффективности производства и повышения конкурентоспособности товара. Для её достижения организация должна обеспечить условия появления новых технологий, создать эффективную рабочую среду, задействовать в работе последние достижения науки и техники [17, 18, 21].

Современная инновационная деятельность представляет собой комплексную программу формирования задач политики подпроцессов управления инновациями, целью которых является создание условий для их эффективного осуществления. Подпроцесс управления инновационной политикой состоит из нескольких этапов, где постоянно осуществляется обратная связь с предыдущими этапами для уточнения результатов деятельности и внесения необходимых изменений в процессное управление.

«Управление инновационной деятельностью начинается с разработки положений, которые представляют совокупность направлений долгосрочного развития организации и способов их достижения на основе разработки и (или) внедрения инноваций» [5].

В мировой экономической литературе «инновация» интерпретируется как превращение потенциального научно-технического прогресса (НТП) в реальный, воплощающийся в новых продуктах и технологиях [7, 10]. Проблематика нововведений в нашей стране на протяжении многих лет разрабатывалась в рамках экономических исследований НТП.

Разработка, внедрение новой продукции имеют для организации важное значение как средство повышения конкурентоспособности и устранения зависимости организации от несовпадения жизненных циклов производимой продукции со спросом потребителей [15, 23]. В современных условиях обновление продукции и услуг идет довольно быстрыми темпами. Для успешного осуществления внедрения инноваций в организации необходимо наличие подпроцесса управления инновационной политикой.

Подпроцесс управления инновационной политикой – одно из направлений стратегического управления, осуществляемого на высшем уровне руководства деятельностью экономических систем. Целью данного подпроцесса является определение основных направлений научно-технической и производственной деятельности организаций в следующих областях: разработка и внедрение новой продукции (инновационная деятельность), модернизация и совершенствование выпускаемой продукции, дальнейшее развитие производства традиционных видов продукции; снятие с производства устаревшей продукции [19, 22].

Содержание нормативного состояния ключевых атрибутов подпроцесса управления инновационной политикой организации представлено в табл. 1.

Таблица 1. Содержание нормативного состояния атрибутов подпроцесса управления инновационной политикой организации

Наименование атрибута	Определение
Вход	Потребность в формировании и поддержании целей, задач, принципов и инструментов в области инновационного развития организации, обеспечивающих эффективное взаимодействие всех субъектов инновационной деятельности, определение тактики, инструментов и процедур реализации подпроцессов инновационной деятельности
Основные этапы преобразований входа в выход	Анализ состояния инновационных процессов в предшествующем периоде и выработка рекомендаций, разработка конкурентоспособного инновационного поведения в предстоящем периоде, постановка целей и задач и их координация с планами развития организации, исследование инновационной активности в предшествующем периоде и оценка современного состояния инновационной инфраструктуры, формирование инновационных процедур, согласование их по срокам, ресурсам исполнителям, определение портфеля инновационных проектов, отобранных и сформированных на основе прогноза экономической эффективности, оценка инновационного потенциала и обеспечение на корпоративном уровне эффективного оперативного управления инновационным развитием, контроль поставленных и достигнутых целей инновационного развития, выявление отклонений, анализ отклонений в сторону недостаточной эффективности и убытков, внесение изменений для повышения прибыльности и внедрения инноваций
Выход	Удовлетворенность уровнем формирования и поддержания целей, задач, принципов и инструментов инновационного развития организации, увеличение базы потребителей
Материальные ресурсы	Сырье, материалы, полуфабрикаты, комплектующие изделия, готовая продукция (в случае внедрения инновационного продукта)
Информационные ресурсы	База данных об инновациях и проектах, сведения о законодательных и нормативных актах, информация, сосредоточенная в базах Росстата, отраслевых, региональных базах данных, результаты статистических исследований
Методические ресурсы	Метод сценариев; метод игр, метод Дельфи, метод имитационного моделирования, метод Монте-Карло, методика оценки целесообразности введения и внедрения инноваций, экономическое обоснование продвижения инноваций на рынке
Трудовые ресурсы	Научные сотрудники, рабочие, конструкторы, технологи, механики, исследователи-экспериментаторы, новаторы и инициаторы
Технические ресурсы	Компьютер, ксерокс, средства связи и регистрации, видео- и фотоаппаратура, средства испытания новой продукции, средства измерения качества новой продукции, использование кооперации с другими организациями по научным исследованиям и экспериментам
Правовые ресурсы	ГК РФ, федеральный закон «О науке и государственной научной политике», федеральный закон «Об инновациях», положение организации о развитии поддержки инновационной деятельности
Периодич-	Один раз в три года, один раз в пять лет, по мере необходимости

ность выполнения	
Критерии качества	Актуальность, концептуальность, новизна, результативность, презентабельность, надёжность, удобство в эксплуатации, оперативность выпуска новой продукции, повышение срока гарантии для новой продукции
Критерии эффективности	Срок окупаемости, коэффициент эффективности инвестиций и коэффициент покрытия долга, индекс рентабельности, «чистый дисконтированный доход»», внутренняя норма доходности

Комментарий к табл. 1. Трудовой коллектив в организации подразумевает собой целую команду, каждому члену которой присуще индивидуальное рабочее место. Каждый работник выполняет свои функции в соответствии со своими должностными инструкциями. Периодичность выполнения процесса управления инновациями организации проходит не реже одного раза в месяц, зачастую этот процесс постоянный, ежедневный.

Разработка состава атрибутов подпроцесса является очень важным фактором в управлении инновационной политикой организации. За качественную и бесперебойную работу организации отвечают соответствующие подразделения и вышестоящее руководство [8]. Таким образом, чем тщательнее и полнее будет выявлено содержание атрибутов подпроцесса управления, тем эффективнее и продуктивнее будет осуществляться деятельность организации.

Разработка и внедрение новшеств в рамках организации охватывает все стороны ее деятельности. Сам поиск эффективных организационных форм управления инновациями основывается на умелом сочетании научных и рыночных факторов. Внедрение этих поисков и разработок в производственный процесс и есть инновационная деятельность [9].

Эффективность инновационной деятельности организации определяется также наличием отлаженной системы кредитования, инвестирования, налогообложения научных разработок и программ.

В качестве базовой организации было выбрано ООО «Стройфарфор», содержание ключевых атрибутов которого приводятся в табл. 2.

Таблица 2. Содержание ключевых атрибутов ООО «Стройфарфор»

Наименование	Характеристика
Продукт/услуга	Производство сантехники, керамических плит и плиток
Цель	Обеспечение дохода и прибыли на основе эффективного управления на основе улучшения инновационной деятельности организации
Миссия	Обеспечение жизни людей удобными и приятными предметами бытовой техники
Вход (назначение)	Потребность в обеспечении рынка своего и соседних регионов производимой продукцией с хорошим качеством и по приемлемой цене
Основные преобразования входа в выход	Выработка плана по производству высококачественного продукта, обеспечение сотрудников необходимым оборудованием и экипировкой, разработка логистической сети поставки продукта в магазины своего и соседнего региона, анализ расходов по покупке сырья, поиск решений по сокращению расходов

Выход (результаты)	Удовлетворенность в обеспечении рынка своего региона производимой продукцией
Материальные ресурсы	Склады, ангары, оборудование, техника, сырье
Информационные ресурсы	IT-отдел, интернет-сайт, реклама на ТВ, баннеры
Трудовые ресурсы	Генеральный директор, начальники отделов, начальники цехов, специалисты по направлениям, технологи, рабочие, логисты, грузчики, упаковщики
Технические ресурсы	Компьютеры, весы, оборудование для производства, инструменты проверки качества продукции
Правовые ресурсы	Налоговый кодекс, Трудовой кодекс, Гражданский кодекс, регламенты и инструкции организации
Структура	Линейно-функциональная структура, в т.ч. бухгалтерия, отдел кадров, технический отдел, финансовый отдел, производственные подразделения
Технологии операций	Распоряжение на изготовление нового продукта производства, проектирование продукта, отбор необходимого сырья, составление производственной программы, составление сметы, передача ее в финансовый отдел, заказ необходимого сырья, оплата счетов, передача всех данных в логистический отдел, доставка продукции потребителям

В настоящее время ООО «Стройфарфор» уделяет большое внимание безопасности и экологичности производства, а также понижению уровня вредности производства для сотрудников организации и окружающей среды, а также автоматизации производства.

Комментарий к табл. 2. Ассортимент ООО «Стройфарфор» достаточно велик. Организационная структура организации достаточно гибкая, включающая совокупность отделов, каждый из которых отвечает за непрерывную и стабильную работу на своем участке, без каждого из которых невозможно представить технологический процесс.

Содержание существующего состояния атрибутов подпроцесса управления инновационной политикой ООО «Стройфарфор» представлено в табл. 3.

Таблица 3. Содержание атрибутов существующего подпроцесса управления инновационной политикой ООО «Стройфарфор»

Наименование атрибута	Определение
Вход	Достижение ориентиров инновационного развития, повышение конкурентоспособности, реализация интересов коллектива на всех уровнях, а также формирование тактик подпроцессов инновационной деятельности
Преобразования входа в выход	Постановка целей и задач инновационного развития, формирование и развитие инновационных подпроцессов, выработка эффективных методов и средств достижения поставленных целей,

	контроль поставленных и достигнутых задач инновационного развития, выявление и регулирование отклонений
Выход	Увеличение прибыли организации, повышение эффективности, увеличение клиентской базы, захват большего сегмента рынка, поиск и выход на новые рынки, улучшение финансового состояния организации
Материальные ресурсы	Сырье, материалы, полуфабрикаты, комплектующие изделия, готовая продукция
Информационные ресурсы	Информация Федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам (Роспатента), Федерального института промышленной собственности, Всероссийской патентно-технической библиотеки
Методические ресурсы	Методика оценки целесообразности введения и внедрения инноваций
Трудовые ресурсы	Рабочие, конструкторы, технологи, механики, новаторы и инициаторы
Технические ресурсы	Компьютер, ксерокс, средства связи и регистрации
Правовые ресурсы	Гражданский Кодекс РФ, Федеральный закон «Об инновациях», регламенты организации
Периодичность выполнения	Один раз в три года, один раз в пять лет
Критерии качества	Актуальность, концептуальность, новизна, результативность, презентабельность, надёжность
Критерии эффективности	Срок окупаемости, коэффициент эффективности инвестиций и коэффициент покрытия долга

Разработка содержания атрибутов является очень важным аспектом управления инновационной политикой организации [6].

Для качественной инновационной деятельности необходимо очень тщательно изучать и быть в курсе всех проблем внутри организации. К сожалению, ни одна организация не обходится без каких-либо трудностей в работе. Такие моменты неизбежны в любой деятельности, но на основе анализа и формирования управленческих решений любая трудная ситуация будет решена с минимальными потерями для организации. Тем самым в дальнейшем риски повторения подобных ситуаций будут минимизированы [11].

Определим проблемы в рамках существующего состояния подпроцесса управления инновационной политикой ООО «Стройфарфор», фрагмент которых представлен в табл. 4.

Таблица 4. Проблемы, выявленные в подпроцессе управления инновационной политикой ООО «Стройфарфор» (фрагмент)

Наименование атрибута подпроцесса	Наименование проблемы	Причина возникновения	Ожидаемые последствия
Вход	Некорректное пони-	Отсутствие специа-	Нерациональное проведе-

	мание целей и задач инновационной политики	листов в области инновационной политики, недостаток информации по данной области	ние инновационной политики, снижение эффективности работы, а также снижение доходов
Преобразования	Отсутствие анализа состояния инновационных процессов в предшествующем периоде и выработки рекомендаций. Нехватка портфеля инновационных проектов, отобранных и сформированных на основе прогноза экономической эффективности	Неразвитая инновационная инфраструктура. Неразвитая инновационная инфраструктура, а также отсутствие опыта проведения инновационной политики у сотрудников	Повторение ошибок прошлого периода внедрения инноваций. Уменьшение эффективности проведения инновационной политики, а также снижение доходов
Информационные ресурсы	Отсутствуют такие ресурсы, как: база данных организации об инновациях и проектах, результаты статистических исследований	Недостаточно развитая инновационная инфраструктура организации	Недостаток информации при начальных преобразованиях инновационной политики приведёт к потере эффективности конечного результата, а также к снижению доходов
Методические ресурсы	Нехватка ряда методов: метод написания сценариев; метод игр; метод Дельфи; метод имитационного моделирования; метод Монте-Карло	Недостаточный уровень квалификации сотрудников, а также отсутствие опыта проведения и внедрения инновационной политики	Отсутствие методов проведения инновационной политики снижает эффективность работы, а также приводит к нежелательным последствиям и результатам
Трудовые ресурсы	Недостаток научных сотрудников. Нехватка исследователей-экспериментаторов	Нежелание руководства привлекать дополнительных сотрудников. Трудности в оплате труда сотрудников	Снижение эффективности работы из-за нехватки информации в научной сфере. Отсутствие экспериментов и исследований в области инноваций приведёт к ряду ошибок в ходе работы, а также к снижению эффективности внедрения инноваций
Технические ресурсы	Отсутствие средств испытания новой продукции, средств измерения качества новой продукции, использование ко-	Трудности в получении государственного финансирования	Потери от простоев оборудования из-за отсутствия технических ресурсов. Невозможность внедрения инноваций на старом оборудовании вследствие

	операций с другими организациями по научным исследованиям и экспериментам		снижения доходов
Правовые ресурсы	Невыполнение ФЗ «Об инновациях», закона организации о развитии поддержки инновационной деятельности	Плохо развитая инновационная инфраструктура, недостаточный уровень квалификации сотрудников	Возникновение проблем и несоответствий с законодательством в ходе выполнения работы
Критерии качества	Отсутствует проведение оценки оперативности выпуска новой продукции	Недостаточный уровень квалификации сотрудников	Некорректное проведение оценки качества продукции приведёт к снижению продаж в будущем, тем самым снизит доходы и повысит расходы организации
Критерии эффективности	Недостаток проведения оценки эффективности индекса рентабельности и нормы доходности	Недостаточное информационное обеспечение	Появление недостатков и нежелательных результатов работы, как следствие — снижение доходов

Своевременность анализа противоречий и недостатков позволяет организации вовремя реагировать на них, формулировать проблемы, а также принимать ответственные управленческие решения [12, 14].

Основными направлениями совершенствования инновационной политики ООО «Стройфарфор» являются вопросы сертификации продукции, оптимизации работы с поставщиками, обновления продукции, развития товаропроводящей сети, внедрения и развития информационных технологий; реализация данных задач является залогом повышения эффективности деятельности всего комплекса организации и повышения конкурентоспособности продукции [16].

Определение предложений для решения выявленных проблем по атрибутам исследования выбранного подпроцесса управления организации необходима для устранения противоречий и недостатков. Подробное рассмотрение каждой проблемы позволяет найти предположительные её решения, а составление предложений дает возможность выявить средства реализации и спрогнозировать ожидаемые результаты [3, 13].

Рассмотрим перечень предложений для устранения проблем, существующих в подпроцессе управления инновационной политикой. Фрагмент формулирования предложений и их атрибутов для развития подпроцесса управления инновационной политикой ООО «Стройфарфор» приведен в табл. 5.

Таблица 5. Предложения по развитию подпроцесса управления инновационной политикой ООО «Стройфарфор» (фрагмент)

Наименование атрибута подпроцесса	Наименование предложения	Средства реализации	Ожидаемые результаты
Преобразование входа в выход (основные этапы)	Включение новых этапов в процесс управления инновационной политикой	Анализ состояния инновационных процессов в предшествующем периоде и выработка рекомендаций. Определение портфеля инновационных проектов, отобранных и сформированных на основе прогноза экономической эффективности	Анализ предшествующего периода позволит не совершать старых ошибок, а также определить проблемные области в инновационной политике организации. Определение портфеля необходимо для рациональной разработки инновационных проектов
Трудовые ресурсы	Подбор персонала в области инновационного менеджмента	Подбор научных сотрудников. Подбор исследователей-экспериментаторов	Повышение качества работы инновационной политики с помощью улучшения научной деятельности организации. Минимизация ошибок в ходе внедрения инновационных проектов благодаря постоянным исследованиям и экспериментам
Критерий качества	Включение оценки качества проводимой инновационной политики	Проведение оценки оперативности выпуска новой продукции. Проведение оценки качества, повышение срока гарантии для новой продукции	Полнота знаний о результатах процесса позволит избежать нежелательных последствий в ходе внедрения инноваций, а также повысить доход организации. Улучшение качества инновационной политики, а также повышение прибыльности организации
Критерий эффективности	Включение методов оценки эффективности введённого инновационного проекта	Проведение оценки эффективности индекса рентабельности. Проведение оценки внутренней нормы доходности	Понимание того, насколько рационально использовались имеющиеся ресурсы в процессе достижения запланированных целей. Оценка эффективности работы, финансовая устойчивость, платежеспособность организации в ходе проведения инновационной политики
Информационные ресурсы	Включение дополнительных информационных ресурсов при	Включение: базы данных об инновациях и проектах, результаты статистических исследований	Достаток информационных ресурсов способствует получению достоверных и полных данных в инновационной деятельности

	выполнении инновационных задач		
Правовые ресурсы	Включение необходимых документов для реализации инновационной политики	Включение ФЗ «Об инновациях», закона организации о развитии инновационной деятельности	Наличие необходимых правовых ресурсов и знание законов поможет избежать ряда проблем при введении и проведении инновационной политики
Методологические ресурсы	Включение методов инновационной политики	Включение ряда методов: метод написания сценариев; метод игр; расширенный метод Дельфи; метод имитационного моделирования; метод Монте-Карло	Повышение эффективности введённой инновационной деятельности благодаря полноте полученных данных и рациональному выполнению поставленных задач, увеличение доходов
Технические ресурсы	Включение необходимого оборудования для продвижения инновационной политики	Покупка средств испытания новой продукции, средств измерения качества новой продукции, использование кооперации с другими организациями по научным исследованиям	Развитие положений инновационной политики за счёт улучшения качества уже имеющегося, а также приобретения нового оборудования

Ценность выполненной работы по выработке предложений по устранению проблем несомненна, поскольку позволяет провести тщательный анализ проблем, упрощает поиск их решения, что необходимо в кризисные периоды организации.

Таким образом, инновации – это не только использование высоких технологий, но и рассмотрение новшества для сферы управления. Для реализации большинства стоящих перед организацией задач необходима реорганизация системы управления организацией на основе новых управленческих технологий. Организации, намеревающиеся работать гибко, неизбежно приходят к необходимости использования современных методологических инструментов и решений [3].

Рассмотрим разработку технологии улучшения реализации подпроцесса управления инновационной политикой организации, что необходимо для совершенствования реализации любого подпроцесса управления в организации и устранения полностью или частично существующих проблем [24].

Технология улучшения реализации данного подпроцесса заключается в выявлении недостатков существующей инновационной политики, а также введении новых операций в её выполнение в рамках организации на основе учёта прошлого опыта и исправления недочётов. За счет данного новшества можно

будет улучшить также и смежные подпроцессы управления инновациями организации.

Технология развития подпроцесса управления инновационной политикой разработана для ООО «Стройфарфор», фрагмент которой представлен на рис. 1.

Рис. 1. Технология развития подпроцесса управления инновационной политикой ООО «Стройфарфор» (фрагмент)

Следует отметить, что предлагаемая технология улучшения подпроцесса управления инновационной политикой может создать условия развития ООО «Стройфарфор»не только в рамках данного подпроцесса, но и в реализации инновационной деятельности в целом [20].

Инновационная деятельность предполагает целый комплекс научных, технических, организационных, финансовых и коммерческих мероприятий. Выбор инструментов и направлений инновационной деятельности организации зависит от её ресурсного и научно-технического потенциала, требований рынка, стадий жизненного цикла техники и технологии, особенностей отраслевой принадлежности.

Инновационная политика организации представляет собой комплексное сочетание производственной, инвестиционной, маркетинговой, внешнеэкономической и кадровой политики; её эффективность зависит от взаимосвязи и координации данных составляющих, также от наличия отлаженной системы финансирования, кредитования, налогообложения, функционирующих применительно к инновационной сфере.

Исследование проблемы в реализации подпроцесса управления инновационной политикой ООО «Стройфарфор» позволило тщательно подойти к возможностям процесса управления инновациями данной организации в целом, систематизировать и наладить работу сотрудников для получения заданных экономических результатов.

Отметим особую роль технологии улучшения подпроцесса управления инновационной политикой организации ООО «Стройфарфор». При проектировании, разработке и внедрении инноваций следует определить необходимые затраты для их реализации, возможные источники финансирования, оценить экономическую эффективность от внедрения инноваций, сравнить эффективность различных инноваций путем сравнения доходов и затрат.

Современное состояние инновационной сферы, теоретические и практические потребности отечественного производителя требуют разработки целостной концепции управления инновационными процессами, а это, в свою очередь, требует уточнения понятийного аппарата, связанного с инновационной деятельностью, разработки методологии управления инновационной сферой в современных организациях.

В рамках инновационного развития организации необходимо определить новые вызовы, стоящие перед организацией, а также создавать систему, обеспечивающую переход организации в новое состояние, определить необходимые ресурсы, разработать и внедрять новые инструменты реализации инновационной деятельности.

Таким образом, основная задача подпроцесса управления инновационной политикой организации состоит в том, чтобы сделать работу организации более эффективной и конкурентоспособной за счет преимуществ, которые отсутствуют у конкурентов в экономической и социальной среде.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Барков С.А., Земляков Д.Н. Современная теория менеджмента – парадоксальный симбиоз психологии, социологии и риторики // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2021. № 1. С. 151–167.

2. Васяйчева В.А., Султанова А.В., Сураева М.О., Франк Е.В. Развитие инновационной деятельности экономических систем. Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2018. 207 с.

3. Башин Ю.Б., Борисова К.Б. Информационная политика и стратегия организации // Межотраслевая информационная служба. 2005. № 4. С. 11–22.

4. Брацлавский А.А. Направления использования информационных систем в управлении инновационной деятельностью // Экономика и предпринимательство. 2016. № 12-3 (77-3). С. 1039–1044.

5. Герасимов Б.Н. Подходы – главный инструмент науки управления в экономических системах типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2022. № 1. С. 4–15.

6. Герасимов Б.Н. Исследование и развитие управленческой деятельности организации // Управление и экономика: исследования и разработки. Пенза: ПГАУ, 2021. С. 35–51.

7. Герасимов Б.Н. Проектирование подпроцесса управления повышением компетентности специалистов организации // Управление экономическими системами. Вып. 17. Пенза: ПДЗ, Самарский университет, 2022. С. 14–35.

8. Герасимов Б.Н. Исследование и оценка сложности задач управления в рамках процессной деятельности организации // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2022. № 2. С. 12–26.

9. Герасимов Б.Н. Применение полицентрического подхода при построении экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2022. № 3. С. 4–15.

10. Герасимов Б.Н. Инструменты решения управленческих задач в экономических системах типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2021. № 4. С. 82–96.

11. Герасимов Б.Н. Построение деятельности управленцев по уровням профессионализма // Креативная экономика и социальные инновации. 2019. вып. 9. № 2 (27). С. 57–70.

12. Гуияр Ф.Ж., Келли Д.Н. Преобразование организации / пер. с англ. М.: Дело, 2000. 376 с.

13. Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. М.: Экономика, 2002. 768 с.

14. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления / пер. с англ. М.: Прогресс, 1985. 357 с.

15. Казакова А.В. Развитие системы обеспечения информационной безопасности промышленных организаций // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2011. № 5 (79). С. 35–40.

16. Морозова Е.А. Управление моделью совершенствования инновационной политики организации на рынке ИТ-услуг // Научные труды Вольного экономического общества России. 2014. Т. 188. С. 453–457.

17. Кретов И.И., Садченко К.В. Эффективность инновационной деятельности. М.: Дело и сервис. 2016. 256 с.

18. Мансурова Ю.Т. Управление инновационным потенциалом организация // Экономические науки. № 11 (60). 2009. С. 364–368.

19. Миротин Л.Б., Ташбаев Ы.Э. Инновационная деятельность для предпринимателя: основные понятия, положения и процедуры. М.: ИНФРА-М, 2012. 252 с.

20. Салтыков Н.А. Моделирование процесса управления инновационным потенциалом промышленной организации // Вестник удмуртского университета. 2012. вып. 2. С. 64–69.

21. Хэмэл Г., Брин Б. Будущее менеджмента / пер. с англ. СПб.: Best Business Books, 2013. 280 с.

22. Ackoff R.L. A theory of practice in the social systems sciences // Systems Research. 1988. № 5 (3). P. 241–246.

23. Dequech D. Uncertainty: A Typology and Refinements of Existing Concepts // Journal of Economic Issues. 2011. № 3 (45). P. 621–640.

24. Hammer M., Champy J. Reengineering the corporation: A Manifesto for business revolution. New York: Harper Business, 1993. 223 p.

УДК 65.01

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОЦЕССОВ ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

© 2022 К.Б. Герасимов (*Самара, Россия*)

Аннотация. В работе представлено исследование подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества. Выявлены основные атрибуты деятельности исследуемого подпроцесса. Представлена характеристика деятельности организации ООО «Статус» в сфере ресторанного бизнеса. Выявлены проблемы реализации и/или точки развития подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества. Разработаны предложения по разрешению проблем и развитию исследуемого подпроцесса. Спроектирована технология исследования и развития подпроцесса управления эффективностью деятельности ООО «Статус» в сфере качества.

Ключевые слова: подпроцесс, мероприятия, проблемы, технология, организация, общественное питание, качество, эффективность.

DEVELOPMENT OF THE QUALITY MANAGEMENT OF THE PROCESSES OF THE ORGANIZATION OF THE SPHERE OF PUBLIC CATERING

© 2022 K.B. Gerasimov (*Samara, Russia*)

Abstract. The paper presents a study of the subprocess of managing the effectiveness of the organization's activities in the field of quality. The main attributes of the activity of the studied subprocess are revealed. The characteristic of the activity of the organization "Status" LLC in the field of restaurant business is presented. The problems of implementation and/or points of development of the sub-process of managing the effectiveness of the organization's activities in the field of quality are identified. Proposals for solving problems and developing the studied subprocess have been developed. The technology of research and development of the sub-process of managing the performance of Status LLC in the field of quality has been designed.

Keywords: subprocess, activities, problems, technology, organization, catering, quality, efficiency.

Осмысление содержания подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества ориентировано на развитие её деятельности и экономическую оценку предложений по развитию данного подпроцесса.

«Современные условия деятельности экономических систем типа «организация» предъявляют очень высокие требования к качеству управления процессов организации, протекающих в них. Для исследования и проектирования методологических атрибутов качества процессов организаций необходимо идентифицировать элементы процесса и их взаимосвязи, установить их формы и содержание, а также определить критерии оценки протекания этих процессов и их частей в системах управления организацией» [18].

«Управление качеством процессов организации должно быть неотделимо встроено в любые процессы, протекающие в организации, и направлено на формирование всех операций и процедур организации, в соответствии со стандартами, требованиями и четкими технологическими регламентами, выполнение которых прямо или косвенно влияет на уровень качества выпускаемой продукции или услуг» [17].

«Управление качеством процессов организации предполагает выбор (определение) параметров контроля и управления, которые характеризуют и определяют ход процесса. Обеспечивая качественные процессы, в точном соответствии с технологическим регламентом обеспечивается качественный конечный продукт, при этом осуществляется переход от контроля качества к управлению качеством» [17].

Исходя из цели данной работы, поставлены следующие задачи:

представление характеристик подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества;

описание характеристик организации;

выявление проблем реализации и/или точки развития подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества;

разработка предложений по разрешению проблем и развитию подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества [20];

формирование технологии исследования и развития подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества [14].

Рассмотрим сущность подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества.

Сначала рассмотрим понятие «качество организации».

В работе [1] под качеством организации понимается совокупность минимально допустимых требований к организации, обусловливающих её пригодность удовлетворять определённые потребности в соответствии с её назначением.

Авторы работы [11] достаточно лаконично высказываются, что качеством является то, что признается таковым потребителями.

С.Я. Гродзенский развивает мнение предыдущих авторов: качественными являются те продукция и услуги, которые удовлетворяют существующие потребности [10].

Для дальнейшего рассмотрения охарактеризуем подпроцесс – управление эффективностью деятельности организации в сфере качества.

Согласно мнению Е.А. Кондрашовой, это совокупность мер и постоянно реализуемых операций, которые используют в организации для достижения необходимого качества услуг или продукции – того, что является результатом деятельности этой организации [12].

Е.А. Горбашко в работе [9] указывает, что эффективная деятельность организации в сфере качества – это деятельность, направленная на планирование, целеполагание, обеспечение, контроль, улучшение качества продукции и услуг,

производимых конкретной организацией.

А.В. Султанова определяет вопросы эффективности в области качества как систему мероприятий, которые функционируют с целью обеспечения стабильного качества производимой продукции и оказываемых услуг [16].

По нашему мнению, управление эффективностью деятельности организации в сфере качества – это деятельность, которая необходима для обеспечения стабильных характеристик качества производимой продукции и оказываемых услуг.

«Повышение эффективности деятельности – и, как следствие, конкурентоспособности организаций – задача, от решения которой зависит успех развития в условиях рыночной экономики. Измерение и анализ эффективности важны для принятия обоснованных управленческих решений на всех уровнях экономики» [13].

Для понимания сущности выбранного подпроцесса управления качеством организации рассмотрим содержание основных атрибутов деятельности подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества (табл. 1) [8].

Таблица 1. Основные атрибуты деятельности подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества [19]

1. Вход (назначение)	2. Основные преобразования (основные этапы)	3. Выход (результаты)
Повышение эффективности деятельности организации в сфере качества организации [3]	1. Планирование работ. 2. Распределение ответственности по управлению эффективностью деятельности организации в сфере качества организации. 4. Ликвидация дефектов и недочетов. 5. Организация обратной связи для обеспечения контроля за изменениями и исключения дефектов в будущем. 6. Составление планов по качеству организации	Повышение удовлетворенности потребителей посредством поставки им продукции, соответствующей существующим потребностям

Содержание основных видов ресурсов, используемых в деятельности подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества, представлено в табл. 2.

Таблица 2. Ресурсы для реализации подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества

Наименование	Характеристика
4.1. Материальные	Сырье (заготовки, материалы для изготовления продукции)
4.2. Информационные	Информация о качестве организации (технические характеристики продукции, рентабельность и т.д.)
4.3. Методические	Методические рекомендации и указания о качестве организации
4.4. Трудовые	Сотрудники, отвечающие за качество организации (коммерческий директор, администратор)
4.5. Технические	Оборудование, используемое в процессе управления эффективно-

	стью деятельности организации в сфере качества организации
4.6. Правовые	Действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации (ГОСТы, СНИПы и др.)

Содержание параметров реализации подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества приведено в табл. 3.

Таблица 3. Параметры реализации подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества

Наименование	Характеристика
5. Периодичность выполнения	Ежеквартально
6. Критерии качества	Сбалансированности и скоординированности факторов, воздействующих на процесс и его результаты
7. Критерии эффективности	Рентабельность продукции. Рентабельность продаж

Таким образом, управление эффективностью деятельности организации в сфере качества – это система мероприятий, которая функционирует с целью обеспечения стабильного качества производимой продукции и оказываемых услуг.

Для выполнения практической части исследования была выбрана организация ООО «Статус» с численностью сотрудников 120 человек.

Далее рассмотрим выбранную организацию и её атрибуты для исследования и разработки в рамках заявленной темы исследования.

Дадим краткую характеристику деятельности ООО «Статус».

Общество с ограниченной ответственностью «Статус» действует в соответствии с ГК РФ, Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью», иным действующим законодательством Российской Федерации и Самарской области, а также уставом организации для осуществления хозяйственной и коммерческой деятельности на территории Самарской области и за ее пределами на основе самофинансирования и самоокупаемости.

ООО «Статус» является рестораном и делает акцент на следующие направления деятельности:

качественная и вкусная кухня;

качественное, быстрое и вежливое обслуживание;

уютная обстановка.

Основные ценности ресторана: имидж, гости, персонал, качество обслуживания.

Рассмотрим основные атрибуты деятельности ООО «Статус». Рестораны относятся к сфере общественного питания. Им присущи не только общие функции, характерные для этих заведений – производство, реализация и организация потребления продукции питания, но и специфические.

Содержание ключевых атрибутов ООО «Статус» приведено в табл. 4.

Таблица 4. Ключевые атрибуты ООО «Статус»

Наименование	Характеристика
1. Продукт/услуга	Пищевая продукция и напитки
2. Цель	Получение прибыли за счет создания ценности для посетителей
3. Миссия	Миссия ресторана «Статус» заключается в индивидуальном подходе к каждому клиенту: «Мы работаем для Вас!»

Содержание атрибутов деятельности ООО «Статус» приведено в табл. 5.

Таблица 5. Атрибуты деятельности ООО «Статус»

4. Вход (назначение)	5. Основные преобразования входа в выход	6. Выход (результаты)
Люди, нуждающиеся в качественном досуге / доставке пищевой продукции и напитков	1. Встреча и размещение. 2. Оказание услуг (выдача продукции). 3. Постпродажное обслуживание	Население г. Самары, получившее удовлетворение от услуг / продукции организации

Содержание основных ресурсных атрибутов, используемых в деятельности ООО «Статус», представлено в табл. 6.

Таблица 6. Ресурсные атрибуты ООО «Статус» [4]

Наименование	Характеристика
7.1. Материальные	Сырье, расходные материалы, заготовки
7.2. Информационные	Информация о продукции, потребителях, конкурентах
7.3. Трудовые	Сотрудники организации (менеджеры, администраторы)
7.4. Технические	Оборудование, необходимое в процессе производства (торговое, холодильное и т.д.)
7.5. Правовые	Нормативно-правовые документы, внутренние документы

Содержание других атрибутов, которые функционируют в ООО «Статус», представлено в табл. 7.

Таблица 7. Другие атрибуты ООО «Статус»

Наименование	Характеристика
8. Структура	Структура обеспечивает бесперебойное производство в процессе управления эффективностью деятельности организации в сфере качества организации
9. Технологии операций	Диагностика, сопровождение, контроль

Управляющий организации согласно условиям должностной инструкции: утверждает локальные нормативно-правовые акты; назначает аудиторские проверки; имеет право создавать и ликвидировать отделы внутри организации; принимает решение о ликвидации или реорганизации организации.

В подчинении директора находятся: администратор (2 человека), главный бухгалтер, директор кафе, коммерческий директор.

В подчинении этих руководителей второго ранга находятся соответствующие отделы, работники которых и производственный персонал выполняют свои непосредственные обязанности.

Таким образом, ООО «Статус» представляет собой сеть ресторанов.

Далее рассмотрим проблемы реализации и/или точки развития подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества.

«Проблема – это противоречия, трудности, препятствия и даже тупики на пути деятельности организации» [15].

Цель данного этапа исследования – выявление проблем, которые существуют в выбранном подпроцессе организации.

Проблемы, выявленные в подпроцессе управления эффективностью деятельности организации в сфере качества, отображены в табл. 8.

Таблица 8. Проблемы, выявленные в подпроцессе управления эффективностью деятельности ООО «Статус» в сфере качества

Наименование элемента подпроцесса	Наименование проблемы	Причина возникновения	Ожидаемые последствия
Ресурсы	1. Снижение качества материалов для изготовления продукции	1.1. Отсутствие единой стратегии управления качеством организации.	1.1. Сокращение объемов продаж
Продукция	2. Рост жалоб клиентов на качество продукции	2.1. Неэффективная система лояльности для клиентов	2.1. Уменьшение клиентской базы, плохие отзывы от покупателей
Продукция	3. Недостаточная эффективность оценки качества продукции	3.1. Игнорирование современных методов управления качеством организации	3.1. Потеря конкурентных позиций организацией
Ресурсы	4. Ограниченность финансовых ресурсов	4.1. Ограниченность финансовых ресурсов	4.1. Потеря финансовой устойчивости
Продукция	5. Ограниченный ассортимент	5.1. Неэффективная система планирования	5.1. Потеря конкурентных позиций организацией
Технология	6. Необходимость модернизации оборудования	6.1. Недостаточно развитая система контроля качества	6.1. Потеря клиентов и прибыли. 6.2. Падение репутации

Таким образом, были выявлены основные проблемы управления эффективностью деятельности в сфере качества в ООО «Статус».

Рассмотрим предложения по разрешению проблем и развитию подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества.

«Предложения – это авторские инновации по улучшению деятельности отдельных атрибутов заданного подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества организации» [4].

Цель предложений – решение текущих проблем организации.

Основные задачи предложений:

сокращение жалоб на качество со стороны клиентов;

повышение качества продукции;

улучшение конкурентных позиций организации;

обеспечение должного уровня качества организации.

Предложения по развитию подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества заключаются в следующем:

разработать единую стратегию управления качеством организации;

внедрить современные методы управления качеством организации;

обновить основные фонды организации;

расширить ассортимент продукции;

наладить обратную связь с клиентами;

повысить эффективность оценки качества продукции;

обновить должностные инструкции сотрудников;

повысить качество продукции.

Рассмотрим технологию исследования и развития подпроцесса управления эффективностью деятельности ООО «Статус» в сфере качества. Цель раздела – приобретение умения представлять последовательность деятельности в виде операций по выполнению управления заданным подпроцессом управления эффективностью деятельности ООО «Статус» в сфере качества.

Цель проектирования технологии – наладить управление эффективностью деятельности организации в сфере качества организации в ООО «Статус».

Задачи технологии [2]:

сокращение жалоб на качество со стороны клиентов;

повышение качества продукции;

улучшение конкурентных позиций организации;

обеспечение должного уровня качества организации.

Как правило, технология управления любым подпроцессом содержит комплекс операций, осуществляющих некоторую последовательность действий в рамках четырех этапов: подготовительный, проведение, заключительные операции и мониторинг [5].

Графическое изображение технологии управления заданным подпроцессом эффективностью деятельности ООО «Статус» в сфере качества представлено на рис. 1.

Целью технологии управления эффективностью деятельности организации в сфере качества организации является обеспечение высокой эффективности деятельности организации.

Рис. 1 Технология управления эффективностью деятельности ООО «Статус» в сфере качества

Таким образом, в работе представлена характеристика подпроцесса управления эффективностью деятельности ООО «Статус» в сфере качества. Управление эффективностью деятельности организации в сфере качества организации – это система мероприятий, которая функционирует с целью обеспечения стабильного качества производимой продукции и оказываемых услуг.

Представлена характеристика ООО «Статус». Выявлены проблемы реализации и/или точки развития подпроцесса управления эффективностью деятельности ООО «Статус» в сфере качества.

Разработаны предложения по разрешению проблем и развитию подпроцесса управления эффективностью деятельности организации в сфере качества организации.

Описана технология исследования и развития подпроцесса управления эффективностью деятельности ООО «Статус» в сфере качества. Посредством технологии будут решены следующие задачи:

сокращение жалоб на качество со стороны клиентов;

повышение качества продукции;

улучшение конкурентных позиций организации;

обеспечение должного уровня качества услуг организации.

Внедрение предложений и технологии управления позволит повысить эффективность деятельности организации, а также изменит подход к исследованию, формированию и поддержанию высокого уровня инновационной деятельности, подготовке, обсуждению и принятию управленческих решений для решения проблем и развития подпроцесса управления эффективностью в сфере качества услуг в организации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бредихин С.А., Юрин В.Н. Техника и технология качества. М.: Колос, 2017. 319 с.

2. Герасимов Б.Н. Методология управления: основания, предпосылки, содержание // Экономика и бизнес: теория и практика. 2016. №12. С. 18-23.

3. Герасимов Б.Н. Методология управления: Инновационные и традиционные методологические инструменты. Самара: АНО ВО Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», 2021. 292 с.

4. Герасимов Б.Н. Формирование системы менеджмента качества организации // Управление, экономика и право: проблемы, исследования, результаты: сб. ст. междунар. науч.-практ. конф. Пенза: ПГАУ, 2021. С. 75-82.

5. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Технологизация управленческих процессов как методология их совершенствования // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2013. № 4. С. 32-37.

6. Герасимов Б.Н. Реформирование процесса управления инновациями организации // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза: ПГАУ, 2020. С. 46-65.

7. Герасимов Б.Н. Реформирование атрибутов процессного управления экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2021. № 3. С. 104-115.

8. Герасимов Б.Н. Инновационное развитие процесса управления информацией экономических систем // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза: ПГАУ, 2022. С. 66-87.

9. Горбашко Е.А. Управление качеством. Люберцы: Юрайт, 2020. 450 с.

10. Гродзенский С.Я. Менеджмент качества. М.: Проспект, 2020. 200 с.

11. Касторных М.С., Кузьмина В.А., Пучкова Ю.С. Система управления организацией. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. 328 с.

12. Кондрашова Е.А. Качество товаров. М.: ИНФРА-М, 2017. 416 с.

13. Котляров В.П., Назаров С.Т. Управление лояльностью клиентов на примере оптово-розничной базы строительных материалов // European Scientific Conference: сб. ст. XV междунар. науч.-практ. конф. Пенза: Наука и Просвещение, 2019. С. 124-132.

14. Николаева М.А. Теоретические основы качества продукции. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 448 с.

15. Смирнова Е.А. Глава 3. Проектирование процесса управления инновациями организации // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2021. С. 63-82.

16. Султанова А.В. Инновационное развитие промышленного потенциала региона. Самара: Самар. гос. тех. ун-т, 2019. 329 с.

17. Султанова А.В. Построение технологий управления качеством процессов организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 12-2. С. 99-107.

18. Тимофеева В.И. Анализ конкурентоспособности регионов Сибири // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 12-2. С. 127-132.

19. Чейз Р.Б., Эквилайн Н.Д., Якобс Р.Ф. Производственный и операционный менеджмент. М.: Вильямс, 2017. 1169 с.

20. Чуриков Ю.В. Качество систем управления: концепция, модель, инструменты оценки. Самара: Изд-во НИЦ «Л-Журнал», 2017. 174 с.

УДК 311

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИ ВЫБОРЕ АБИТУРИЕНТАМИ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ

© 2022 О.И. Дивина *(Москва, Россия)*

Аннотация: В статье автором приведен алгоритм выбора направления подготовки в высшем учебном заведении. Учитывая, что абитуриентам предстоит определиться с будущей профессией, к выбору учебного заведения и направления подготовки нужно подходить осознанно. Абитуриенты, выбирая вуз, направление или профиль подготовки, в большинстве случаев, выбирают самые популярные и перспективные направления обучения, а также учитывая результаты сданных экзаменов. Приведенный в статье алгоритм позволит структурировать имеющиеся данные и поможет сделать правильный выбор.

Ключевые слова: социология, исследования, абитуриенты, направления подготовки, образование.

SOCIOLOGICAL RESEARCH WHEN APPLICANTS CHOOSE THE DIRECTION OF TRAINING

© 2022 O.I. Divina *(Moscow, Russia)*

Abstract. In the article, the author presents an algorithm for choosing the direction of training in a higher educational institution. Given that applicants will have to decide on their future profession, the choice of an educational institution and the direction of training must be approached consciously. Applicants, choosing a university, direction or profile of training, in most cases, choose the most popular and promising areas of study, as well as taking into account the results of the exams passed. The algorithm presented in the article will allow you to structure the available data and help you make the right choice.

Keywords: sociology, research, applicants, areas of study, education.

В связи с развитием современного образования и появлении некоторых новых особенностей в образовательной среде, конкуренция между самыми популярными и известными высшими учебными заведениями обостряется. Появляется больше новых направлений и профилей подготовки, некоторые старые становятся все менее и менее востребованными. Абитуриенты, выбирая вуз направление или профиль подготовки, в большинстве случаев, выбирают самые популярные и перспективные направления обучения, а также исходя из результатов своих ЕГЭ, финансовых возможностей и что немало важно определенной мотивации.

Мотивация для получения высшего образования является определенной движущей силой в поведении человека и дальнейшей его жизни. Поэтому вопросам изучения выбора того или иного вуза, направления и профиля подготовки, популярности данной профессии, а также качества, доступности образования и учебной деятельности студентов уделяется особое внимание.

Выбор выпускниками школ высшего учебного заведения является сложной задачей, от успешного решения которой зависит его будущее, образование является базой для будущей профессии, карьеры, личного успеха и т.д.

К выбору будущей профессии необходимо подходить ответственно и попытаться проанализировать различные критерии.

На мой взгляд, для выбора высшего учебного заведения, направления и профиля подготовки необходимо провести определенное социологическое исследование. Данное исследование носит поисково-описательный характер. На рисунке 1 представлены основные этапы этого исследования.

Рис. 1. Основные этапы проведения социологического исследования при выборе высшего учебного заведения

На первом этапе будущему абитуриенту необходимо проанализировать те предметы, которые предпочтительны для сдачи единого государственного экзамена. Я считаю, что этот процесс нужно начинать с 10 класса для того,

чтобы школьнику лучше подготовиться к ЕГЭ и понять свои желания и предпочтения. Также следует проанализировать задания, которые приведены в пробных вариантах, посмотреть информацию на сайтах-агрегаторах, на которых имеется информации по ЕГЭ.

Самым массовым экзаменом по-прежнему является ЕГЭ по русскому языку. Его нужно сдать, чтобы получить аттестат о среднем общем образовании, а кроме того, его результаты необходимы для поступления на любое направление в вузе. В 2022 году его планирует сдавать 701 тыс. подростков. Математика – второй обязательный предмет для получения аттестата. В этом году экзамен пройдет на базовом и профильном уровнях – его будут сдавать почти 352 тыс. и более 337 тыс. человек соответственно.

Самым популярным предметом по выбору остается обществознание – его хотят сдавать более 333 тыс. участников. Затем идут: биология (143 тыс.); физика (124 тыс.); информатика (почти 129 тыс.); история (примерно 117 тыс.). Также 95 тыс. выпускников подали заявление на ЕГЭ по химии, 62 тыс. – по литературе, 22 тыс. – по географии [1].

Учитывая, что набор предметов – русский, математика (профильная) и обществознание является наиболее популярным, то и имеется больше возможностей поступления на различные направления подготовки именно с этими экзаменами.

На втором этапе необходимо сделать выборку вузов, которые будут предпочтительны для конкретного будущего абитуриента. Есть смысл рассмотреть как ВУЗы того региона, где проживает школьник, так и соседних регионов. Учитывая, что материальное положение не всегда позволяет учиться на платной основе, необходимо рассмотреть различные возможности поступления на бюджетные места.

Третий этап заключается в сборе информации по возможным направлениям подготовки, с учетом набора предметов, которые были выбраны для сдачи ЕГЭ.

Следующий этап подразумевает выбор профилей, по которым возможно обучение.

Для выбора профиля подготовки, по которому абитуриент планирует обучаться в вузе, необходимо составить таблицу. В этом случае легче анализировать полученную информацию.

В качестве примера можно проанализировать профили подготовки по направлению «Менеджмент», если будущих студент выбирает это направление. В табл. 1 приведена выборка нескольких вузов Москвы. После мониторинга официальных сайтов выбранных учебных заведений были выделены все профили подготовки по направлению «Менеджмент» по очной форме обучения.

Таблица 1. Профили подготовки по направлению «Менеджмент» в вузах Москвы

Вузы г. Москвы	Профили подготовки
РАНХиГС	Финансовый менеджмент, инвестиционный менеджмент, оценка бизнеса, финансовая математика, управление проектами, корпоративное управление, управление малым и средним бизнесом
Финансовый университет при Правительстве РФ	Финансовый менеджмент, менеджмент, менеджмент организации
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова	Менеджмент организации, управление проектами, логистика, маркетинг, менеджмент ресторанного бизнеса
Российский новый университет	Менеджмент организации, маркетинг
РУДН	Международный менеджмент
Московский экономический институт	Инновационный менеджмент
Высшая школа экономики	Управление бизнесом, маркетинг и рыночная аналитика, логистика и управление цепями поставок
Российский государственный социальный университет	Производственный менеджмент
Государственный университет управления	Логистика и управление цепями поставок, маркетинг, международный менеджмент
Московский университет имени С.Ю. Витте	Маркетинг в отраслях и сферах деятельности, управление персоналом, управление проектами, логистика
Московский гуманитарный университет	Маркетинг, управление проектами
Московский технологический университет (МИРЭА, МГУПИ, МИТХТ)	Маркетинг, управление проектами, производственный менеджмент
РГУТиС	Менеджмент в сфере услуг
Институт бизнеса и дизайна	Маркетинг, диджитал-маркетинг
Российский государственный аграрный университет МСХА имени К.А. Тимирязева	Маркетинг, производственный менеджмент, информационный менеджмент, логистика
Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина	Финансовый менеджмент, управление проектами, производственный менеджмент, маркетинг
Московский государственный областной университет	управление проектом, управление малым бизнесом
Российский университет транспорта (МИИТ)	Логистика и управление цепями поставок, транспортная логистика, международный менеджмент
Московский технический университет связи и информатики	Производственный менеджмент, маркетинг, информационный менеджмент, финансовый менеджмент
Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет	Производственный менеджмент, финансовый менеджмент

В табл. 1 были собраны первоначальные данные, на основе которых будут проведены дальнейшие исследования и анализ.

На пятом этапе необходимо произвести выбор наиболее перспективных направлений подготовки и профилей. Для примера рассматриваем направление подготовки «Менеджмент». Сначала составляем перечень, в него вошли отобранные по популярности профили, имеющиеся в выбранных нами вузах. После этого все получившиеся профили были пронумерованы, получившиеся данные представлены в табл. 2.

Таблица 2. Профили подготовки по направлению «Менеджмент вузов Москвы»

Профили подготовки	Количество
1. Финансовый менеджмент	5
2. Управление проектом	8
3. Управление малым бизнесом	3
4. Производственный менеджмент	6
5. Международный менеджмент	3
6. Маркетинг	12
7. Логистика	7
8. Информационный менеджмент	2
9. Менеджмент организации	3

Данная таблица была сделана для удобства дальнейшего анализа, где использовались уже присвоенные профилям номера, а не длинные названия.

В табл. 3 представлено наглядное сопоставление выбранных вузов и существующих в них профилей подготовки. По вертикали таблицы представлен перечень вузов, а по горизонтали – номера профилей, присвоенные им в предыдущей таблице. Далее, при наличии данного профиля в вузе, выставлялись «+» в соответствующие ячейки.

Таблица 3. Вузы и профили подготовки по направлению «Менеджмент»

Вуз/Профиль подготовки	1	2	3	4	5	6	7	8	9
РАНХиГС	+	+	+						
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова		+				+	+		+
Финансовый университет при Правительстве РФ	+				+				+
РУДН						+			
Московский экономический институт									
Высшая школа экономики		+	+			+	+		
Российский государственный социальный университет				+					
Государственный университет управления					+	+	+		
Московский университет имени С.Ю. Витте		+				+	+		
Московский гуманитарный университет		+				+			

Московский технологический университет (МИРЭА, МГУПИ, МИТХТ)		+		+		+			
Российский государственный университет туризма и сервиса									
Институт бизнеса и дизайна						+			
Российский государственный аграрный университет - МСХА имени К.А. Тимирязева				+		+	+	+	
Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина	+	+		+		+			
Московский государственный областной университет		+	+						
Российский университет транспорта (МИИТ)					+		+		
Московский технический университет связи и информатики	+			+		+		+	
Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет	+			+					

Итогом данного этапа стало выделение наиболее выигрышных с точки зрения популярности направлений. Их стоит рассматривать в первую очередь, так как они востребованы со стороны студентов. Далее предлагаю рассмотреть ряд факторов, которые может влиять на абитуриента при выборе вуза.

Следующим этапом состоит в анализе стоимости обучения, количестве бюджетных мест, проходном балле на бюджет и форме собственности выбранных вузов. В табл. 4 аккумулируется вся необходимая информация.

Таблица 4. Основные сведения о вузах

Основная информация о Вузах					
Вуз	Стоимость обучения в год (тыс. руб.)	Количество бюджетных мест	Проходной балл (на бюджет)	Конкурс на одно место (на бюджет)	Форма собственности
Вуз 1					
Вуз 2					

Проанализировав табл. 4, у абитуриента перед глазами будет вся необходимая информация, в том числе минимальная и максимальная стоимость обучения, средний проходной балл, информация о конкурсе на бюджетное место по рассматриваемым вузам, а также какая форма собственности преобладает в нашем списке вузов.

Итогом данного этапа будет выделение наиболее выигрышных вариантов с точки зрения выбранных критериев. Их стоит рассматривать в первую очередь, так как они отвечают требованиям и запросам будущих студентов.

Седьмой этап заключается в сборе информации о работодателях-партнёрах вузов.

На данном этапе необходимо создать таблицу 5, в которой представлены выбранные для анализа вузы и их работодатели-партнёры. С помощью этой таблицы мы можем увидеть, какие компании сотрудничают с каждым из представленных нами вузов. Будет легко узнать, где в каждом конкретном вузе студенты могут проходить практику и в будущем получить работу. Для того, чтобы выполнить эту работу следует проанализировать информацию, представленную на официальных сайтах ВУЗов.

Таблица 5. Работодатели – партнеры вузов

Вуз	Компании-партнеры
РАНХиГС	ПАО Сбербанк, SAP, Правительство Москвы, Федеральная налоговая служба, Эско Новый Свет, ПАО СК Росгосстрах, АКБ РосЕвроБанк (АО)
Финансовый университет при Правительстве РФ	ОАО «Сбербанк России», «Газпромбанк» (Открытое акционерное общество), Внешэкономбанк, ОАО «МИнБ», ОАО АКБ «Росбанк», ОАО Банк ВТБ, ОАО Банк «Возрождение», ОАО «Россельхозбанк», Финансовая корпорация «УРАЛСИБ»,

Проанализировав полученную таблицу, мы смогли узнать, какие из выбранных нами вузов имеют наибольшее количество компаний-партнёров. На сайтах некоторых вузов нет информации о компаниях-партнёров, что может отпугнуть абитуриентов, ведь трудоустроиться после обучения – это очень важно.

Заключительным этапом является проведение анализа о возможной заработной плате после окончания вуза

Представленный алгоритм может быть дополнен, с учетом запросом и пожеланий абитуриентов. Но основные этапы показывают последовательность действий, которые дадут возможность абитуриенту систематизировать собранные данные. Они могут стать необходимым базисом, на основе которого возможны дальнейшие исследования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Названы самые популярные предметы ЕГЭ в 2022 году. Режим доступа: https:// https://skillbox.ru/media/education/nazvany-samye-populyarnye-predmety-ege-v-2022-godu

2. Maymina E. Divina T., Liulia V. Digital economy in education: Perspectives and development perspectives // Espacios. 2018. Vol. 39. No 38.

3. Дивина Т.В. Маймина Э.В. Возможности и перспективы использования цифровой трансформации в образовании // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2020. № 1(25). С. 38-48.

4. Дивина Т.В., Ковалев И.И. Возможные направления деятельности по привлечению абитуриентов в высшие учебные заведения (на примере ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений») // Труд и социальные отношения. 2020. Т. 31. № 6. С. 195-209.

5. Кириллова С.В. Цифровая трансформация образовательной среды // Экономическая среда. 2021. № 4(38). С. 22-30.

УДК 33

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПРИМЕР ИННОВАЦИИ

© 2022 Т.В. Казакова (*Владимир, Россия*)
© 2022 Л.А. Горшкова (*Нижний Новгород, Россия*)

Аннотация. Исследуется возможность развития социальной составляющей организации в качестве примера инновации, которая способствует экономическому развитию бизнеса и повышению его устойчивости. В качестве социальной составляющей рассматриваются его ключевые компоненты: сотрудники, корпоративная культура, стейкхолдеры. Проведен анализ предложений в области ключевых качеств, которыми должна обладать социальная составляющая организации, выделены стратегические преимущества адаптивности, динамичности, гибкости, разнообразия. Сформированы рекомендации по развитию социальной составляющей организации, раскрыто содержание инновационности подхода.

Ключевые слова: социальная составляющая, инновации, адаптивность, динамичность, гибкость, разнообразие.

DEVELOPMENT OF THE COMPANY'S SOCIAL COMPONENT AS AN EXAMPLE OF SOCIAL INNOVATION

© 2022 T.V. Kazakova (*Vladimir, Russia*)
© 2022 L.A. Gorshkova (*Nizhny Novgorod, Russia*)

Abstract. The possibility of developing the social component of an organization is investigated as an example of innovation that contributes to the economic development of a business and increases its sustainability. As a social component, its key components are considered: employees, corporate culture, stakeholders. The analysis of proposals in the field of key qualities that the social component of the organization should possess is carried out, the strategic advantages of adaptability, dynamism, flexibility, diversity are highlighted. Recommendations on the development of the social component of the organization are formed, the content of the innovative approach is disclosed.

Keywords: social component, innovation, adaptability, dynamism, flexibility, diversity.

В создавшихся условиях мирового кризиса, обусловленного, прежде всего, войной в Украине, и последующей за ней ухудшающейся геополитической обстановкой, последствиями пандемии коронавируса, преобразовавшей бизнес, усиливающейся цифровизацией, вопросы управления организации с позиций социальных инноваций приобретают особую актуальность [1].

Социальные инновации играют огромную роль в экономическом развитии хозяйствующего субъекта, а также обуславливают возможность достижения устойчивого финансового состояния организации [3, 4]. В данном исследовании под «социальными инновациями» подразумевается развертывание идеи

развития ключевых компонентов социальной составляющей организация в контексте адаптивного подхода к сущности организации.

Адаптивный подход – это принятие парадигмы «организация – живая система», которая способна посредством небольших, планомерных, постоянных, постепенных преобразований приспосабливаться к изменяющимся условиям окружающей среды подобно эволюции живых систем, которые трансформируются параллельно с ареалом обитания.

В рамках адаптивного мировоззрения различные исследователи предлагают множество подходов к организации, как к «живому организму», которые могут играть главную роль для успешного приспособления к эффективному хозяйствованию в условиях кризиса.

Для классификации научных работ оптимальна методология, предполагающая структурный, функциональный и системный анализ [2]. На их основе авторы предлагают выделить анатомический (структурный), физиологический (процессный) и экзистенциальный (системный) способы восприятия организаций. Рассмотрим структурный подход к организации по работам различных исследователей представлены в табл. 1.

Таблица 1. Структурный подход к организации как к живой системе

Автор, год, источник	Характеристика живого/метафора	Приоритеты
J.N. Kelly (Author), F.J. Gouillart 1996 [12]	Организация представлена в виде биоорганизационного генома, состоящего из 12 «хромосом», каждая из которых относятся к одному из 4R направлений изменений.	Рефрейминг (Reframe) – изменения представлений организации о себе и возможностях. Руководство мобилизует организацию, формирует видение будущего, вырабатывает целевые показатели и измеримые величины движения к цели. Реструктуризация (Restructure) – структурные преобразования, повышающие эффективность процессов и конкурентоспособность бизнеса. Оживление (Revitalize) – достижение роста через ввод новых или изменившихся взаимодействий организации с внешней средой. Концентрация на потребностях клиентов, развитие новых бизнесов и использование технологий. Обновление (Renew) – процессы обучения, адаптации, выбора новых целей.
G. Morgan [20]. (1998)	8 метафор. Организация – это машина, организм, мозг, культура, политическая система, психическая тюрьма, поток и трансформация, инструменты господства.	Развитие идеи о том, что сотрудники – это люди со сложными потребностями, которые должны быть удовлетворены, если они хотят вести полноценную и здоровую жизнь и эффективно работать на рабочем месте. Организации, как и организмы, «открыты» для своей среды и должны установить соответствующие отношения с этой средой, если они хотят выжить
Linda Honold,	ДНК, организация как собственно чело-	Фактическая ДНК: модели и расчеты, планы и факты, целевые показатели

Robert J. Silverman., 2002 [13]	веческий организм	Концептуальная ДНК: теории, парадигмы и основополагающие концепции Контекстуализированная ДНК: внутренняя и внешняя среда. Индивидуальная ДНК включает в себя индивидуумов, либо в одиночку, либо с другими
M. Wheatley 2007 B. Antonio G. Marchesi, 2008 [18]	Организация как личность	Организационная идентичность и поведение демонстрируют основные возможности личности, наделенной уникальными инструментами для взаимодействия и адаптации в рациональной/ аффективной среде. Сотрудники организации совместными усилиями готовят модель виртуальной личности (организации), с проработкой черт, свойств, ценностей, целей и проч. Можно включить дополнительные характеристики человека в зависимости от конкретных итогов сессии

Анализируя работы исследователей, представленные в табл. 1 структурного подхода к организации, как к «живой системе» стоит отметить их научную проработанность и глубину изучения. Вместе с тем, данный материал носит прежде всего теоретический характер и крайне сложен для практического применения организациями без специальных дополнительных ресурсов в виде привлечения отдельных консалтинговых организаций для помощи в разработке и внедрении предлагаемых идей [5].

Вместе с тем, *«анатомический» подход»* к организации подчеркивает несомненную важность выделения структурных единиц хозяйствующего субъекта, как неких точек приложения для дальнейшего развертывания новаций, которые позволят организацию *достигнуть высоких финансовых показателей*.

Для достижения целей универсальности и простоты использования рассматриваемого структурного подхода и для последующих манипуляций предлагается три основные компонента объекта исследования: сотрудники, корпоративная культура и стейкхолдеры.

Перейдем к процессному подходу к организации. Работы отдельных исследователей представлены в табл. 2.

Таблица 2. Физиологический подход к организации как к живой системе

Автор, год, источник	Характеристика живого/метафора	Приоритеты
R. Kelly, 2000 [14]	Живая система	Используя потенциал, заложенный в сотрудниках, построить суперорганизм (суперорганизацию)
Levitt T. 2001 [17]	Организм	Организация рассматривается в качестве интересного потребителям и удовлетворяющего их нужды организма
Manoj Pawar, 2018 [21]	Организации как физиологические системы	Потенциальные способы повышения приспособляемости организаций Нейронные сети – увеличение количества взаимосвязей внутри организации, а также между организацией и более крупной системой, в которой она существует

		Эндокринные петли обратной связи – петли обратной связи, имеющие отношение к организации. Иммунологическая память и модуляция – организации должны уметь отличать «я» от «не-я» в контексте общей цели, видения и ценностей, в то же время оставляя место для «адаптивных мутаций» (подрывных инноваций) Клеточный оборот, омоложение и пополнение – переосмысление Сотовая коммуникация – разные формы коммуникации внутри организации
Kathleen E. Allen 2018 [13]	Связанность и взаимозависимость, самоорганизация	Когда организация заполнена людьми, которые могут инициировать и организовывать собственное обучение и работу, соответствующую высшей цели организации, происходит постоянная адаптация, которая происходит ежедневно.
Arie de Geus, 2002 [8]	Обучаемость	Решения, принимаемые организацией, являются результатом процесса обучения Следовательно, чтобы живое существо процветало, оно должно постоянно учиться и строить будущее на том, что у него есть, а не постоянно стремиться выбросить старое, а вместе с ним и накопленную мудрость организма. Факторы долголетия: - чувствительность к своему окружению; - сплоченный коллектив, с сильным чувством идентичности, терпимый к экспериментам, финансовая бережность
П. Сенге, 2006 [7]	Обучаемость	Залог успеха – способность учиться быстрее конкурентов. Менеджмент обучения. У обучающихся организация огромный потенциал для выживания в любых условиях

Несмотря на многообразии и креативность представленных в табл. 2 исследований, обращает на себя внимание представление о том, что именно сотрудники являются краеугольным камнем, с которого начинаются все изменения в организации.

«Физиологический подход» предполагает, что посредством корректной работы с сотрудниками организации в результате хозяйственной деятельности можно *достигнуть показателей устойчивого развития организация*. Для этого необходимо внедрять менеджмент – обучение, постоянно повышая профессиональную квалификацию и общий уровень развития сотрудников.

Экзистенциальный подход к организации – это способ описать эффективность жизнедеятельности объекта исследования через признаки и свойства «живых систем».

Приоритетность выделения тех или иных качеств для успешного существования организаций является личным выбором каждого исследователя. Вместе с тем, некую закономерность можно уловить. Обратимся к табл. 3.

Таблица 3. Экзистенциальный подход к организации как к живой системе

Автор, год, источник	Характеристика живого/метафора	Приоритеты
Miller J.G., 1978, [19]	Самоорганизация	Организация – живая, открытая самоорганизующаяся система, которая имеет «специальные» характеристики жизни и взаимодействует с окружающей средой посредством обмена материальной энергией и информацией
R. Wayne Pace, 2001 [22]	Динамизм	Динамизм отождествляется с интенсивностью, энтузиазмом и мотивацией – качествами, которые позволяют людям в организациях добиваться цели. *Pace* развивает свои идеи на основе теории доверия, состоящей из трех измерений: опыта или компетентности, доверия или уверенности и динамизма или энтузиазма
R. Beaujolin-Bellet, 2004 [9]	Гибкость	Гибкость выступает как стратегия, направленная именно на то, чтобы справиться с неопределенностью в отношении того, что представляет собой производительность организации
Sunil Mundra, 2018 [15]	Гибкость, адаптивность	Динамическая среда обеспечивает организации уникальные проблемы. Стимулирование сотрудников для развития творческого мышления. Развитие гибкости организации происходит через взаимодействие сотрудников, путем коллегиального поиска ими оптимального решения. Цель организации одинаково понимается и доведена до сведений всех сотрудников. В контексте организация люди – это хромосомы, генетический материал, который создает разнообразие
J. Esser, 2021 [11]	Адаптивность, эмерджентность	Сложность возникает из простоты и что маленькие вещи образуют большие вещи со свойствами, отличными от суммы их частей, когда они взаимодействуют как часть большего целого. Несколько простых принципов позволяют создавать системы, в которых макроинтеллектуальные способности и адаптивность проистекают из локальных взаимодействий и знаний
G. Croitoru, N.V. Florea, C.A. Ionescu, V.O. Robescu [12]	Разнообразие	Разнообразие – неотъемлемая часть стандартов управления. В результате развития организационного разнообразия улучшается корпоративная культура, повышается творчество, укрепляется моральных дух сотрудников, легче становиться привлекать и удерживать таланты

В табл. 3 представлены отдельные исследования по теме выделения ключевых свойств организации как «живой системы». Самих свойств множество. Для выбора ключевых характеристик организации, отбираемых для усиления, требуются определить цель, которая будет достигаться через усиление развиваемых качеств. Однозначно, эта цель состоит в успешном приспособлении к любым условиям постоянно изменяющейся турбулентной бизнес – действительности. Следовательно суть «*экзистенциального подхода*» – это путь обеспече-

ния *существования организации в условиях неопределенности, в частности, в текущих условиях кризиса.*

Среди всех представленных в табл. 3 качеств, важнейшими для достижения основных целей бизнеса, являются: адаптивность, динамичность, гибкость, разнообразие. Обоснование названных характеристик подробно изложено авторами в работе [6]. Стратегические преимущества их обусловлены высоким потенциалом извлечения скрытых резервов компонентов социальной составляющей для достижения устойчивости хозяйствующего субъекта.

Таким образом, сочетание представленных выше подходов (анатомический/ структурный, физиологический/ процессный, экзистенциальный / бытийно-эволюционный) позволяют создать платформу для построения социальных новаций, обеспечивающих фундамент для обеспечения высоких финансовых показателей устойчивого развития организации в условиях неопределенности.

Общая система развития социальной составляющей организации представлена на рис. 1. На практике предлагается развивать социальную составляющую организация для усиления выделенных качеств объекта исследования.

Адаптивность организации – это ускоренное приспособление, привыкание организации к изменившимся условиям и факторам окружающей бизнес-среды.

Адаптивность организации в разрезе сотрудников – это, прежде всего, мотивация к саморазвитию и принятию изменений. Корпоративная культура нацелена на психологическую помощь сотрудникам, помогает подстроиться под любые условия труда, обеспечивает максимальное использование современных технологических достижений для обеспечения простоты и комфорта (вау-эффект) коммуникаций со стейкхолдерами.

Для развития адаптивности организации предполагается использование ценностно-ориентированного управления (управление не основе ценностей) для каждого компонента социальной составляющей организация.

Гибкость организации – это амплитуда возможных изменений, увеличение масштаба необходимых для успешного приспособления к новым условиям бизнеса преобразований без потери качества предоставляемых товаров (услуг и внутренних процессов), а также способность быстро переключаться с выполнения одних инициатив на другие.

Развитие гибкости организации – это акцент на поддержку возможных нововведений, развитие креативности сотрудников, культуру творчества. Оптимальный способ реализации гибкости через менеджмент инноваций, где основная задача – улучшить имеющиеся характеристики социальной составляющей посредством внутренней разработки и внедрения инноваций.

Динамичность организации – это увеличение потенциальной скорости приспособления сотрудников, культуры, бизнес-процессов к изменениям бизнес-среды с сохранением высокого качества коммуникаций, предоставления товаров/услуг. Для осуществления этого организации необходимо стать обучающейся и рассматривать обучение как неотделимую часть рабочего процесса (менеджмент – обучение).

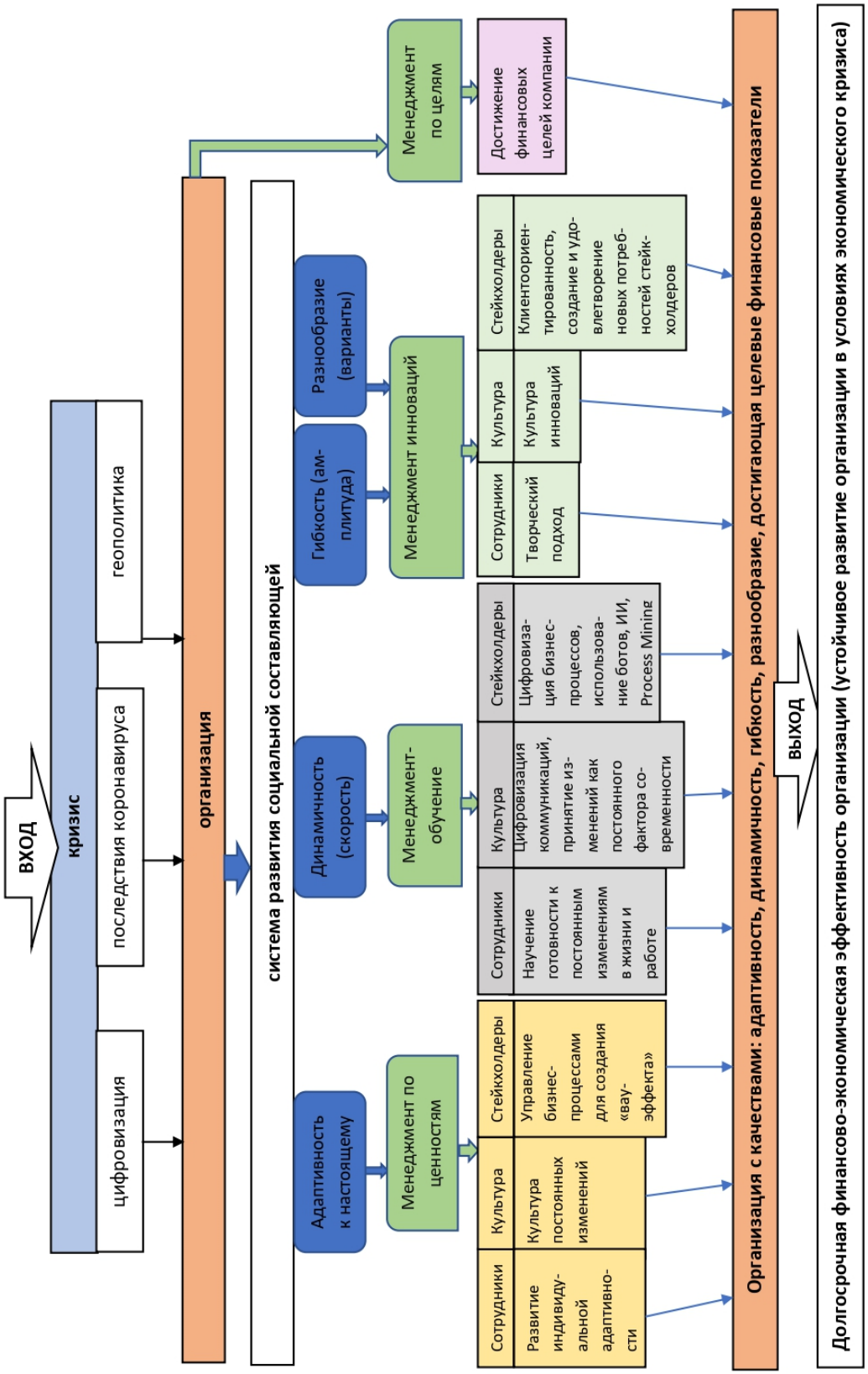

Рис. 1. Система развития организации в условиях кризиса

Разнообразие организации – это управленческая способность вариативности, неотъемлемая часть стандартов управления [12], которое имеет жизненно важное значение в контекстах, характеризующихся технологическими разрывами и высокой неопределенностью [16]. В контексте сотрудников разнообразие предполагает наличие сотрудников разных полов, культур, национальностей, интересов, образа жизни, политических идеологий, возраста, жизненного опыта.

В рамках корпоративной культуры разнообразие – это построение диалога, уважение, терпимость, учет идей и мнений всех имеющихся (разнообразных) трудовых ресурсов и их объединение для оптимального достижения целей организации. Содержание качества разнообразие организации для стейкхолдеров заключается как в предоставлении стейкхолдерам новых форматов взаимодействий, так и расширение самой базы стейкхолдеров и может быть реализовано через разработку новых индивидуальных программ сотрудничества с партнерами, поиск новых клиентов, покупателей. Разнообразие развивается через менеджмент инноваций.

Указанные типы менеджмента (на основе ценностей, инноваций, обучение) значительно дополняют возможности менеджмента по целям, который рекомендуется для постановки финансовых целей организации и мониторинга устойчивости хозяйствующего субъекта при развитии выделяемых качеств.

Суть инновационности подхода в том, что руководители могут путем развития социальной составляющей организации достигнуть долгосрочной финансово-экономической эффективности хозяйствующего субъекта путем использования скрытых резервов организации как «живой системы», стремящейся к выживанию, росту и развитию вне зависимости от создавшихся условий бизнеса. Осознание этого факта, а также подбор и развитие, необходимых для успешного приспособления качеств организации послужит для этого специальным инструментом. Использование современных возможностей менеджментов по целям, ценностям, обучения, инноваций создаст прочный фундамент для устойчивого развития организации в любых условиях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Адизес И.К. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни / пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2014. 368 с.

2. Герасимов Б.Н. Методология управления: основания, предпосылки, содержание // Экономика и бизнес: теория и практика. 2016. №12. С. 18-23.

3. Герасимов Б.Н. Реформирование процесса управления инновациями организации // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза: ПГАУ, 2020. С. 46-65.

4. Герасимов Б.Н. Реформирование атрибутов процессного управления экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2021. №3. С. 104-115.

5. Гиус А. де. Живая организация. Рост, научение и долгожительство в деловой среде. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 448 с.

6. Казакова Т.В., Горшкова Л.А. Адаптивность, динамичность, гибкость - главные факторы обеспечения устойчивости организации в условиях неопределенности // Креативная экономика. 2022. Т. 16. № 5. С. 1911-1924.

7. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. 380 с.

8. Allen K.E. Leading from the Roots. Nature-Inspired Leadership Lessons for Today's World ship Lessons for Today's World. 2018. 204 s.

9. Beaujolin-Bellet R. Flexibilités et performances. La Découverte, Paris, 2004 // https://journals.openedition.org/sdt/25416

10. Enterprise Agility by Sunil Mundra Released June 2018 Publisher(s): Packt Publishing.

11. Esser J. The Secret of Adaptable Organizations Is Trust. Сайт Harvard Dusiness Review March 15, 2020, Электронный ресурс: https://hbr.org/2021/03/the-secret-of-adaptable-organizations-is-trust

12. Croitoru G., Florea N.V., Ionescu C.A., Robescu V.O. Diversity in the Workplace for Sustainable Company Development. May 2022 Sustainability 14(11):6728. DOI:10.3390/su14116728 // https://www.researchgate.net/publication/360973447 Diversity in the Workplace for Sustainable Company Development.

13. Honold L., Silverman R.J. Organizational DNA: Diagnosing Your Organization for Increased Effectiveness Hardcove.r UNKNO, November 19, 2002., 168 p.

14. Kelly R. The Nature of Business Transformation. Routledge, 2022., 300 p.

15. Kelly J.N., Gouillart F.J. Transforming the Organization. McGraw-Hill, 1996, 336 p.

16. Könnölä T., Brummer V., Salo A. Diversity in foresight: Insights from the fostering of innovation ideas. 2007. Technological Forecasting and Social Change 74(5):608-626.

17. Levitt T. Marketingovaja miopija // Klassika marketinga / Sost. B.M. Jenis, K.T. Koks, M.P. Mokva. SPb.: Piter, 2001. P. 11–34.

18. Marchesi A.G. The Organization as a Person: Utilizing Metaphoric Analysis to Transform Organizations Leadership Advance Online– Issue XV, Winter 2008 // https://www.regent.edu/acad/global/publications/lao/issue_15/LAO_IssXV_Marchesi.pdf

19. Miller J.G., James G.: Living Systems, McGraw Hill, New York, 1978, 224 p.

20. Morgan G. Images of Organization Morgan. SAGE Publications, 2006. 504 s.

21. Pawar M., Organizations as living systems: lessons from human physiology., 2018. https://thesystemsthinker.com/organizations-as-living-systems-lessons-from-human-physiology

22. Pace W.R. Organizational Dynamism: Unleashing Power in the Workforce. Praeger., 2001, 248 p.

УДК 330

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ УПРАВЛЕНЦЕВ

© 2022 Т.П. Карпова (*Самара, Россия*)

Аннотация. Подпроцесс управления карьерой управленцев является важнейшим компонентом процесса управления персоналом в экономических системах типа «организация». Приведено содержание данного подпроцесса на основе нормативного содержания его основных атрибутов. Исследование существующего подпроцесса управления карьерой управленцев в базовой организации определило необходимость обеспечения развития карьеры специалистов организации. Представлен фрагмент результатов исследования проблем в подпроцессе управления карьерой управленцев в организации и предложения по ключевым атрибутам для развития подпроцесса управления карьерой управленцев в организации. Инструментальная поддержка инновационных предложений обеспечивается методами принятия управленческих решений, которые позволят обеспечить эффективность процесса управления персоналом.

Ключевые слова: организация, управление, карьера управленцев, персонал, атрибуты, ресурсы, проблемы, предложения, управленческие решения.

METHODOLOGICAL TOOLS FOR INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE MANAGEMENT CAREER MANAGEMENT SUBPROCESS

© 2022 T.P. Karpova (*Samara, Russia*)

Abstract. The subprocess of managerial career management is the most important component of the personnel management process in economic systems of the «organization» type. The content of this subprocess is given on the basis of the normative content of its main attributes. The study of the existing sub-process of managing the career of managers in the basic organization has determined the need to ensure the career development of the organization's specialists. A fragment of the results of the study of problems in the subprocess of managing the career of managers in the organization and suggestions on key attributes for the development of the subprocess of managing the career of managers in the organization are presented. Instrumental support of innovative proposals is provided by management decision-making methods that will ensure the effectiveness of the personnel management process.

Keywords: organization, management, managerial career, personnel, attributes, resources, problems, proposals, management solutions.

Стремительная переориентация российской экономики на новые приоритеты вынуждает организации активно заботиться об обеспечении своей деятельности компетентными человеческими ресурсами на основе новых приоритетов кадровой политики, в том числе уделять большое внимание развитию и продвижению управленческого персонала [1, 2].

В настоящее время эффективное управление персоналом, в особенности управленческим персоналом, позволяет обеспечить устойчивость и конкурентоспособность экономических систем на рынке, поддержать достижение опера-

тивных и стратегических целей, оперативно реагировать на изменения, происходящие во внешней среде.

Процесс управления персоналом содержит ряд подпроцессов, обеспечивающих его эффективную реализацию, что, в свою очередь, обеспечивает реализацию эффективной кадровой политики в организации [16, 18]. В данном исследовании рассмотрен подпроцесс управления карьерой управленцев организации.

Формирование карьеры управленца – это последовательность этапов деятельности, различающихся его положением в системе управления организацией, ролевыми характеристиками, управленческим потенциалом, социальным статусом и расширением пространства судьбы [11, 15].

Управление карьерой управленцев – это индивидуально осознанная, обусловленная изменяемыми в течение жизненного трудового процесса личности взглядами, позициями, поведением и опытом последовательной постановки реализации целей и задач личностного развития и структурирования их в рамках должностной и профессиональной деятельности [9, 10].

Фрагмент содержания атрибутов подпроцесса управления карьерой управленцев в организации представлен в табл. 1.

Таблица 1. Содержание параметров нормативного состояния атрибутов подпроцесса управления карьерой управленцев организации

Наименование атрибута	Определение
Вход	Потребность в рациональном построении процесса управления карьерным ростом управленцев, это имеет важное значение для функционирования и развития организации
Основные этапы преобразований входа в выход	Определение перспектив развития и карьерного роста управленцев, составление плана индивидуального развития карьеры управленцев, оценка достоинств и недостатков претендента на управляющую должность, его потенциал, формирование учебных программ по повышению квалификации кандидатов на должность, определение методики и форм развития управленцев, составление списка участников прохождения программы карьерного роста, проведение программы повышения компетентности управленцев, оценка результатов работы по карьерному росту, ротация в должностях
Выход	Удовлетворенность построением деятельности управления карьерой управленцев, установление соответствия управленца занимаемой должности
Материальные ресурсы	Канцелярские принадлежности, бумага, предметы мебели (стулья, шкафы, тумбочки)
Информационные ресурсы	Планы программирования карьеры, планы стажировки, программа экзаменов, план индивидуального развития управленцев и т.д.
Методические ресурсы	Должностные инструкции управленцев, база данных сотрудников, прошедших повышение квалификации, учебные программы, курсы по повышению квалификации, цифровые образовательные ресурсы, пакет ма-

	териалов для изучения уровня квалификации управленцев
Трудовые ресурсы	Управленцы разных уровней, работники HR-отдела, руководители, бухгалтеры, консультанты, коуч-тренеры
Технические ресурсы	Компьютер, принтер, факс, ксерокс, средства связи, шредер
Правовые ресурсы	Штатное расписание организации, карьерограмма, договор, регламенты, контракт, положение о конкурсном отборе на замещение вакантной должности, договоры с другими организациями
Периодичность выполнения	Периоды управленческого развития: 25-35 лет, 36-45 лет, 46-55 лет, использование данных о 5-6-летнем временном интервале изменения структуры мотивов управленцев, которое влияет на программу развития карьеры
Критерии качества	Оценка способностей быть управленцем, помощь в решении профессиональных задач, адаптации персонала, оценка результатов деятельности
Критерии эффективности	Количество специалистов, прошедших программу карьерного роста и ставших управленцами в организации за 1 год. Прибыль организации, полученная в результате внедрения системы управления карьерой управленцев, затраты на обучающие программы повышения квалификации

В табл. 1 расписаны атрибуты исследуемого подпроцесса управления и их содержание. При этом, кроме ключевых атрибутов, определено содержание информационных, материальных, методических, трудовых, правовых, технических, раскрыто содержание критериев качества, эффективности. Знание назначения и содержания атрибутов нормативного состояния данного подпроцесса является важным для их использования при подборе методологических инструментов и технологических средств их реализации на практике [5, 6].

Необходимо отметить, что в содержание основных этапов преобразований входа в выход включены такие действия, как определение перспектив развития и карьерного роста управленцев, составление плана индивидуального развития карьеры управленцев, оценка достоинств и недостатков претендента на управляющую должность, его потенциал, формирование учебных программ по повышению квалификации кандидатов на должность, определение методики и форм развития управленцев, составление списка участников прохождения программы карьерного роста, проведение программы повышения компетентности управленцев, оценка результатов работы по карьерному росту, ротация в должностях. Данные этапы деятельности позволят осуществлять не только преобразование входа в выход, но и наиболее эффективно обеспечить управление карьерным продвижением управленцев в организации.

Исходя из содержания атрибутов подпроцесса управления возможно разработать программу карьерного роста управленца, отвечающую корпоративным целям организации, для выполнения которой и установления её содержания по работам [6, 8] был разработан комплекс методических инструментов инновационного характера.

Для изучения состояния атрибутов подпроцесса управления карьерой управленцев была выбрана организация ПАО «XXX», так как в ней, по инфор-

мации экспертов, работает большое количество сотрудников, которым необходимо повысить свой профессиональный уровень, в т.ч. в рамках успешного карьерного продвижения, так как ПАО «XXX» обслуживает огромное количество людей разных категорий, возраста и пола.

Организация предоставляет услуги физическим лицам, малому бизнесу, индивидуальным предпринимателям, а также корпоративным клиентам. В перечень услуг организации входят кредиты, оформление банковских карт, оформление ипотеки, размещение денежных средств во вклады, открытие счетов и др. Корпоративным клиентам ПАО «XXX» предлагает различные виды услуг в зависимости от их отрасли, например: торговля, жилая недвижимость, энергетика, транспорт и логистика, ЖКХ и т.д.

Для ПАО «XXX» немаловажное значение имеют имидж и репутация**,** что определило необходимость развития в организации подпроцесса управления карьерой управленцев [21, 22]. Одним из инструментов управления карьерой управленцев выступает Корпоративный университет, обеспечивающий компетентностное развитие управленцев, их профессиональный рост и карьерное продвижение, формирование кадрового резерва, повышения лояльности сотрудников. Исходя из этого проведен анализ атрибутов существующего подпроцесса управления карьерой управленцев в ПАО «XXX».

Фрагмент содержания атрибутов существующего подпроцесса управления карьерой управленцев в ПАО «XXX» представлен в табл. 2.

Таблица 2. Содержание атрибутов существующего подпроцесса управления карьерой управленцев в ПАО «XXX» (фрагмент)

Наименование атрибута	Определение
Информационные ресурсы	Годовой план карьеры управленцев, выбор специалистов для программирования карьеры, определение состава кандидатов для участия в программе карьеры, участие в семинарах, планы стажировки, программа экзаменов, состав аттестационной комиссии
Методические ресурсы	Должностные инструкции управленцев организации, база данных сотрудников, прошедших повышение квалификации, учебные программы, цифровые образовательные ресурсы, методика проведения программы по карьерному росту в других организациях
Трудовые ресурсы	Управленцы разных уровней, работники отдела кадров, бухгалтеры, консультанты, коуч-тренеры, кредитные менеджеры, аудитор, финансовый аналитик
Технические ресурсы	Компьютер, принтер, факс, ксерокс, телефон, шредер
Правовые ресурсы	Договоры с другими организациями, свидетельство о государственной регистрации, лицензия на осуществление деятельности, кадровая политика, кодекс корпоративного управления, штатное расписание, положение о конкурентном отборе на замещение вакантной должности

Содержание атрибутов существующего подпроцесса, как правило, несколько отличается от нормативного состояния, что позволяет в дальнейшем

выявить проблемы [5]. Во многих организациях довольно часто присутствуют негативные моменты: стрессы, давление, конфликты, неопределенность, что заметно усложняет разработку, применение и последующую корректировку системы ценностей персонала.

Выделение проблемных точек в рамках подпроцесса управления карьерой управленцев в организации определяет ориентиры и направление их устранения [3, 4]. Фрагмент результатов исследования проблем в подпроцессе управления карьерой управленцев в ПАО «XXX» представлен в табл. 3.

Таблица 3. Проблемы, выявленные в подпроцессе управления карьерой управленцев в ПАО «XXX» (фрагмент)

Наименование атрибута подпроцесса	Наименование проблемы	Причина возникновения	Ожидаемые последствия
Вход	Отсутствие квалификации у управленцев, способных быть руководителями	Отсутствие карьерного роста, профессионального развития и обучения. Отсутствие мотивации для карьерного роста управленцев. Некачественный подбор персонала	Раскол коллектива, ухудшение климата в коллективе. Потери рабочего времени. Снижение производительности труда
Информационные ресурсы	Отсутствие отчетов о проделанной работе управленцев	Отсутствие внимания к работе специалистов в организации. Недооценка специалиста, отвечающего за организацию методического процесса по программе карьерного роста персонала	Отсутствие информации о сотрудниках, ставших управленцами. Невозможность регулярно контролировать организацию рабочего процесса управленцев
Методические ресурсы	Отсутствие планов карьерного роста управленцев	Отсутствие возможности применения полученных знаний и умений в рабочем процессе. Отсутствие отдела по подбору, развитию и повышению квалификации управленцев	Отсутствие мотивации для карьерного роста у персонала. Невозможность обмена опытом с сотрудниками других организаций
Трудовые ресурсы	Недооценка коуч-тренеров	Нехватка высококвалифицированных тренеров по обучению и развитию сотрудников. Недооценка важности карьерного роста сотрудников со стороны руководства	Неполнота квалификации управленцев. Снижение эффективности работы в коллективе. Текучесть кадров
Критерии качества	Несоответствие занимаемой	Отсутствие возможности проявления навыков и умений у молодых специалистов.	Невыполнение оценки результатов деятельности организации.

	должности	Отсутствие учета уровня квалифицированных специалистов	Невыполнение в срок поставленных задач. Снижение производительности труда

В табл. 3 в приведенном фрагменте результатов исследования проблем в подпроцессе управления карьерой управленцев в ПАО «XXX» атрибуты подпроцесса управления соотнесены не только с самой проблемой, но и с причинами ее возникновения и с возможными последствиями.

Для того чтобы организация успешно существовала, необходимо провести анализ проблем подпроцесса управления карьерой управленцев. При этом рассматриваются не только сами проблемы, но и причины их возникновения, и ожидаемые результаты, чтобы постараться их спрогнозировать и не допускать таких ошибок в будущем. Эффективность работы любой организации во многом зависит от персонала организации, а особенно от его управленцев.

Все вышеперечисленные проблемы управления карьерой управленцев говорят о необходимости поиска подходов к их решению и стремлении к недопустимости повторения, что и определяет необходимость разработки предложений по разрешению проблем заданного подпроцесса, потому что главная цель управления карьерой управленцев – это умение эффективно использовать профессионализм специалистов, способных быть управленцами в соответствии с целями, стратегией и задачами организации [7].

Для этого нужны квалифицированные управленцы, которые с помощью теоретических и практических методологических инструментов смогут своевременно оценить и осознать ситуацию, разработать и принять правильные управленческие решения.

Фрагмент предложений и их атрибутов для развития подпроцесса управления карьерой управленцев в ПАО «XXX» приведен в табл. 4.

Таблица 4. Предложения по развитию подпроцесса управления карьерой управленцев в ПАО «XXX» (фрагмент)

Наименование атрибута подпроцесса	Наименование предложения	Средства реализации	Ожидаемые результаты
Выход (результаты)	Поиск денежных средств для обучения специалистов	Налаживание долгосрочных отношений с другими организациями. Подписание выгодных контрактов с другими компаниями. Назначение ответственного специалиста за поиск дополнительных финансовых ресурсов	Проведение стажировки управленцев организации. Возможность руководителя перевести сотрудника на более высокую должность. Возможность регулярного проведения программ карьерного роста управленцев
Информационные ресурсы	Введение отчетов о проделанной работе по	Развитие специалистов, занимающихся составлением отчета о карьерном росте управленцев. Создание плана и графика отче-	Качественная оценка результатов деятельности управленцев. Анализ отчета о проделан-

	карьерному росту управленцев	та о проделанной работе. Создание бланков-образцов для заполнения результатов проделанной работы управленцев	ной работе управленцев. Увеличение продуктивности и эффективности трудового дня управленцев
Методические ресурсы	Улучшение программы по карьерному росту управленцев	Создание группы по подбору, обучению и развитию карьерного роста управленцев. Поиск квалифицированных специалистов, занимающихся карьерным ростом управленцев. Разработка концепции карьерного роста для управленцев	Высококвалифицированные специалисты, работающие в своей отрасли организации. Удовлетворенность работой управленцев в организации. Возможность обмена опытом с управленцами других организаций
Трудовые ресурсы	Улучшение работы тренеров по программе карьерного роста управленцев	Увеличение мотивации управленцев на повышение квалификации. Использование игровых и тренинговых методов и приемов для повышения компетентности	Оценка профессиональных навыков управленцами. Повышение качества мероприятий по развитию компетентности управленцев. Систематизация и регламент программ карьерного роста
Критерии качества	Выполнение программы с перечнем вопросов в срок	Составление вопросника для программ по карьерному росту. Передача вопросника в подразделения организации. Подготовка документации проведения программы карьерного роста	Повышение результативности деятельности организации. Высокая квалификация управленцев. Повышение производительности труда управленцев

Перечисленные предложения по улучшению существующего состояния подпроцесса управления карьерой управленцев в рамках ПАО «ХХХ» требуют комплексного подхода на основе ресурсной поддержки их реализации [8]. Особую роль при подготовке управленцев играют игровые и тренинговые методы, развивающие и закрепляющие умения и навыки [13, 14].

Продвижение предложений по развитию подпроцесса управления карьерой управленцев поддерживается выбором методов принятия управленческих решений (МПУР) для обеспечения их результативности в процессе внедрения в ПАО «ХХХ».

В рамках решения ФЗУ было предложено использование различных МПУР, которые позволят обеспечить высокое качество коллективных решений. Например, для рассмотрения и обсуждения предложений, когда и как проводить аттестацию специалистов, в каком порядке выстраивать этапы самой аттестации, по какому принципу строить очередь аттестуемых, а также выбрать критерии оценки [12, 17]. При этом учитываются и индивидуальные мнения, например, для принятия решений об окончательном выборе новых параметров нормативов или об изменении некоторых их значений.

Для выработки коллективных решений была изучена научная литература. В соответствии с требованиями реализации отдельных процедур ФЗУ было вы-

брано несколько актуальных МПУР [19, 20], которые позволяют принять коллективные решения при индивидуальных оценках и спорных и неоднозначных решениях.

В соответствии с существующей практикой были выбраны МПУР для проектирования и введения предложений, фрагмент каталога которых представлен в табл. 5.

Таблица 5. Каталог МПУР для обеспечения результативности предложений в рамках внедрения в организации (фрагмент)

Наименование МПУР	Назначение МПУР	Ожидаемые результаты
1. Метод сравнений	Базируется на анализе аналогичных показателей численности у конкурентов и предприятий в смежных отраслях	Обеспечение оптимальности формирования кандидатов для карьерного роста управленцев
2. Метод суда	Разновидность метода совещаний. В данном методе обсуждение поставленной задачи реализуется в виде судебного процесса, т.е. моделируется «процесс» над проблемой	Определение достоинств и недостатков каждого кандидата в резерв управленцев
3. Метод мозгового штурма	Коллективный поиск инновационных решений (выдвижения идей) в системе резерва управленцев	Обеспечение выбора лучших вариантов кандидатов для карьерного роста
4. Метод Наполеона	Используется для направления мышления в новое русло и вытеснения рутинных методов, а также для исследования интересов тех, кто непосредственно причастен к проекту	Обеспечение объективности выбора сотрудников в резерв управленцев
5. Метод принудительной взаимосвязи	Обсуждение идей (решений): «Сколько возможно иметь различных их комбинаций для получения новой идеи (решения)?». Метод подходит, скорее, для улучшения уже имеющихся идей, нежели для разработки новых	Определения перспективной потребности организации в руководителях
6. Метод экспертных оценок	Процедура получения оценки проблемы на основе мнения специалистов (экспертов) с целью последующего принятия решения (выбора)	Определение экспертным путем состава управленцев для карьерного роста

Определение МПУР производится на основе выбора одного метода из перечня для последующего применения. Фрагмент определения МПУР и ожидаемых результатов для реализации предложений по улучшению подпроцесса управления карьерой управленцев в ПАО «ХХХ» приведен в табл. 6.

Таблица 6. Применение МПУР для улучшения подпроцесса управления карьерой управленцев в ПАО «XXX» (фрагмент)

Наименование предложения	Наименование МПУР	Ожидаемые результаты
Введение отчетов о проделанной работе по карьерному росту управленцев	Метод суда. Метод сравнений	Определение достоинств и недостатков каждого кандидата в резерв управленцев. Обеспечение оптимальности формирования резерва управленцев
Улучшение программы по карьерному росту управленцев	Метод Наполеона. Метод сравнений	Обеспечение объективности выбора сотрудников в резерв управленцев. Обеспечение оптимальности формирования резерва управленцев
Улучшение работы тренеров по программе карьерного роста управленцев	Метод экспертных оценок. Метод мозгового штурма	Определение экспертным путем состава управленцев организации. Обеспечение выбора лучших вариантов состава резерва управленцев
Выполнение программы с перечнем вопросов в срок	Метод мозгового штурма. Метод принудительной взаимосвязи	Обеспечение выбора лучших вариантов состава резерва управленцев. Определение перспективной потребности предприятия в руководителях

Назначение на руководящие должности производится, как правило, из числа специалистов, состоящих в резерве на выдвижение, также они имеют преимущество при конкурсном подборе персонала на должности руководителей. Основаниями для формирования состава резерва управленцев являются приказы генерального директора по вопросам работы с кадрами, перспективные и текущие планы улучшения отбора, расстановки и адаптации руководящих кадров.

На стадии формирования резерва управленцев принимаются решения не о назначении кандидата на должность, а лишь о необходимости программирования его карьерного роста. Формирование и составление списка не гарантирует обязательного выдвижения и закрепления кандидата на должность.

Использование методологических инструментов для поддержания и развития подпроцесса управления карьерой управленцев в ПАО «XXX» позволит повысить результативность процесса управления персоналом, а также процессного управления исследуемой организации.

Таким образом, исследуя подпроцесс управления карьерой управленцев в системе управления персоналом, можно отметить, что целостность построения процесса управления персоналом достигается в результате последовательного исследования всех его подпроцессов и определения содержания каждого атрибута подпроцесса управления в рамках организации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Адизес И.К. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в об-

ществе, бизнесе и личной жизни / пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2014. 368 с.

2. Герасимов Б.Н. Универсальная модель организационного реинжиниринга // Вестник Самарского государственного аэрокосмического университета. 2003. № 2(4). С. 21–28.

3. Герасимов Б.Н. Исследование и проектирование процессов управления конфликтами в организациях // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2018. № 3. С. 99–108.

4. Герасимов Б.Н. Методология управления: основания, предпосылки, содержание // Экономика и бизнес: теория и практика. 2016. № 12. С. 18–23.

5. Герасимов Б.Н. Реформирование процесса управления инновациями организации // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза: ПГАУ, 2020. С. 46–65.

6. Герасимов Б.Н. Построение деятельности управленцев по уровням профессионализма // Креативная экономика и социальные инновации. 2019. вып. 9. № 2 (27). С. 57–70.

7. Герасимов Б.Н. Подходы – главный инструмент науки управления в экономических системах типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2022. № 1. С. 4–15.

8. Герасимов Б.Н. Реформирование атрибутов процессного управления экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2021. № 3. С. 104–115.

9. Герасимов Б.Н., Карпова Т.П. Подпроцесс управления человеческим капиталом: сущность, значимость и место в процессе управления персоналом // Вестник Самарского муниципального института управления. 2018. № 4. С. 112–122.

10. Герасимов К.Б. Проектирование систем управления процессами организации // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2012. Т. 6. № 1. С. 46-55.

11. Карпова Т.П. Формирование системы развития специалистов организации // Развитие экономических систем: теория, методология, практика / Пенза: ПГАУ, 2021. С. 99–122.

12. Карпова Т.П. Исследование и построение системы управления развитием персонала организации / Управление и экономика: исследования и разработки. Пенза: ПГАУ, 2021. С. 95–118.

13. Карпова Т.П. Построение подпроцесса управления человеческими ресурсами // I Всероссийская научно-практическая конференция: Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами. Самара. 2018. С. 72–79.

14. Киреева Е.Ю. Формирование резерва управленческих кадров: опыт и проблемы // Право и управление. XXI век. 2021. № 3. С. 68–72.

15. Медведев П.И., Горбова Т.М. Методы отбора и подготовки кандидатов в кадровый резерв // Вестник науки и образования. 2020. № 2. С. 29–32.

16. Метелев С.Е., Колущинская О.Ю. Управление карьерой персонала // Сибирский торгово-экономический журнал, 2016. № 4 (25). С. 51–53.

17. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2019. 512 с.

18. Опарина Н.Н. Обучение и развитие кадрового резерва // Ученые труды факультета государственного управления. Вып. 8. М.: МГУ, 2022. С. 341–353.

19. Опарина Н.Н. Формирование кадрового резерва // Стратегия России. 2020. № 8. С. 1–9.

20. Практика подготовки кадрового резерва в крупных российских компаниях // http://axesmg.ru/img/praktika_podgotovki_kadrovogo_rezerva.pdf

21. Сотникова С.И. Управление карьерой. М.: ИНФРА-М, 2021. 408 с.

22. Contrafatto M. Stewardship theory: Approaches and perspectives // Advances in Public Interest Accounting. 2014. №17. P. 177–196.

УДК 338.2:004

БУДУЩЕЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

© 2022 А.В. Омелькович, А.В. Султанова (*Самара, Россия*)

Аннотация. В статье определяется важность проектного менеджмента для достижения стратегических задач. Рассмотрены тенденции в области управления проектами. Объясняется роль soft skills в управлении проектами будущего. Определяются основные направления для развития проектного управления.

Ключевые слова: управление проектами, проектная деятельность, искусственный интеллект, автоматизация, soft skills.

FUTURE PROJECT MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION

© 2022 A.V. Omelkovich, A.V. Sultanova (*Samara, Russia*)

Abstract. The article defines the importance of project management for achieving strategic objectives. Trends in project management are considered. The role of soft skills in future project management is explained. The main directions for the development of project management are defined.

Keywords: project management, project activities, artificial intelligence, automation, soft skills.

В современном мире все больше компаний осознают важность и ценность проектного менеджмента и применяют его для достижения своих стратегических целей. Многие организации, которые прежде были слабо ориентированы на проекты, теперь принимают тот факт, что проектная деятельность может стать значительным конкурентным преимуществом на рынке и помочь компании добиться своих стратегических целей и задач быстрее и эффективнее.

Управление проектом определяется как структура, используемая для руководства командой ради достижения успеха. Что включает в себя постановку целей команды, инструменты и методы как в долгосрочной перспективе, так и в краткосрочной. В конечном счете, речь идет о получении максимальной отдачи при минимальных ресурсах [2].

Проектное управление важно, поскольку оно обеспечивает повышение мотивации и устранение препятствий, которые помогают командам внедрять новые продукты или оказывать услуги, увеличивать доходы и достигать других целей компании. Другими словами, отдавая предпочтение использованию эффективных методов и проектному управлению, организации могут проактивно и постоянно совершенствовать свои рабочие процессы, чтобы избежать перерасхода средств и ошибок. Поскольку бизнес-среда становится все более глобальной, цифровизированной, неопределенной и стремительной, компаниям

необходимо быстро адаптироваться и выводить услуги и продукты на рынок. Менеджеры проектов – это те люди, которые могут это сделать. В этой связи, мы действительно считаем, что у проектного управления есть будущее. Поэтому данная тема очень актуальна.

С появлением новых технологий и парадигм управления проектное управление продолжает претерпевать значительные изменения, и организациям необходимо идти в ногу с этими изменениями, иначе они рискуют потерпеть неудачу. В последнее время это стало особенно заметно в связи с невероятно нестабильным 2020 г. Последствия массовых отключений и глобальных блокировок, наблюдавшихся тогда, все еще ощущаются в 2022 г. Эти сбои, безусловно, сформировали новые тенденции в управлении проектами в 2022 г., поскольку организации пытаются использовать новые способы управления проектами. Таким образом, понимание тенденций в области управления проектами и того, куда все движется в нынешнем году, является ключом к тому, чтобы оставаться на вершине.

Ниже представим тенденции, которые преобладают в управлении проектами в настоящее время (рис. 1).

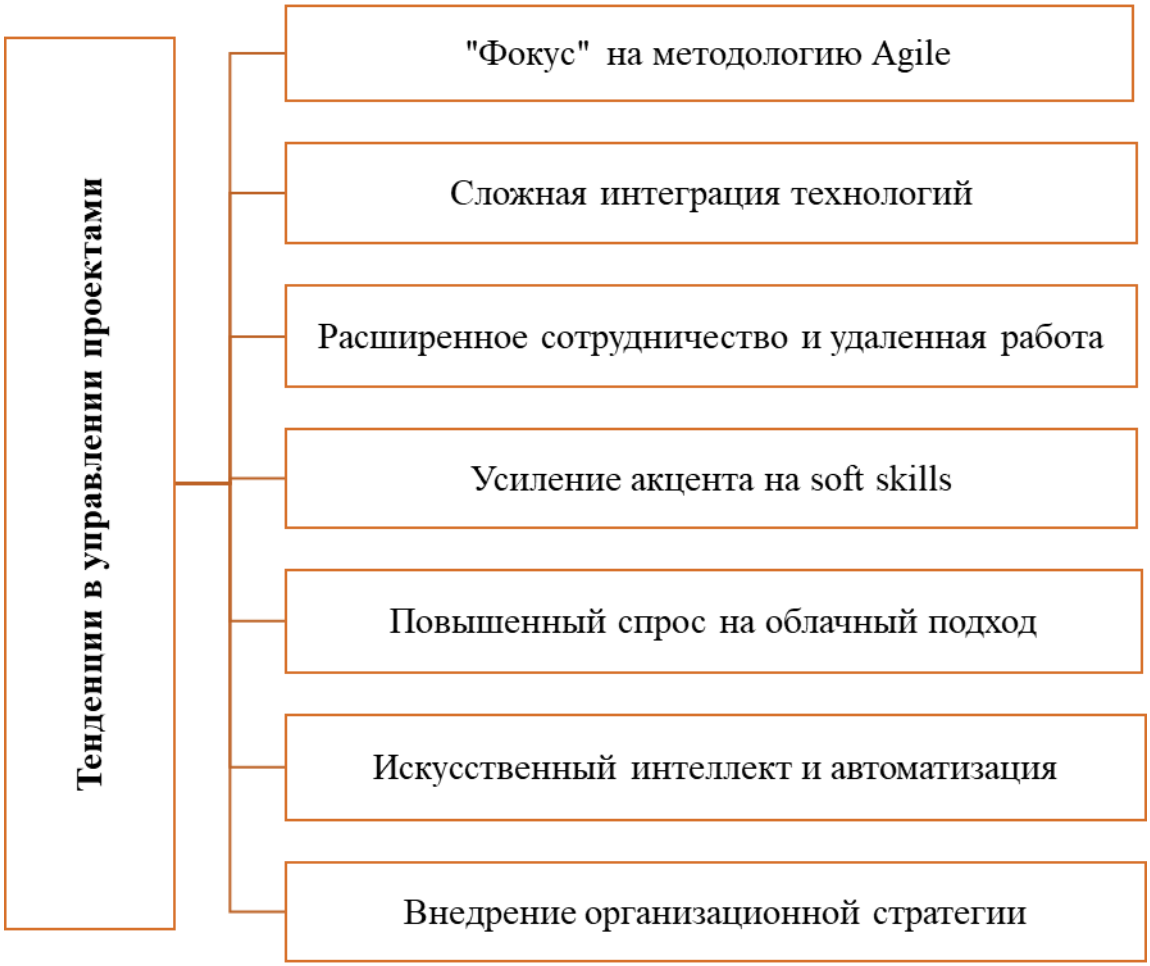

Рис. 1. Тенденции в управлении проектами

1. «Фокус» на методологию Agile. Необходимо отметить, что основной принцип agile заключается в гибкости и адаптивности, что позволяет быстро реагировать на изменения рынка и меняющиеся потребности клиентов. Иными словами, способность адаптироваться к постоянным изменениям путем поэтапного завершения проектов является основой гибкого метода [1].

Так, в условиях риска и неопределенности были возобновлены усилия по поиску более надежной и эффективной методологии для успеха проекта. С этой целью организации начали экспериментировать с гибридным подходом, в котором объединяются различные элементы из двух или более методологий. Речь идет уже не только о agile, scrum или lean, а скорее об объединении определенных атрибутов для достижения успеха проекта. В этой связи, SAFe agile – залог успеха в 2022 году и в последующие годы.

2. Сложная интеграция технологий. В современном мире для выживания предприятиям требуется несколько различных технологий. Будь то внедрение программного обеспечения как услуги, использование облачных технологий для хранения данных и вычислительной мощности для анализа больших данных или использование достижений в области искусственного интеллекта и машинного обучения – технологии присутствуют повсюду [4].

К тому же, проекты становятся все более зависимыми от услуг сторонних поставщиков облачных технологий и системных интеграторов.

3. Расширенное сотрудничество и удаленная работа. Благодаря технологиям теперь можно сотрудничать и вместе работать на больших расстояниях, чем когда-либо прежде. Понимание роста удаленной работы и распределенной рабочей силы важно для руководителей проектов, чтобы иметь возможность оценивать результаты и цели, так как это оказывает большое влияние на то, как они планируют проекты и поддерживают связь с членами своей команды. Удаленная работа уже была на подъеме, но в последние годы ее внедрение возросло до беспрецедентного уровня. Вероятно, что удаленная работа сохранится в обозримом будущем.

4. Усиление акцента на soft skills. Традиционно ценность менеджеров проектов зависела от их сертификации и навыков внедрения различных методологий. Однако все больше и больше организаций в настоящее время переключают свое внимание на мягкие навыки. Управление проектами и soft skills идут рука об руку. Эта тенденция в области управления проектами понятна, поскольку решения на базе искусственного интеллекта стали достаточно способными для решения более сложных технических задач управления проектами. Менеджеры могут свободно сосредоточиться на других обязанностях, и именно здесь soft skills становятся необходимыми. Развитие этих навыков поможет руководителям проектов приносить больше пользы своей организации.

5. Повышенный спрос на облачный подход. Внедрение облачных решений быстро растет. И все больше и больше организаций переходят в облако, чтобы идти в ногу с изменениями в том, как они работают. Чтобы расширить свою деятельность, организации ищут экономически эффективные меры, которые не

приносят в жертву функциональность или производительность. Это делает облачные вычисления идеальным решением.

Кроме того, облачные решения стали более доступными6, что упрощает их внедрение. Учитывая все эти изменения, вполне вероятно, что облачный подход станет новым стандартом разумного управления проектами для организаций во всем мире.

6. Искусственный интеллект и автоматизация. Говоря о будущих тенденциях в управлении проектами, нельзя не упомянуть о важности автоматизации. Поскольку боты и искусственный интеллект играют все большую роль в нашем обществе, очевидно, что они проложат свой путь и в проектном управлении.

Следует отметить, что в последние годы организации стали более широко внедрять искусственный интеллект для обеспечения успешного завершения проекта несколькими способами, такими как:

анализ производительности;

поддержка процессов принятия решений;

составление оценок и прогнозов;

оптимизация планирования ресурсов;

обеспечение визуализации данных;

проведение анализа рисков.

7. Усиление внимания к анализу данных для управления проектами. Аналитика на базе искусственного интеллекта дает полную картину всей организации и всех проектов. Это подразумевает детальную визуализацию действий, создание пользовательских отчетов, помогающих визуализировать данные именно так, как это необходимо руководителям проектов. С помощью этих инструментов менеджеры проектов могут принимать обоснованные решения в режиме реального времени вместо принятия решений на основе интуиции на основе отчетов, которые составляются вручную.

8. Внедрение организационной стратегии. Проекты и организационная стратегия традиционно были отдельными областями. По сути, роль менеджера проекта заключалась только в успешном завершении проектов. Однако текущие тенденции в управлении проектами показывают, что эта роль в настоящее время расширяется. Руководители проектов берут на себя более практическую роль в реализации организационной стратегии [3].

В нынешнее время руководителей проектов все чаще просят сосредоточиться на понимании взаимосвязи, существующей между программой, портфелем и управлением проектами. Это позволяет увидеть, как отдельные проекты связаны друг с другом и как они связаны с общими стратегическими целями организации.

Исходя из всего вышесказанного, можно отметить некоторые аспекты относительно будущей технологии – стиля управления проектами (рис. 2).

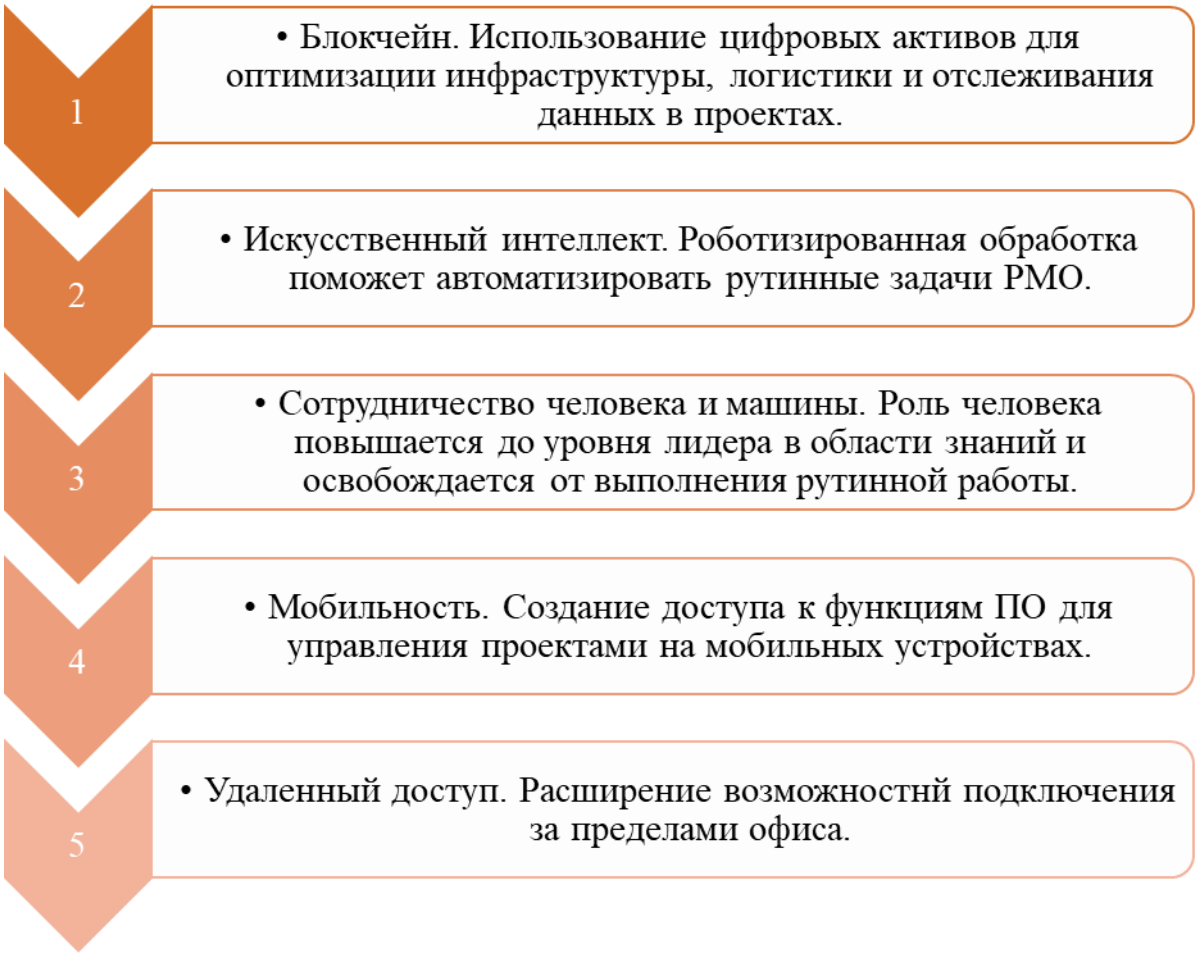

Рис. 2. Основные направления для развития управления проектами в будущем [5]

Таким образом, будущее управления проектами весьма яркая тема для рассуждения. Управление проектами перестанет рассматриваться некоторыми руководителями как административная функция и превратится в стратегическое партнерство. В связи с этим, в будущем «мягкие» навыки будут играть все более важную роль. Ведь неспроста уже сейчас некоторые крупные организации уже инвестируют в развитие «мягких» навыков своих сотрудников. Управление проектами эволюционирует, чтобы соответствовать требованиям современного мира.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кашицына Т.Н., Султанова А.В., Петров И.Е. Формирование механизма по внедрению гибких подходов к управлению проектами Agile для организаций // Журнал прикладных исследований. 2021. Т. 1. №4. С. 63-67.

2. Омелькович А.В., Ларкина А.А. Поддержка процессов проектного управления организацией // Лучшая исследовательская работа 2021: сб. ст. II междунар. науч.-исслед. Конкурса. Петрозаводск, 2022. С. 44-50.

3. Омелькович А.В., Салдаева М.Н. Лидерство как ключевой фактор в управлении проектами // Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики: сб. тр. междунар. науч.-практ. конф., Ч.1. Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2020. С. 497-503.

4. Razumovsky V.M., Sultanova A.V., Chechina O.S., Nikonorova S.A. The impact of the digital economy on the quality of life // Lecture Notes in Networks and Systems. 2020. №87. pp. 417-423.

5. What's The Future of Project Management in 2022 and beyond? URL: https://rebelsguidetopm.com/

УДК 338.14

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ ПРОВЕДЕНИЯ СУДЕБНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ КАК УСЛОВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

© 2022 Е.В. Пустынникова, Е.В. Репина *(Ульяновск, Россия)*
© 2022 А.Д. Фрасов *(Нижний Новгород, Россия)*

Аннотация: В статье изложена специфика проведения судебной экономической экспертизы, рассмотрены правовые основы государственной судебно-экспертной деятельности в уголовном судопроизводстве России, представлено описание стадий судебно-экспертного исследования экономической экспертизы, приведены примеры методических подходов, рекомендуемых при проведении финансово-экономической экспертизы.

Ключевые слова: судебная система, налоговая система, права и интересы налогоплательщиков, экономическая экспертиза, комплексная экспертиза, судебно-экспертной деятельности, административное и уголовное судопроизводство.

MODERN APPROACHES TO CARRYING OUT A JUDICIAL ECONOMIC EXAMINATION AS A CONDITION FOR ENSURING ECONOMIC SECURITY

© 2022 E.V. Pustynnikova, E.V. Repina (*Ulyanovsk, Russia*)
© 2022 A.D. Frasov (*Nizhny Novgorod, Russia*)

Abstract. The article describes the specifics of conducting a forensic economic examination, considers the legal foundations of state forensic activities in criminal proceedings in Russia, provides a description of the stages of a forensic examination of an economic examination, and provides examples of methodological approaches recommended when conducting a financial and economic examination.

Keywords: judicial system, tax system, rights and interests of taxpayers, economic expertise, comprehensive expertise, forensic activities, administrative and criminal proceedings.

Судебная и налоговая системы, – органы государственного управления, осуществляющие регулирование в области экономической безопасности. Деятельность налоговой системы направлена на обеспечение контроля за учетом и уплатой налогов налогоплательщиками и в бюджет или внебюджетные фонды, что обеспечивает реализацию контрольной функции государства. При этом основным фактором налоговой безопасности является действующая налоговая система и ее взаимосвязь с налогоплательщиками. Если будет нарушена стабильность или недостаточность развития, налоговая администрация может стать угрозой для экономической безопасности, проявляющееся в снижении налоговых поступлений в государственный бюджет, что также может увеличить вероятность налоговых правонарушений, нарушить баланс бюджетных отношений федерального центра и регионов

Однако, в случаях, если затронуты права и интересы налогоплательщиков,

то стороны вправе обращаться в арбитражный суд в соответствии с арбитражным процессуальным кодексом (глава 24 АПК РФ), на основании которого осуществляется судебное урегулирование налоговых споров, что, тем самым, позволяет обеспечивать налоговую безопасность и справедливое урегулирование спора.

С целью разрешения налогового спора в суде назначается проведение судебной экономической экспертизы, однако, если вопросы разбирательства затрагивают не только экономические, но и технологические аспекты, то назначается комплексная экспертиза [2]. Таким образом, для повышения эффективности работы экспертных организаций и повышения качества судебной экономической экспертизы необходимо использовать научно-методический комплексный анализ.

Основные категории судебной экспертизы. Порядок назначения и проведения судебной экспертизы осуществляется на основании Правовых основ государственной судебно-экспертной деятельности в уголовном судопроизводстве России, а именно [7]:

Конституция Российской Федерации;

ФЗ «О государственной судебно-экспертной деятельности в РФ» № 73-ФЗ;

процессуальные законы: УПК РФ, ГПК РФ; АПК РФ; ТК ТС РФ; Федеральный конституционный закон РФ «О Конституционном Суде РФ», НК РФ;

Федеральные законы, в т.ч. и посвященные деятельности правоохранительных органов. Так, ФЗ «Об органах Федеральной службы безопасности в РФ» от 03.04.1995 г. № 40-ФЗ и систему органов федеральной службы безопасности включены экспертные и судебно-экспертные учреждения и подразделения (ст. 2). Согласно ст. 13 этого закона органы Федеральной службы безопасности наделены правом проводить криминалистические и другие экспертизы. Закон РФ «О полиции» от 07.02.2011 № 1026-1 накладывает на полицию обязанности проводить экспертизы по уголовным делам и по делам об административных правонарушениях и др.;

подзаконные акты: указы Президента РФ, Постановлениях Правительства РФ, приказах, инструкциях, положениях министерств и ведомств. В качестве примеров подобных актов можно назвать Постановление Правительства РФ «О судебно-экспертных учреждениях системы Министерства юстиции РФ» от 06.10.1994 № 1133. Инструкция по организации производства судебных экспертиз в экспертно-криминалистических подразделениях органов внутренних дел РФ, утвержденная приказом МВД РФ от 29.06.2005 № 511;

Приказом Минюста РФ от 20 декабря 2002 г. N 347 утверждена Инструкция по организации производства судебных экспертиз в судебно-экспертных учреждениях системы Министерства юстиции Российской Федерации, которая определяет условия и порядок деятельности указанных учреждений, права и обязанности экспертов и руководителей судебно-экспертных учреждений, их дисциплинарную юрисдикцию;

Федеральным законом от 31 мая 2001 г. № 73-ФЗ «О государственной судебно-экспертной деятельности в Российской Федерации» (ред. 08.03.2015) определяются правовая основа, принципы организации и основные направления государственной судебно-экспертной деятельности в гражданском, административном и уголовном судопроизводстве. Устанавливаются требования, которым должна отвечать судебная экспертиза, правовое положение субъектов государственной судебно-экспертной деятельности, порядок производства экспертиз в государственных судебно-экспертных учреждениях, в том числе особенности производства экспертиз живых лиц, организационное, научно-методическое и финансовое обеспечение судебно-экспертной деятельности[1].

С целью выявления правонарушений, то есть, неисполнении или ненадлежащем исполнении законодательства в области финансово-экономических операций, проводится судебная экономическая экспертиза, представляющее собой процессуальное действие, проводимое в установленном законом порядке.

Для проведения экспертизы в соответствии с установленным процессуальным законодательством (ст. 79 ГПК РФ, ст. 55 АПК РФ, ст. 57 УПК РФ, ст. 25.9 КоАП РФ) привлекаются специалисты, – судебные эксперты, обладающие специальными знаниями в той практической, образовательной и научной области, которые необходимы для решения вопросов, возникающих в процессе судопроизводства.

Судебная экономическая экспертиза назначается с согласия лиц, участвующих в деле или по ходатайству лица, а также по инициативе суда. Любая из данных субъектов формирует перечень вопросов, которые затем отражаются в определении суда о назначении экспертизы по конкретному предмету (п. 3 ст. 135 АПК РФ, п. 1 ст. 80 ГПК РФ), в диапазоне которых проводится экспертиза и дается заключение о ее результатах [5].

В арбитражном процессе экспертиза назначается судом по ходатайству или с согласия лиц, участвующих в процессе (ст. 82 ПАК РФ), при этом, стороны могут предлагать кандидатуры экспертов (ч. 3 ст. 82 АПК РФ). В случаях, если требуется дополнительная или повторная экспертиза, а также в случаях проверки сомнительного доказательства, - экспертизу назначает арбитражный суд.

На основании Федерального закона «О государственной судебно-экспертной деятельности» от 31.05.2001г. № ФЗ-73, предусмотрены требования к личности эксперта, которые заключаются, прежде всего: в наличии гражданства РФ и уровню образования.

Судебно-экспертная деятельность осуществляется судебно-экспертными учреждениями и судебными экспертами (рис. 1).

[1] Федеральный закон от 31 мая 2001 г. № 73-ФЗ «О государственной судебно-экспертной деятельности в Российской Федерации»

Рис. 1. Субъекты судебно-экономической экспертизы [3]

В Определении о назначении экспертизы указывается:
субъекты;
предмет спора;
характер экспертизы;
срок начала и окончания экспертизы;
эксперты;
реквизиты суда (адрес сайта).

Алгоритм судебно-экспертного исследования экономической, а также комплексной экспертизы содержит несколько последовательных стадий [4] (рис. 2).

Рис. 2. Стадии судебно-экспертного исследования экономической экспертизы

Планирование экономической экспертизы по соответствующему алгоритму позволяет определить приоритеты исследования, делегировать поручения между экспертами, выполнить экспертизу в установленные сроки [1, 6].

Классификация судебных экономических экспертиз в соответствии с Приказом Минюста РФ №237 включает два вида: бухгалтерскую и финансово-экономическую. Для выявления искажений оформления бухгалтерского учета проводят бухгалтерскую экспертизу. Вопросы, связанные с состоянием финансово-экономической, хозяйственной деятельности оцениваю в ходе проведения финансово-экономической экспертизы.

Специфика финансово-экономической экспертизы предполагает оценку не только показателей оперативной деятельности организации, а также, определение уровня рыночных цен для оценки условий формирования затрат, определения налогооблагаемой базы и суммы налогов в ретроспективе. В подобных случаях используется диапазон подходов исследования, например:

первый, - аналитический, с подтверждением данных рыночной стоимости на основе справочной или фактической стоимости по сделкам. На основе деловой переписки проводятся обращения по предоставлению данных о стоимости

в анализируемом периоде по кварталам. Однако такой подход, зачастую, характеризуется низкой достоверностью.

второй, – расчетный подход, - предполагает экстраполяцию справочных цен по видам продукции (объекта исследования) на дату начала проведения экспертизы с оценкой тренда стоимости за анализируемый период. Эксперт, на основании познаний универсальных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций в области экономики, применяет расчетный подход по определению стоимости объекта исследования.

Экстраполяция фактических цен в ретросперспективный временной диапазон проводится по уровням цен: минимального, максимального и вероятностного в соответствии с действующими предложениями поставщиков. Полученный результат может отражать рыночную стоимость заявленного перечня объекта исследования с определенной долей вероятности.

На основании вышеизложенного очевидно, что методики по проведению экономической экспертизы необходимо совершенствовать, наполнять экономико-математическим инструментарием исследования, что в свою очередь повысит результативность экспертизы, при этом качество судебного решения будет соответствовать требованиям справедливости, эффективности и доступности для понимания.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Герасимов К.Б., Несоленов Г.Ф. Основы экономической безопасности. Самара: Институт анализа экономики города и региона, 2014. 180 с.
2. Дубоносов Е.С. Судебно-бухгалтерская экспертиза. М.: Юрайт, 2017. 267 с.
3. Дубоносов Е.С. Судебная бухгалтерия. М.: Юрайт, 2018. 157 с.
4. Криминалистика. Исследование документов / под ред. М.В. Бобовкина [и др.]. М.: Юрайт, 2018. 226 с.
5. Попаденко Е.В. Судебная бухгалтерия. М.: Юрайт, 2018. 180 с.
6. Прыкина Л.В. Экономический анализ предприятия. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 407 с.
7. Судебно-экономическая экспертиза в уголовном процессе / под ред. Э.Ф. Мусина. М.: Юрайт, 2018. 273 с.

УДК 65.012

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

© 2022 М.В. Самойлова *(Самара, Россия)*

Аннотация. Для развития экономических систем необходимо постоянно проектировать и продвигать методологические инструменты инновационного характера. Методология реформирования процессов и атрибутов менеджмента разработана на основе современных инструментальных средств, регламентированных в рамках онтологии науки управления. Данная методологии используется для разработки и введения изменений элементов системы мотивации персонала в рамках реализации стратегии организации и приоритетов политики основных атрибутов менеджмента. Улучшение деятельности системы мотивации персонала в выбранной организации определило необходимость разработки технологии управления для продвижения изменений её функционирования.

Ключевые слова: организация, менеджмент, система мотивации персонала, задачи реализации, технология управления.

DESIGNING A STAFF MOTIVATION SYSTEM ORGANIZATIONS

© 2022 M.V. Samoylova (*Samara, Russia*)

Abstract. For the development of economic systems, it is necessary to constantly design and promote methodological tools of an innovative nature. The methodology of reforming the processes and attributes of management has been developed on the basis of modern tools regulated within the ontology of management science. This methodology is used to develop and introduce changes to the elements of the personnel motivation system as part of the implementation of the organization's strategy and policy priorities of the main attributes of management. Improving the performance of the personnel motivation system in the selected organization has determined the need to develop management technology to promote changes in its functioning.

Keywords: organization, management, personnel motivation system, implementation tasks, management technology.

В настоящее время в России поддерживаются и изменяются традиционные подходы к пониманию роли и места человека в трудовой деятельности. Вместо простого исполнительного механизма в экономических системах типа «организация», исполняющего шаблонные действия в целях обеспечения эффективности операционной деятельности, сотрудник начинает выступать в качестве ключевого ресурса деятельности [1, 2, 17].

Повышается роль личности сотрудника, приходит осознание того, что от уровня развития его деловых и профессиональных качеств зависит конкурентоспособность продукции, а также эффективность организации [3, 4].

Мотивация персонала занимает центральное место в системе управления, так как именно она выступает причиной достижений сотрудников. Одна из главных задач руководителя состоит в том, чтобы побуждать работников к про-

дуктивной профессиональной деятельности, заинтересовывать, направлять на достижение целей, стратегии и политики организации [5, 18].

Особенностью мотивации персонала на российских организациях является использование преимущественно материальной системы вознаграждения и недостаточное внимание к высшим потребностям личности, таким как потребность в признании, потребность во влиянии, потребностей реализации творческого потенциала, восприятие своей роли и т.п. При этом именно система нематериальной мотивации является важнейшим элементом, которое делает организацию привлекательным местом работы и стимулирует персонал к высокой производительности и результативности.

В этой связи возникает задача, связанная с исследованием факторов трудовой мотивации, способствующих повышению эффективности деятельности работников организации. Под воздействием различных факторов внутренней и внешней среды мотивы людей подвержены постоянным изменениям, а, следовательно, и рычаги давления на них постоянно меняются.

Все больше возрастают потребности персонала к условиям труда, придается высокое значение свойств личности работника и появляются новые внешние рычаги воздействия на работодателей, и далеко не все организации способны и хотят своевременно отвечать на новые требования со стороны персонала, в результате чего во многих организациях так или иначе происходит устаревание принятых на них атрибутов систем мотивации персонала, что веде, в свою очередь, к снижению эффективности деятельности не только работников, но и самой организации в целом.

В настоящее время весьма актуальными и важными становятся внимание к формированию и поддержанию в организациях современной и своевременной системы мотивации персонала, которая должна быть не только направлена как на достижение максимальных экономических результатов и развитие потенциальных возможностей каждого сотрудника, но и соответствовать современным реалиям и постоянно меняющейся внешней среды, а также постоянное внедрением новых технологий и инструментов управления [15, 16]. Это подтверждает необходимость исследования и формирования нормативного подпроцесса проектирования системы мотивации персонала организации [6].

Под «мотивом» понимается внутреннее побуждение человека к активности, направленное на удовлетворение определенных потребностей или вызванное воздействием совокупности рычагов, которые являются следствием влияния сложного симбиоза внешних и внутренних факторов, а также личностных свойств работника. На основании данного определения можно отдельно выделить трудовой мотив, который будет представлять из себя внутреннее побуждение работника к эффективной профессиональной деятельности с целью удовлетворения его потребностей и потребностей организации [9].

Формирование данного мотива может происходить только в том случае, если трудовая деятельность является основным условием получения необходи-

мого блага человека, при этом важную роль в данном процессе играет оценка вероятности достижения поставленной цели.

Если от работника требуется слишком много усилий для получения блага или, наоборот, слишком мало, то, чаще всего, мотив труда формироваться будет долгое время или совсем не будет.

Основными предпосылками формирования мотива к продуктивному труду являются [14]:

необходимость личных трудовых усилий для получения желаемого блага;

наличие в распоряжении субъекта управления необходимого набора благ, соответствующих социально обусловленным потребностям;

меньшее количество моральных и материальных затрат, связанных с получением блага при осуществлении именно трудовой деятельности, а не других видов деятельности.

Совокупность определяющих поведение работника ведущих мотивов называется мотивационным ядром. Оно имеет свою собственную структуру, которая различается в зависимости от трудовых ситуаций и других факторов [5].

Есть множество других теорий, но их всех объединяет одно общее понятие: определенные методы активизации деятельности сотрудников на организации. Выделяют основные методы мотивации персонала в организации более качественного труда: материальные и нематериальные [4].

Для понимания назначения и содержания атрибутов функционально-полного уровня современных систем мотивации персонала в организациях необходимо выйти на высокое знание и описание исследуемого атрибута организации или её составных частей.

Содержание нормативного состояния системы мотивации персонала организации представлено в табл. 1.

Таблица 1. Содержание нормативного состояния системы мотивации персонала организации

Автор и ссылка	Определение
1. Мучникова Л.А., Рахметов Д.И., Кузнецов С.А. [17]	Деятельность по созданию, продвижению и удержанию потребностей и интересов работников на нужном, оптимальном уровне с учетом их личностных особенностей
2. Абдикеев Н.М., Данько Т.П. [1]	целенаправленное воздействие на поведение персонала организации посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя инструменты, побуждающие человека к труду
3. Белова А.А., Сорина А.С. [4]	создание условий, регулирующих трудовые отношения, в рамках которых у работников организации появляется и поддерживается стремление самоотверженно трудиться для достижения её целей и удовлетворения своих потребностей

Таким образом, управление системой мотивации персонала организации – это управление процессом целенаправленного воздействия на поведение персо-

нала организации посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя стимулы и мотивы, побуждающие человека к труду.

Нормативное состояние элементов менеджмента организации является важным фактором понимания и исследования атрибутов менеджмента любой экономической системы типа «организация».

Ключевые атрибуты системы мотивации персонала организации представлено на табл. 2.

Таблица 2. Содержание нормативного состояния атрибутов системы мотивации персонала организации

Наименование атрибута	Определение
1. Вход	Потребность в результативности и эффективности организации путем разработки и внедрения комплексной системы мотивации сотрудников
2. Основные этапы преобразований входа в выход	постановка целей и задач, определение четкой миссии организация. организация рабочей группы. разработка комплексной системы мотивации сотрудников. работа над планом по внедрению системы стимулирования персонала. утверждение плана по внедрению системы мотивации персонала. разработка программ вознаграждения за достижение поставленных целей. оценка эффективности системы мотивации сотрудников. подведение итогов.
3. Выход	Повышение производительности труда сотрудников
4. Материальные ресурсы	Финансовые ресурсы для оплаты труда специалистов, занятых в управлении системой мотивации персонала организации, канцелярские товары; денежные ресурсы, льготы. компенсации, блага
5. Информационные ресурсы	Коллективный договор, трудовой договор, положение о системе управления персоналом, положение о персонале, правила внутреннего распорядка, положение о подразделении, должностная инструкция, штатное расписание, типовая структура управления и укрупненные нормативы численности работников и др.
6. Методические ресурсы	Методические рекомендации по управлению системой мотивации персонала организации: должностные инструкции и регламенты сотрудников, номенклатура дел, коллективный договор, Положение о структурном подразделении, должностные полномочия, ответственность, содержание работы, карьерное продвижение и т.д.
7. Трудовые ресурсы	Руководители высшего уровня управления, линейные и функциональные руководители других уровней. руководители и специалисты службы управления персоналом, первичные коллективы организации, в том числе неформальные группы, сами работники, субъекты управления внешнего окружения организации государственного, отраслевого и регионального уровня
8. Технические ресурсы	Компьютер, программное обеспечение, интерактивная доска
9. Правовые ресурсы	Законы, положения, нормы, распоряжения, приказы, стандарты, государственные и коммерческие заказы и пр. Положение об оплате труда и материальном стимулировании, об организации оплаты труда работников, о

	премировании персонала, о социальных выплатах и льготах (социальном пакете), о порядке выплаты надбавок за стаж работы е организации и др.
10. Периодичность выполнения	Ежемесячно, по мере необходимости
11. Критерии качества	Привлечение персонала в организацию, сохранение сотрудников организации, стимулирование производительности, справедливая оценка трудового вклада работников.
12. Критерии эффективности	Затраты на систему мотивации работников в реализации намеченных целей, результаты труда, рациональное соотношение затрат на мотивацию и на меры социальной защиты

Эффективная система мотивации ориентирована на:

повышение стремления сотрудников к выполнению ответственных служебных обязанностей;

побуждение сотрудников к активности и инициативности в повседневной деятельности;

способность пробудить потребность в самосовершенствовании и повышении личного профессионального уровня,

осмысление общего обзора внутренних ценностей и позитивное отношение сотрудников к индивидуальной и командной работе.

Таким образом, роль мотивации персонала в организации заключается в сохранении лучших сотрудников, сведении к минимуму текучести кадров.

Для выполнения исследования и последующего проектирования была выбрана организация ТК «Спутник-Гермес» – крупнейший туроператор в Самарской области по зарубежным турам и речным круизам. Богатый опыт, крепкие традиции, профессиональный подход в работе и современные технологии позволяют организации «Спутник-Гермес» оставаться лидером туризма в регионе.

Основу деятельности организации составляют речные круизы по Волге, туры за рубеж с вылетом из Самары и других городов, организация отдыха в России и ближнем зарубежье, корпоративное обслуживание, продажа авиа и железнодорожных билетов, оформление загранпаспортов и виз. В 2012 г. было открыто направление VIP-сервиса, позволяющее расширить рамки возможных услуг, предоставляемых туристам.

Кроме того, ТК «Спутник-Гермес» предлагает разнообразные по направлению и длительности туры от маршрутов выходного дня до эксклюзивных, продолжительных туров. На всех теплоходах – надежная система охраны и служба безопасности. Содержание ключевых атрибутов ТК «Спутник-Гермес» приведено по работе [7] в табл. 2.

Таблица 2. Ключевые атрибуты ТК «Спутник-Гермес»

Наименование	Характеристика
1. Продукт/услуга	Продажа туристических путевок, сервисное обслуживание клиентов
2. Цель	Получение дохода, прибыли

3. Миссия	*Мы всегда готовы к взаимовыгодному сотрудничеству!*
4. Вход	Потребность в отдыхе у населения
5. Основные преобразования входа в выход	Формирование информационных сайтов, поиск клиентов, прием клиента в офисе и установление с ним контакта, определение потребностей и мотивирующих факторов клиента в выборе типа отдыха, подбор и предложение туров, оформление правоотношений и расчет с клиентом, информирование покупателя о специфике выбранного тура, послепродажное обслуживание
6. Выход	Удовлетворенные клиенты, получившие комплексные решения по туристическим поездкам
7. Материальные ресурсы	Сырье, материалы, расходные материалы
8. Информационные ресурсы	Репутация, имиджевые права, бренды и патенты, технологии, знания, опыт
9. Трудовые ресурсы	Персонал, выполняющий работу, влияющую на качество продукции, должен быть компетентным на основе соответствующего образования, подготовки навыков и опытов.
10. Технические ресурсы	Оборудование для процессов, как технических, так и программных средств
11. Правовые ресурсы	Политика в области качеств услуг, уставные и учредительные документы, правила обслуживания клиентов
12. Структура	Линейно-функциональная
13. Технологии операций	Прием заявок, предложение туристических маршрута, подбор тура; заключение договора; оплата путевки, сопровождение тура, послепродажное обслуживание

Рассмотрим формирование функциональных задач управления (ФЗУ) системы мотивации персонала для понимания, а также исследования их назначения, содержания и роли в деятельности организации. На основе этих материалов определяются состав ФЗУ, разрабатывается модель выбранного атрибута менеджмента организации, формулируются характеристику ФЗУ в рамках выбранного атрибута. Для выделения функционального полного состава ФЗУ системы мотивации персонала ТК «Спутник-Гермес» построим матрицу «Атрибут менеджмента – Функции управления», представленной в табл. 3.

Таблица 3. Матрица «Атрибут менеджмента – Функции управления» ТК «Спутник-Гермес»

№ п/п	Наименование атрибута менеджмента	Функции управления								
		Н	Пр	Пл	О	У	Кн	А	Р	Кр
5	Управление мотивацией персонала организации	-	-	+	+	+	+	+	+	+

Модель деятельности атрибута менеджмента «Управление мотивацией персонала организации» представлена на рис. 1.

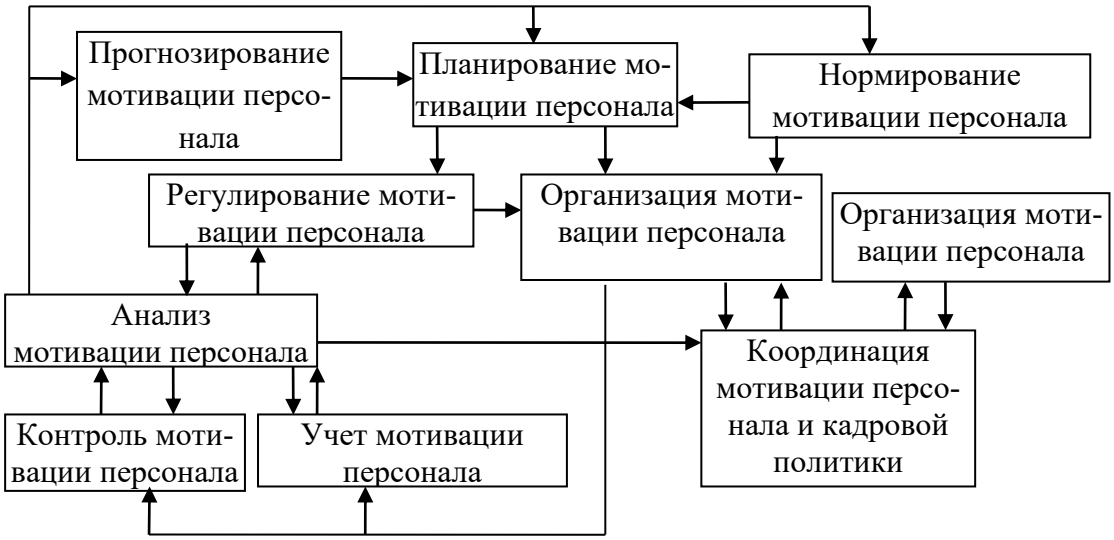

Рис. 1. Модель деятельности атрибута менеджмента системы мотивации персонала организации»

Выполним краткое описание назначения всех ФЗУ выбранного атрибута менеджмента организации на основе работы [11]:

прогнозирование мотивации персонала организации – это деятельность по научно обоснованному состоянию работников организации на основе побуждения его к активной и результативной деятельности в будущем и об альтернативных путях и сроках её осуществления;

планирование мотивации персонала организации – деятельность по составлению и обоснованию программы деятельности, приоритетов, определения путей и средств их достижения на определенный период времени;

нормирование мотивации персонала организации – *это деятельность по* установлению предельно допустимых или оптимальных нормативных значений производительности труда в рамках служебной деятельности;

регулирование мотивации персонала организации – деятельность по поддержанию в динамическом состоянии побуждения персонала организации к производительной служебной деятельности;

организация мотивации персонала организации – это обоснование и выбор элементов методологических инструментов, а также установление пространственно-временных и причинно-следственных связей между ними в процессе побуждения персонала организации к профессиональной деятельности;

координация мотивации персонала и кадровой политики организации – структурирование всех элементов атрибута менеджмента в рамках профессиональной деятельности, направленные на интеграцию на основе кадровой политику организации;

анализ мотивации персонала организации – это деятельность в рамках исследования и проектирования, которая заключается в изучении отдельных свойств, сторон и составных частей побуждения персонала организации к профессиональной деятельности;

контроль мотивации персонала организации – это деятельность по обеспечения фиксации отклонений от заданного производительного профессионального труда;

учет мотивации персонала организации – *это деятельность по* упорядочению операций сбора, регистрации и обобщения данных, сведений результатов мотивации персонала организации к производительному профессиональному труда.

Рассмотрим процесс использования состава, содержания ФЗУ и структуры атрибута менеджмента для адекватного использования в дальнейшей работе, в т.ч. выполнение проектирования технологий реализации ФЗУ, а также построение модели документооборота атрибута менеджмента системы мотивации персонала организации [10].

Проектирование технологий решения ФЗУ атрибута менеджмента системы мотивации персонала организации является важным фактором формирования производительного труда персонала организации. Технология решения ФЗУ «Планирование мотивации персонала организации» представлена в табл. 4.

Мотивация сотрудников в организации основывается на индивидуально-личностных методах, учитывающих особенности сотрудников и их карьерные ожидания. Эффективное стимулирование сотрудников не является тривиальной задачей, и при решении этой задачи следует учитывать множество факторов: фактическое количество работы, использование целевого рабочего времени, пребывание в должности в соответствии с ожиданиями человека.

Вооружившись современными системами мониторинга времени, можно оценить реальный вклад в благополучие каждого сотрудника, выбрав индивидуальный подход, который приведет к значительному повышению производительности работника.

Мотивация сотрудников, работающих в организации, является важнейшим способом повышения общей производительности их работы, это главное управление кадровой политики успешных организаций. Секрет не в том, чтобы привлечь больше сотрудников, а в том, чтобы тратить меньше усилий на выполнение плановых заданий.

После разработки технологий решения ФЗУ появляется полный перечень всех документов, функционирующих в рамках выбранного атрибута менеджмента [10]. Модель документооборота ФЗУ «Планирование мотивации персонала организации» представлена на рис. 2.

Таблица 4. Технология решения ФЗУ «Планирование мотивации персонала организации»

Входные документы	Процедуры решения	Выходные документы
Положение об оплате труда и материальном стимулировании Положение об организации оплаты труда работников Положение о премировании персонала Положение о социальных выплатах и льготах (социальном пакете) Положение о порядке выплаты надбавок за стаж работы Отчет о текущей системе мотивации персонала Состав рабочей группы по планированию системы мотивации персонала	1. Принятие решения о об изменениях в системе мотивации персонала организации 2. Формирование рабочей группы 3. Распределение ответственных среди рабочей группы 4. Формирование матрицы распределения функций в рабочей группе 5. Формирование целей и задач изменений, вносимых в систему мотивации 6. Рассмотрение Положения об оплате труда и материальном стимулировании 7. Рассмотрение Положения об организации оплаты труда работников 8. Рассмотрение Положения о премировании персонала 9. Рассмотрение Положения о социальных выплатах и льготах (социальном пакете) 10. Выявление достоинств и недостатков действующей системы мотивации 11. Разработка предложений по внесению изменений в систему мотивации персонала 12. Обсуждение предложений по внесению изменений в систему мотивации персонала 13. Выбор лучших предложений по внесению изменений в систему мотивации персонала 14. Внесение изменений в план мотивации персонала 15. Определение эффективных мотивирующих факторов 16. Определение демотивирующих факторов 17. Выбор методов для формирования системы оплаты труда 18. Разработка проекта системы оплаты и мотивации 19. Разработка системы льгот 20. Разработка системы материальной немонетарной мотивации 21. Составление схем реализации ФЗУ мотивации персонала 22. Разработка годового плана мотивации персонала 23. Обсуждение новой системы вознаграждения 24. Подведение итогов	Матрица распределения функций Схема реализации бизнес-процессов мотивации Годовой план мотивации персонала Протокол рабочей группы организации мотивации персонала

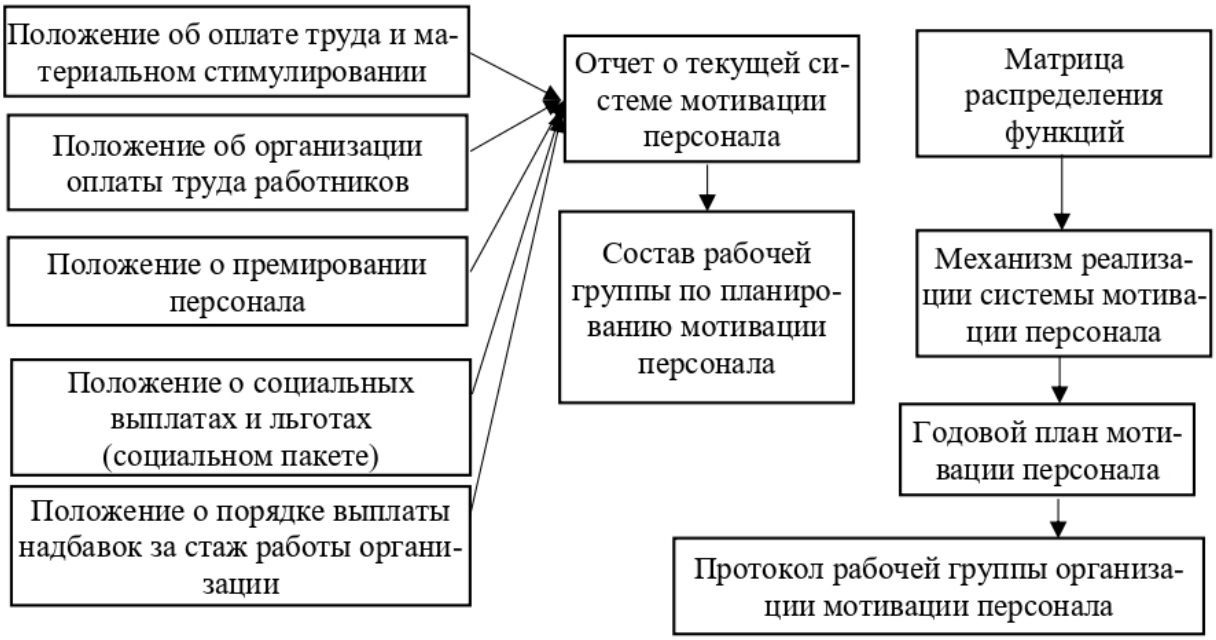

Рис. 2. Модель документооборота ФЗУ «Планирование мотивации персонала организации»

Рассмотрим инструменты обеспечения технологий реализации ФЗУ атрибута менеджмента системы мотивации персонала организации. Производится выбор одной ФЗУ, для которых были выполнены технологии решения». Произведем выбор методов принятия управленческих решений (МПУР) для технологии решения ФЗУ атрибута менеджмента [13].

В соответствии с существующей практикой были выбраны комплекс МПУР для выполнения процедур технологии решения ФЗУ «Планирование системы мотивации персонала организации», каталог представлен в табл. 5.

Таблица 5. Каталог МПУР для технологии решения ФЗУ «Планирование системы мотивации персонала организации»

Наименование МПУР	Назначение	Ожидаемые результаты
1. Метод принятия коллективного решения	Определение решения на основе голосования	Выбор нескольких направлений улучшения системы мотивации персонала
2. Метод анализа документов	Совокупность методических приёмов и процедур, применяемых для извлечения из документальных источников социологической информации при изучении социальных процессов и явлений в целях решения определённых исследовательских задач.	Получение официальной информации обо всех элементах системы мотивации и проблемных областях
3. Метод мозгового штурма	Коллективный поиск инновационных решений (выдвижения идей) в системе системы мотивации персонала	Обеспечение выбора лучших вариантов развития системы мотивации персонала

4. Метод согласования целей	Обеспечение четкой ориентации исполнителей на главные целевые установки фирмы	Сокращение затрат на развитие системы мотивации персонала
5. Метод социологического опроса	Исследование отношения сотрудников к применяемым формам и методам стимулирования, существующим стилям управления, сложившимся отношениям, которое проводится либо в письменном виде (анкетирование), либо в устной форме (интервью) по определенным заранее темам и по соответствующим этим темам вопросам	Изучение реакции сотрудников на происходящие события, в том числе на применение или введение тех или иных стимулов
6. Метод системного моделирования	Увязывание отдельных компонентов процесса развития системы мотивации персонала в единый динамический процесс	Подбор новых методов развития системы мотивации персонала

Определение состава МПУР для технологии решения ФЗУ атрибута менеджмента системы мотивации персонала организации выполняется на основе работы [8]. Фрагмент определения МПУР и ожидаемых результатов для реализации процедур ФЗУ «Планирование системы мотивации персонала ТК «Спутник-Гермес» приведен в табл. 6.

Таблица 6. Применение МПУР для технологии решения ФЗУ «Планирование системы мотивации персонала ТК «Спутник-Гермес» (фрагмент)

Наименование процедуры технологии ФЗУ	Наименование МПУР	Ожидаемые результаты
15. Определение эффективных мотивирующих факторов	1.1. Метод анализа документов 1.2. Метод принятия коллективного решения	1.1. Получение официальной информации обо всех элементах системы мотивации и проблемных областях 1.2. Выбор нескольких направлений улучшения системы мотивации персонала
16. Определение демотивирующих факторов	2.1. Метод согласования целей 2.2. Метод принятия коллективного решения	2.1. Сокращение затрат на развитие системы мотивации персонала 2.2. Выбор нескольких направлений улучшения системы мотивации персонала
17. Выбор методов для формирования системы оплаты труда	3.1. Метод анализа документов 3.2. *Метод согласования целей*	3.1. Получение официальной информации обо всех элементах системы мотивации и проблемных областях 3.2. Сокращение затрат на развитие системы мотивации персонала
10. Выявление достоинств и недостатков действующей системы мотивации	4.1. Метод мозгового штурма 4.2. Метод социологического опроса	4.1. Обеспечение выбора лучших вариантов развития системы мотивации персонала 4.2. Изучение реакции сотрудников на происходящие события, в том числе на применение или введение тех или иных стимулов

11. Разработка предложений по внесению изменений в систему мотивации персонала	5.1. *Метод системного моделирования* 5.2. Метод мозгового штурма	5.1. Подбор новых методов развития системы мотивации персонала 5.2. Обеспечение выбора лучших вариантов развития системы мотивации персонала

Таким образом, можно сделать вывод о значимости выполненной работы по поиску, выбору и назначению методов принятия управленческих решения для обеспечения технологии решения одной ФЗУ атрибута менеджмента системы мотивации персонала организации [12].

Разработка технологий решения ФЗУ выбранного атрибута менеджмента позволила составить полный перечень всех документов, функционирующих в рамках ФЗУ «Организация системы мотивации персонала организации».

Полученные результаты позволяют упорядочить некоторые методологические и технологические преставления атрибутов менеджмента организации и определить их место в рамках профессиональной деятельности специалистов и управленцев для эффективного управления технологическими процессами и объектами в социальных и экономических средах нашей страны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абдикеев Н.М., Данько Т.П. и др. Мотивация в системе управления человеческими ресурсами организации. Ставрополь: Альфа, 2022. 342 с.

2. Антонова Ю.О. Формирование системы мотивации персонала в педагогическом коллективе // Достижения вузовской науки. 2020. №7. С. 165-172.

3. Астанов Д.Ш. Психофизиологические и организационные детерминанты эффективной управленческой деятельности // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. 2020. № 3. С. 98-104.

4. Белова А.А., Сорина А.С. Мотивация в системе управления человеческими ресурсами организации в России и за рубежом // Современные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. 2020. №10. С. 46-49.

5. Блинов А.О., Рудакова О.С., Захаров В.Я., Захаров И.В. Мотивация в системе управления человеческими ресурсами организации. М.: Юрайт, 2020. 367 с.

6. Герасимов Б.Н. Инновационное развитие процесса управления информацией экономических систем // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза: ПГАУ, 2022. С. 66-87.

7. Герасимов Б.Н. Исследование и развитие управленческой деятельности организации // Управление и экономика: исследования и разработки. Пенза: ПГАУ, 2021. С. 35-51.

8. Герасимов Б.Н. Применение полицентрического подхода при построении экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2022. №3. С. 4-15.

9. Герасимов Б.Н. Проектирование подпроцесса управления повышением компетентности специалистов организации // Управление экономическими системами. Вып. 17. Пенза: ПДЗ, Самарский университет, 2022. С. 14-35.

10. Герасимов Б.Н. Подходы - главный инструмент науки управления в экономических системах типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2022. №1. С. 4-15.

11. Герасимов Б.Н. Построение деятельности управленцев по уровням профессионализма // Креативная экономика и социальные инновации. 2019. Вып. 9. № 2(27). С. 57-70.

12. Герасимов Б.Н. Методология управления: основания, предпосылки, содержание // Экономика и бизнес: теория и практика. 2016. №12. С. 18-23.

13. Герасимов Б.Н. Реформирование атрибутов процессного управления экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2021. №3. С. 104-115.

14. Герасимов К.Б. Модель проектирования технологии решения функциональных задач управления // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2013. Т. 13. № 3-2. С. 431-438.

15. Горшкова Л.А., Казакова Т.В. Социальные, экологические и управленческие приоритеты устойчивого развития промышленного комплекса // Социально-экономические и гуманитарные науки: сб. избранных ст. по материалам междунар. науч. конф. СПб, 2021. С. 46-49.

16. Горшкова Л.А., Макаров С.Л. Развитие организационно-управленческого инструментария промышленного предприятия в условиях взаимодействия с элементами инновационной инфраструктуры // Креативная экономика и социальные инновации. 2019. Т. 9. № 2 (27). С. 47-56.

17. Мучникова Л.А., Рахметов Д.И., Кузнецов С.А. Зарубежный опыт формирования эффективных систем мотивации и стимулирования труда // Международный студенческий научный вестник. 2022. № 6 // URL: http://www.eduherald.ru/ru/article/view?id=19435

18. Подольская В.А. Система мотивации персонала как фактор повышения эффективности производства // Никоновские чтения. 2020. № 10. С.115-117.

УДК 338

СОЗДАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ТУРИСТСКОГО ПРОДУКТА

© 2022 Д.А. Свядосц *(Москва, Россия)*

Аннотация. На сегодняшний день в мире прослеживается динамичное развитие сферы услуг, в частности, туристских, формирующее серьезный уровень отраслевой конкуренции. Туристическая индустрия является мультипликатором множества других отраслей и представляет собой значимый сектор экономики, требующий постоянной модернизации. Сложившаяся в мире ситуация сулит образование устойчивого спроса на внутренний туризм в Российской Федерации и открывает возможности для развития бизнеса. В современных реалиях процесс создания потребительской ценности является более важным, чем производство и последующая продажа. В этой связи главная потребность российской туриндустрии заключается в повышении конкурентоспособности туристского продукта.

Ключевые слова: развитие внутреннего туризма, конкурентные преимущества турпродукта, качество услуг.

CREATING A COMPETITIVE TRAVEL PRODUCT

© 2022 D.A. Svyadosts *(Moscow, Russia)*

Abstract. Today, the world is witnessing a dynamic development of the service sector, in particular, tourism, which forms a serious level of industry competition. The tourism industry is a multiplier of many other industries and is a significant sector of the economy that requires constant modernization. The current situation in the world promises the formation of a sustainable demand for domestic tourism in the Russian Federation and opens up opportunities for business development. In today's realities, the process of creating customer value is more important than production and subsequent sale. In this regard, the main need of the Russian tourism industry is to increase the competitiveness of the tourism product.

Keywords: development of domestic tourism, competitive advantages of a tourist product, quality of services.

Изложение основного материала. Принятие грамотного решения об инвестировании в тот или иной проект в равной степени, как и выбор сферы, в которой вести свое дело, предполагает глубокий анализ и постоянный мониторинг экспертных мнений и событий, происходящих в мире и экономике. Главная цель любого бизнеса – вовремя обнаружить возможности посредством анализа микро- и макросреды для извлечения выгоды и разработки предложения, которое будет актуально не только в контексте текущей ситуации на рынке, но и в перспективе нескольких лет.

Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации прогнозирует ухудшение состояния экономики. В первую очередь следует ожидать экономической нестабильности, ограниченности в денежных ресурсах и отсутствия необходимого сырья и материалов. Данные эффекты вызовут стресс и неопределенность внешней среды, на которые любой живой организм реагирует

упрощением. Экономика, как живая и подвижная система, реагирует аналогично. В этой связи наибольший удар понесут такие сложные и новые отрасли как финансовые системы, логистика и индустрия услуг.

Финансовые аналитики отмечают, что ожидаются и дополнительные эффекты – обуздание инфляции, снижение ключевой ставки и начало рецессии. Однако это не плохо, поскольку экономическая рецессия – нормальный циклический кризис, способный избавить мировую экономику от ситуации на рынке, при которой рыночная цена активов существенно и необоснованно завышается. В таком случае достижение экономической стабильности и адаптация к новым условиям станут возможны для России в перспективе трех лет. На фоне сложившейся ситуации закономерным следствием считается рост безработицы в 1,5-2 раза и значительное снижение объемов импорта и экспорта. Здесь следует привести контрмнение экономистов, которые не согласны с прогнозами о высоком уровне безработицы, поскольку государство в первую очередь будет поддерживать те отрасли экономики, которые обеспечивают большую часть рабочих мест, в частности, туристическую, являющуюся мультипликатором более 50 других отраслей.

Из-за роста потребительских цен и нехватки привычного заработка россияне будут вынуждены обеспечивать себя за счет второй работы или подработок, поскольку иной сценарий может привести к значительному падению уровня жизни. Также необходимо отметить, что отсутствие прямого авиасообщения и закрытые границы неизбежно вызовут повышенный спрос на внутренний туризм, привлекая тем самым инвестиции и государственную поддержку [1].

Государство и ранее финансировало данную сферу, поэтому развитие индустрии гостеприимства и санаторно-курортного кластера обосновано являются важными направлениями для экономики России. Таким образом, разные мнения финансовых и экономических экспертов, зачастую полярные, позволяют рассмотреть ситуацию более объективно и выделить ключевые тренды, чтобы оценить перспективность индустрии туризма для предпринимателей и инвесторов.

Процесс приобретения услуги в классическом понимании состоит из пяти этапов. В первую очередь потребитель осознает боли и проблемы, которые его волнуют, далее он ищет информацию, оценивает доступные варианты и только потом принимает решение, совершать ли покупку.

Заключительным звеном является поведение после приобретения товара или услуги. Однако привычный сценарий может видоизменяться под воздействием непредвиденных обстоятельств, например, воспринимаемый риск или какие-либо неудобства могут подтолкнуть на совершение иррациональных действий. Существует тезис, рассматривающий эмоции как движущую силу потребителей и наиболее корректно соотносящийся с индустрией развлечений. Недавние исследования, опубликованные в International Journal of Hospitality Management, осветили тему восприятия потребителями рисков и адаптивность их убеждений во время пандемии [2].

Анализ изложенного материала позволяет сделать вывод о том, что в индустрии гостеприимства стремления потребителей относительно будущего обусловлены восприятием угрозы здоровью и нефармацевтического вмешательства. Также был создан фреймворк, соединяющий восприятие шока, вызванного пандемией коронавируса, и ожиданий потребителей с их представлениями о будущем. В свою очередь убеждения потребителей позитивно сказались на их субъективной оценке и, в результате, на стремлениях относительно будущего. Высокий уровень социальной неопределенности, вызванной коронавирусом, привел к более высокой оценке рисков и к более высокому уровню негативных эмоций. Главная тенденция на сегодняшний день заключается в построении прочных и надежных взаимоотношений с клиентами, основанных на доверии. Поэтому имеет смысл вкладываться в развитие локального бизнеса, содействуя тем самым развитию внутреннего туризма. Формирование правильного посыла, направленного на успокоение тревожности потребителей и способного уверить их в надежности оказываемых услуг, можно выделить как наиболее приоритетную задачу для туристического бизнеса в текущих условиях.

В процессе создания и развития комплексного туристского продукта важное место занимают такие аспекты как построение отношений с клиентами, развитие сильных брендов, а также создание и предложение покупательской ценности [5, 6].

Такая характеристика как ориентация на рынок предполагает обеспечение конкурентоспособности услуг с учетом изменяющихся возможностей.

Конкурентоспособный туристский продукт предполагает наличие следующих ключевых факторов:

пригодное для эксплуатации состояние транспортной и обеспечивающей инфраструктур и их доступность;

стоимость использования объектов туристской инфраструктуры;

качество обслуживания и стоимость сервиса;

репутационный капитал.

В первую очередь, необходимо модернизировать туристскую инфраструктуру городской и сельской среды. Поскольку туристическая индустрия непосредственно связана с перемещением, основным направлением повышения доступности туристских услуг является развитие транспортной инфраструктуры и системы пассажирских перевозок в направлении туристских территорий. Данный аспект достигается посредством развития зеленых зон, парков, скверов и общественных пространств. Это позволит расширить возможности круглогодичного использования таких объектов, а для туристов – приобрести позитивный опыт пребывания на территории.

Комплексное обеспечение безопасности туристской деятельности приняло особо важное значение после вспышки коронавируса. Советы Всемирной организации здоровья (ВОЗ) по соблюдению личной гигиены, социальной дистанции и введение государствами карантинных ограничений потворствовали созданию максимально неблагоприятной обстановки для возникновения желания

путешествовать у потребителей, оказав тем самым наиболее весомое влияние на субъективную оценку ситуации, будущие намерения и потребительский спрос на услуги, имеющие отношение к туристической индустрии. На сегодняшний день запрос потребителей на более высокий стандарт безопасности остается актуальным. Для удовлетворения данного запроса составляется паспорт безопасности маршрута, который является задачей регионального органа координации туризма и обеспечивает:

качество земельного покрытия;

оптимальную для турпотока ёмкость и длину (площадь) объектов туристической инфраструктуры;

устранение внешних факторов, представляющих опасность (ядовитые растения, дикие животные и т.д.);

обеспечение необходимыми объектами туристической инфраструктуры (возможность отдыха и комфорта);

благоприятные условия окружающей среды (климат, температурный режим, сейсмическая активность и т.д.);

доступ к территории для служб чрезвычайного реагирования.

Вторым направлением работы является оптимальное ценообразование, которое во многом зависит от размера вложений и себестоимости продукта. Вследствие анализа текущего состояния отрасли одной из ключевых задач является повышение инвестиционной привлекательности и создание благоприятных условий, при которых предпринимательское сообщество будет вкладываться в её развитие. Здесь очевидно место органов власти, имеющих достаточно полномочий, чтобы улучшить экономическую и социальную ситуацию.

Инструменты создания комфортной предпринимательской среды и благоприятного инвестиционного климата в сфере туризма со стороны государства:

программы льготного заемного финансирования на строительство и модернизацию коллективных средств размещения и иных объектов туристской инфраструктуры;

введение специального режима развития территорий;

наличие налоговых льгот;

финансирование маркетинга и продвижения туристских продуктов;

снятие административных и законодательных ограничений;

поддержка развития обеспечивающей инфраструктуры.

Третье направление является наиболее трудоемким и связано с распространением успешных практик и лучших стандартов сервиса. Повышение уровня сервиса обеспечивается за счет управления качеством туристских услуг, основанным на принципах информационной открытости и саморегулирования. Подобные концепции обычно базируются на стратегии разделения прибыли и используют операционные системы для постоянного контроля эффективности обслуживания и разрешения клиентских претензий. Внедрение технологий самообслуживания и управления ожиданиями клиентов, а также качественный

сервис и послепродажная поддержка и сопровождение – путь к достижению совершенства в сфере услуг.

Четвертое направление непосредственно связано с управлением туристским брендом страны и осуществляется посредством мониторинга качества услуг на территории, где они реализуются. Фактическая оценка туристом путешествия и степень расхождения ожиданий от посещения туристской территории с реальным набором впечатлений впоследствии транслируются и накапливаются в информационном пространстве и оказывают влияние как на принятие решения о направлении путешествия новыми туристами, так и на совершение повторной поездки. Важно получать обратную связь и реагировать на неё изменениями, поэтому разочарование клиента в качестве оказанных ему услуг должно быть стимулом к улучшениям [3, 4].

Предоставление услуг является особым видом деятельности, который характеризуется нематериальностью, недолговечностью и неразделимостью. Именно эти отличительные особенности ставят в качестве ключевой задачи улучшение качества сервиса, преобразование неосязаемого в осязаемое и повышение производительности. Новая реальность для маркетинга услуг – это прежде всего большие возможности, которые открылись для потребителей и требуют от компаний не только удовлетворения потребностей клиентов, но и предвосхищения желаний, а также большей вовлеченности. Будущее туристской индустрии во многом зависит от восприятия людьми внешних потрясений, от их субъективных оценок и убеждений, от их ожиданий и стремлений относительно будущего. Преимущества, заключённые в продукте, способны создать высокую потребительскую ценность и удовлетворить потребности клиентов, что впоследствии должно привести к большому количеству повторных покупок и принести прибыль владельцам туристического бизнеса. Создание платформенных предпосылок для улучшения качества туристского продукта и повышения его доступности в РФ является неотъемлемой частью процесса создания конкурентоспособного предложения на рынке внутреннего туризма.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ведомости. ESG* – корпоративное управление в условиях санкционного давления // Ежегодная конф. Санкт-Петербург, Россия. // URL: https://events.vedomosti.ru/events/spb_esg_kachestvo_korporativnogo_upravleniya

2. The gloom of the COVID-19 shocks in the hospitality industry: A study of consumer risk perception and adaptive belief in the dark cloud of a pandemic / Foroudi P.H. Tabaghdehi S.A., Marvi R. // International Journal of Hospitality Management. 2021. № 92. С. 8.

3. Котлер Ф., Келлер К. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс. СПб.: Питер, 2019. С. 258-264.

4. Дивина Т. В. Влияние спортивного туризма на продвижение территорий // Интеграция туризма в экономическую систему региона: перспективы и барьеры: Материалы III Междунар. науч.-практ. конф., Орёл, 28-29 мая 2021 года. Орёл: Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева, 2021. С. 231-237.

5. Буря Е. Р., Дивина Т.В. Перемены в маркетинговых коммуникациях туристической сферы с наступлением пандемии // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 6-2(76). С. 22-26.

6. Дивина Т. В. Использование основных элементов маркетинговых коммуникаций в деятельности компаний // Глобализационные процессы в условиях современности: профессиональный взгляд: межвуз. Сб. науч. трудов по итогам IV-IX всерос. электронных науч.-практ. конф., проводимых I Российским порталом электронных конф. www.gs-conf.com. Волгоград: Институт научных коммуникаций, 2016. С. 44-47.

УДК 101.1

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КОНЦЕПЦИИ АУТОПОЭЗА С СЮЖЕТНО-ИГРОВОЙ ПАРАДИГМОЙ

© 2022 О.В. Шимельфениг *(Саратов, Россия)*

Аннотация. Предметом данного исследования является анализ новой формы конструктивизма в эпистемологии, известной как теория аутопоэза. Методологической основой исследования служит сюжетно-игровая концепция реальности, соединяющая современные системный и трансдисциплинарный подходы с древнейшей картиной мира в виде Космической Игры Творящего Начала Вселенной, проявляющего себя через множество индивидов-«игроков» разного психофизического уровня, масштаба и сроков жизни. Основным результатом проведённого сравнительного анализа является заключение о том, что в конструктивистских исследованиях не решена актуальная для современной философии и науки задача построения целостной духовно-психо-физической концепции реальности, что осуществлено в сюжетно-игровой парадигме.

Ключевые слова: концепция, сюжет, сценарий, игра, модель, интерпретация, индивид, реальность.

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE CONCEPT OF AUTOPOIES WITH THE PLOT-GAME PARADIGM

© 2022 O.V. Shimelfenig (*Saratov, Russia*)

Abstract. The subject of this study is an analysis of a new form of constructivism in epistemology, known as the theory of autopoies. The methodological basis of the study is the plot-game concept of reality, connecting modern systemic and transdisciplinary approaches to the ancient picture of the world in the form of a cosmic game of the creation of the beginning of the universe, manifesting themselves through many «players» of different psychophysical levels, scale and life terms. The main result of a comparative analysis is the conclusion that in constructivist studies, the task of constructing a holistic spiritual-psycho-physical concept of reality, which was carried out in the plot and game paradigm, is not solved in constructive philosophy and science.

Keywords: concept, plot, script, game, model, interpretation, individual, reality.

Анализ современных концепций конструктивизма проводится с помощью сюжетно-игровой модели реальности, в основе которой лежит неопределимое до конца, вневременное Творящее Начало Вселенной, не имеющее формы и потому создающее все вещи, и называемое в разных духовных традициях *Брахман, Дао, Абсолютное Сознание*, *Восприемница и Кормилица всего возникающего* у Платона и т.д., признаваемое «в последовательно теистических разновидностях объективного идеализма началом и концом мира» [10, с. 42].

Сюжетно-игровая парадигма, основывается на представлении о том, что любые, как-то организованные, части реальности, элементы, являются индивидами с двуединой психо-физической природой и *обладают субъектностью*, то есть, имеют способность проявлять свою *активность* во взаимодействии: «Мо-

лекулы суть структурированные общества... и таковы же, по всей вероятности, отдельные электроны и протоны. Кристаллы суть структурированные общества» [11, с. 42]; «Атомы, т.е. основные элементы всякой действительности, суть живые элементарные существа, или то, что со времени Лейбница получило название монад» [12, с. 30]. Тогда *всё происходящее в Мире* является *межсубъектным взаимодействием*, то есть, *игрой*: «*Игра* начинается всякий раз, когда люди (как и любые другие субъекты – *примечание автора*) как-то пытаются *взаимодействовать* друг с другом» [2, с. 4].

Понятия *индивид*, *игра, сюжет* и *сценарий* в *сюжетно-игровой* концепции имеют категориальный статус и носят онтологический характер, поскольку лежат в основе представлений о бытии.

Таким образом, понятия *сюжета* и *игры* – именно философские, то есть, универсальные, раскрываемые в контексте целостного, единого бытия Мира [5, 13-15]. Через них представимо любое явление, поэтому их всеобщность вполне сопоставима, к примеру, с универсализмом категории «материя». Как из материи в субстанциальной картине мира «соткана» вся реальность, так *и в представленной концепции вся реальность соткана из сюжетно-игровой «материи»*: «Любая деятельность всегда идёт в режиме игры, даже когда она таковой не является» – для кого-то другого [1, с. 399].

У. Матурано и Ф. Варела – авторы новой «философии жизни» [9], получившей широкую известность среди учёных и философов, сразу делают программное заявление, предлагая «рассматривать познание не как представление мира «в готовом виде», а скорее как непрерывное сотворение мира через процесс самой жизни» [9, с. 7]. На первый взгляд, подобный подход весьма близок сюжетно-игровому. Что же принципиально отличает теорию аутопоэза от *сюжетно-игровой парадигмы*? Проведём сравнительный анализ основных положений этой концепции с игровой онтологией.

«Репродукция обычно состоит в том, что одно единство в результате некоторого специфического процесса порождает другое единство того же класса, т.е. такое, что наблюдатель считает его обладающим такой же организацией, как и исходное единство. Нетрудно видеть, что репродукция предполагает два основных условия: существование исходного единства и процесса, который его репродуцирует. В случае живых существ исходным единством служит живое существо (аутопоэзное единство)» [9, с. 51].

Откуда появилось первое «живое существо»? В картинах мира, не опирающихся на вечное разумное Творческое Начало, оно появляется как невероятное чудо из «неживой» материи, в то время как в сюжетно-игровой концепции «исходное единство» – это ***игровой бинер – Единое и Его «эхо», иносамоподобие***; а «процесс» – это умножение, мультиплицирование этой исходной пары – двуединства, порождающей множество как бы отдельных индивидов, в каждом из которых частица творческой воли Единого, что и является вечным источником процесса порождения всё новых форм (на базе квазициклических фрактальных сюжетов), который может быть понят как эволюция – и

биологическая и духовная, приводящая к самоосознанию Единого в пробуждённом к этому индивиде [5, 16].

Взаимодействие всех существ, находящихся на разных ступенях духовного развития, в свою очередь, порождает историю Вселенной – Сюжет миропроявления, Коммунальную Реальность Космической Игры, состоящей из взаимопереплетающихся историй всех «единств». Квазициклирующий сквозной базисный сюжет «от яйца к яйцу» (как полный цикл воспроизводства той или иной формы жизни) – этот универсальный принцип Вселенной – авторы ограничивают только «живыми системами».

«Следовательно, если мы будем последовательны, то не сможем не признать, что, говоря о репродукции живого существа, мы подразумеваем, что оно должно обладать способностью существовать и, не репродуцируя самое себя» [9, с. 59].

Дело в том, что ***ничто в мире не может существовать, не репродуцируя самого себя в каждое мгновение*** (чтобы мгновенно не исчезнуть), но поскольку Космическая Игра, очевидно, не является мёртвой, буквально воспроизводящейся, машиной, то в каждое следующее мгновение – всё что угодно – должно быть хоть чуть-чуть другим (в том или ином балансе изменения и сохранения), что и обеспечивает развитие Сюжета Миропроявления – Партию Божественной Космической Игры. Поэтому ежемгновенное частичное квазициклическое воспроизводство всех форм Вселенной есть ***универсальный процесс***, частными случаями которого являются – и как бы «живое существо», и «процесс его репродукции». «*Те философы, которые нашли это единство, обрели в подруги мудрость. … Аристотель … не нашел ни единого, ни сущего, ни истинного, так как не понял сущего как единого*» – полагает Джордано Бруно [3, с. 278].

«Деление клетки – явление специфическое: оно обусловлено аутопоэзной динамикой. Никакие внешние агенты или силы для него не требуются» [9, с. 59].

«Внешние» силы *требуются* хотя бы для поддержания *условий существования* этой клетки, равно как и всего организма, его окружения и Вселенского динамического баланса в целом!

«Повторим еще раз: сохранение аутопоэза и сохранение адаптации – необходимые условия существования живых существ; онтогенетическое структурное изменение живого существа в окружающей среде всегда происходит как структурный дрейф, конгруэнтный структурному дрейфу окружающей среды. Наблюдателю такой дрейф представляется «отобранным» окружающей средой на протяжении всей истории существования организма» [9, с. 91].

На языке сюжетно-игровой концепции – это Коммунальная реальность Космической Игры, где одни сюжеты (партии игры) переходят в другие с изменением правил и появлением относительно новых игроков, ежемгновенно разворачивая Сюжет миропроявления; однако язык аутопоэза описывает только «живые» системы, а сюжетно-игровой – весь Универсум со сквозным цен-

тральным сюжетом – возвращения семени-души к Единому, как осознание Его в себе, через духовный рост в эволюционных трансформациях.

«Но интересующие биолога явления управляются законами, весьма отличными от тех, которые управляют физическими явлениями, в чем мы могли убедиться, когда рассматривали сохранение тождества и адаптации» [9, с. 101].

Но *все* явления могут быть рассмотрены с *единой позиции* в сюжетно-игровой модели!

«Как мы уже видели, прийти к научному объяснению мы можем только в том случае, если станем трактовать рассматриваемое явление как результат функционирования структурно детерминированной системы» [9, с. 108].

Вот именно! – «Научное объяснение» в традиционном понимании – сведение модели того или иного явления – к детерминированной машиноподобной конструкции, из которой «выплеснут ребёнок» – вечно играющее с Самим Собой Творческое Начало Вселенной, которое всегда действует, не осознавая Себя, и в самом исследователе!

«Именно наблюдатель убеждается, что окружающая среда не определяет и не направляет структурные изменения системы. … Если мы будем неукоснительно следовать ***принципу логического расчета***, то отмеченное осложнение исчезает» [9, с. 120].

Никакой «принцип логического расчета» не даст окончательного понимания Единого Вселенского Целого – без учёта его Духовного, невидимого и неопределяемого Источника, а «рассчитаны» могут быть только локальные сценарии, исполняющиеся (при согласии Целого) с той или иной степенью достоверности, оценка которой зависит ещё и от позиции оценщика.

«Как и в случае амебы, происходящее сводится к сохранению определенной внутренней корреляции между структурой, способной выдерживать некоторые возмущения (сенсорной поверхностью), и структурой, способной порождать движение (моторной поверхностью). В этом примере интересно то, что и сенсорной, и моторной поверхностью в действительности служит ***одна и та же*** поверхность, поэтому их связь осуществляется непосредственно» [9, с. 131].

Это химико-механическая схема «поведения» простейшего организма, но она не доходит до источника, порождающего сценарии поведения, что напоминает «объяснение», например, гибели человека на дуэли по «объективным причинам» – от механического повреждения сердца куском свинца, то есть, виноватыми оказываются, как сказано у И. Гарина, «законы природы»: «Рационализм тождественен беспристрастности («объективности»), а приводит к безответственности, ибо виновными оказываются "законы природы". Знание человечно, а человек постоянно ошибается. Даже наука – это система проб и ошибок. ***Идея «объективности» не менее опасна, чем расизм или «классовый подход»: большинство зверств молоха XX в. принесено в дар «объективности»*** [4, с. 340.]

«Таким образом, в каждый момент времени между сенсорной поверхностью и моторной поверхностью клетки возникает устойчивая корреляция, кото-

рая и обусловливает четко выраженное дискриминаторное поведение бактерии, которая неизменно устремляется в зоны более высокой концентрации некоторых веществ. Это явление известно под названием «хемотаксис». Оно служит примером поведения на одноклеточном уровне, многие молекулярные детали которого известны» [9, с. 132].

Замечательный пример для сравнения сюжетно-игрового подхода и концепции аутопоэзиса, да и практически любых естественно-научных материалистических концепций без Духовно-творческого Начала Вселенной и без его (определяющего всю картину мира) проявления – самого исследователя, то есть, под девизом «объективности», главные действующие лица выброшены из модели какого-либо явления, а точнее, не увидены за кулисами, зато тщательнейшим образом изучается «поведение кукол» на авансцене, которое пытаются объяснить только через сложнейшую схему верёвочек и рычажков, приводящих их в движение, которое бессмысленно без рассмотрения намерений и сценариев автора, инициирующихся волей, уходящей незримыми корнями в импульсы Воли Единого.

«Следовательно, ***любое познание есть не что иное, как создание сенсорно-эффекторных корреляций в области структурного сопряжения нервной системы***» [9, с. 147].

Это всего лишь сопровождающий эффект (сюжет). В то время, как в сюжетно-игровой концепции Универсума главная суть и цель эволюции организмов – осознание Творящим Началом Вселенной Самого Себя в индивидах, достигших её финала.

«В глазах наблюдателя организм выглядит как единство, соразмерно двигающееся в изменяющейся окружающей среде, и наблюдатель говорит об обучении. Структурные изменения, происходящие в нервной системе, кажутся ему соответствующими условиям, с которыми взаимодействует организм. Но с точки зрения функционирования нервной системы существует только непрекращающийся структурный дрейф, следующий такому направлению, при котором на каждом этапе сохраняется структурное сопряжение (адаптация) организма со средой его взаимодействия [9, с. 151].

В картине мира авторов, где «функционирование нервной системы» сводится к «структурному дрейфу», организм лишён целостного образа мира со своим представительством в нём – собственной игровой сцены, моделирующей в сценариях на языке своих чувств Целое.

«Все сказанное выше указывает на ***обучение как на выражение структурного сопряжения***, всегда обеспечивающего совместимость деятельности организма с его окружающей средой [9, с. 152].

Авторы пытаются всё поведение любого организма свести к машине «структурного сопряжения», лишая индивида возможности воспринимать мир как напряжённый Спектакль со своим потенциальным участием, но достаточно понаблюдать, как некоторые животные воспринимают зеркала с отражениями себя и реагируют на события в телеэкране!

«Все онтогенезы различных членов колонии муравьев связаны в коонтогенетический структурный дрейф, поскольку они протекают в сети непрерывно изменяющихся трофаллактических взаимодействий. В колонии муравьев онтогенез каждой особи согласуется с онтогенезами других особей» [9, с. 167].

И так до размеров Вселенной – в сюжетно-игровой концепции, где всё согласуется друг с другом на грани игрового баланса сохранения и изменения игроков, их групп и правил игры, не сводящейся к механическим и химическим «сопряжённостям», восходя к исходному игровому бинеру: «Всетворящая неопределимая суть Единого (как бы Пустота)»-«Его Космическая Игра».

«Феномен коммуникации зависит не от того, что передается, а от того, что происходит с тем, кто принимает передаваемое, а это нечто весьма отличное от «передаваемой информации» [9, с. 173].

Авторы попались в типичную ловушку закона исключённого третьего, предположив, что результаты общения якобы зависят только от «***собственной структурной детерминации***» коммуниканта, а в формальной теории информации – противоположная крайность, – якобы при идеальных условиях коммуникации передаётся в точности содержание информации.

В сюжетно-игровом подходе иная модель: происходит и автокоммуникация каждого участника при разыгрывании им на внутренней психической сцене сценариев, приводящего к попыткам реализации некоторых из них (чаще всего без контроля сознания), результаты которой, при передаче, конечно, по-своему воспринимаются и интерпретируются другим, и, всё-таки, на сценариях каждого, так или иначе, отражается воздействие другого; при этом может быть выработан согласованный сценарий действий, хотя, нередко, толкуемый по-своему каждой стороной. Эти процессы подробно описаны в работах автора [17, 18].

«Уникальные особенности социальной жизни человека и присущая ей интенсивная лингвистическая сопряженность проявляются в том, что социальная жизнь человека способна порождать новый феномен, одновременно и близкий нашему жизненному опыту, и далекий от него: наш разум, наше сознание» [9, с. 197].

«Социальная жизнь» и «лингвистическая сопряженность» не «***порождают***» «феномен разума и сознания» из космических газов и пыли, а ***проявляют*** то, что всегда присуще Вселенной – глубинный неопределимый, бесформенный и потому творящий все формы, – разумный Источник пульсирующей Игры Вселенской Жизни!

«Таким образом, ***появление языка у людей и всего того социального контекста***, в котором язык возникает, ***порождают новый*** (насколько нам известно) ***феномен – разум и самосознание*** как наиболее глубокий жизненный опыт человечества» [9, с. 206].

С позиции сюжетно-игрового подхода ***«язык и социальный контекст» не «порождают» разум и самосознание***, а оказываются ***условиями и формой его проявления***, а Сам Вселенский разум является вечным источником самого себя, проявляясь и осознавая Себя в Игре с Сами Собой через все свои воплощения.

«Мы явно не в состоянии разорвать ***замкнутый круг*** и шагнуть за рамки нашей когнитивной области. Сделать нечто подобное означало бы изменить сверхъестественным образом природу языка и природу нашего становления. Мы изменили бы природу нашей собственной природы» [9, с. 213].

Сюжетно-игровой подход разрывает этот «замкнутый круг» на основе самоосознания в индивиде Творящего Начала Вселенной, сюжетные фракталы которой порождаются базисным минимальным сюжетом мигания, пульсации Единого, переходящего в сквозной протосюжет ab ovo ad ovo (от яйца к яйцу).

«Эффективное ***действие*** приводит к эффективному действию, именно ***когнитивный круг*** характеризует наше становление как выражение нашего свойства быть ***автономными*** живыми системами» [9, с. 213].

В сюжетно-игровом подходе ***«автономность»*** индивида основана на наличии в его психике ***внутренней сцены, где разыгрываются возможные события*** с его участием, а «***когнитивный круг***» похож на процесс зашнуровки сценариев и действий по их исполнению, но у авторов нет полной вписанности их модели в целостную духовно-психо-физическую картину мира.

«Через такую непрекращающуюся рекурсивность ***любой возникающий мир с необходимостью прячет свое начало»*** [9, с. 213]. «***Мир прячет***» не только своё вечно творящее все формы Начало, но и процесс появления всех вещей – через автоматическую бессознательную зашнуровку сценариев и деятельности по их исполнению каждым индивидом (из которых он и состоит) на основе квазициклических сюжетных фракталов, тем самым создавая иллюзию своей относительной стабильности, субстанциальности и, якобы, отдельности, самости игроков Космической Игры.

«Жизнь как занятие не оставляет никаких следов относительно своих начал» [9, с. 213].

Но кто-то всё же их обнаруживает, в конце концов, в недрах Всетворящей неопределимой Пустоты Единого (внезапно открывающейся в нём самом, то есть, *на собственном опыте*, а не только в акте веры с чужих слов), хотя это «Начало», действительно, плотно закрыто от почти всех исполнителей Вселенской Драмы (как в той притче «Укрытие» Э. де Мелло [7, с. 67], где Мастер посоветовал Творцу спрятаться от людей в том месте, где они и не подумают Его искать, – в их собственном сердце), ибо в противном случае, она теряет весь смысл, напряжённость и интерес…

«***Все, что мы можем делать***, – *это* ***порождать посредством языка объяснения***, которые вскрывали бы механизм, порождающий мир» [9, с. 213].

Это не всё, «***что мы можем делать***», – мы ещё можем осознанно соучаствовать в этом порождении мира, экспериментируя с окружающим, а главное – со своим телом и психикой, делая из них всё более совершенный инструмент для познания и трансформации двуединства – мира вместе с собой, а потом уже пытаться как-то вербализовать полученное знание, но в нём всегда будет оставаться нетранслируемая непосредственно осознаваемая связь с вечным

неопределимым Творящим Началом Вселенной, играющим с Самим Собой посредством всех своих проявлений.

«Существуя мы порождаем когнитивные «слепые пятна», которые могут быть прояснены только путем создания новых слепых пятен в другой области. Мы не видим, чего именно мы не видим, а то, чего мы не видим, не существует» [9, с. 213].

Поэтому и нужно обращаться к тем, кто увидел б*о*льшее (причём ещё много веков назад), и тренировать, наигрывать это видение-умение [5].

В работе [6] было дана характеристика полицентрического подхода, объединяющего все основные преимущества системного, процессного и функционального подходов для последующего закономерного перетекания к оснащению деятельности индивида видением-умением исследования слепых пятен в смежных областях мышления, деятельности и коммуникаций.

«***Все,*** что есть общего у людей, – ***это биологическая традиция***» [9, с. 215]. Наверное, всё-таки есть у людей и что-то большее, чем «***биологическая традиция***», – тысячи лет существуют ***духовные традиции***, основанные на колоссальной практике и глубоких знаниях, но для их восприятия и осуществления нужна определённая духовная зрелость и упорная работа, не меньшая, чем в науке. «В средние века ученые трудились на своем поприще во славу Божью. Это было целью, а не господством. Это означало быть просветленным, ***достигнуть собственного просветления. Такой подход должен быть возрожден, иначе наука не выживет***. Это как раз тот подход, который присущ мистической традиции. Вы изучаете реальность, используя собственное тело и разум как инструмент. Вы не стремитесь господствовать или управлять. Я думаю, что должно произойти глубинное изменение сути дела» – считает известный учёный и мыслитель Ф. Капра [8, с. 73].

И ещё позиция специалиста в области искусственного интеллекта Д. Вайзенбаума: «То, чего мы не учли, – это вся Вселенная, каждый атом в ней, за исключением тех нескольких, которые мы смоделировали… Поэтому идея о том, что наука – это единственный источник обоснованного знания о мире, смехотворна. Это абсурдно перед лицом мира. ... В действительности, ***все важнейшие вещи,*** которые мы знаем о мире, являются результатами ***трансцендентного,*** а не, позвольте так выразится, ***инструментального мышления***. Я имею в виду, что по-настоящему важные вещи приходят к нам ***не через науку***, … Сам факт, что пересечение всех современных религий не пустое множество, означает, что у них есть нечто общее. И эта мудрость – древняя. Она, конечно, намного предшествует появлению современной науки. ... Я лишь надеюсь, что наше современное затруднительное положение придаст нам отчаяние и душевный подъем, чтобы обратиться к этому первому и последнему источнику знания – древнему знанию – и уделить ему серьёзное внимание» [8, с. 85-86].

Остаётся нерешённым в этой концепции и вопрос о статусе понятия «объективности» (реальности, знания, истины), поскольку авторы опять попадают в ловушку закона исключённого третьего (формулируя дилемму меж механиз-

мом «независимого от нас объективного мира» и «произволом необъективности» [9, с. 212]), в модель которого реальная жизнь редко укладывается, так как обычно находит варианты «третьих» путей между абстрактными крайностями.

Таким образом, в результате проведённого сравнительного анализа конструктивистского исследования концепции аутопоэза можно сделать вывод, что в ней пока не решена актуальная для современной философии и науки задача построения целостной духовно-психо-физической концепции реальности, что осуществлено в сюжетно-игровой парадигме.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Апинян Т.А. Игра в пространстве серьезного. Игра, миф, ритуал. Сон, искусство и другое. СПб., 2003. 400 с.

2. Бабичева Т.С., Бабичев С.Л. Введение в теорию игр и исследование операций. М: МФТИ, 2018. 104 с.

3. Бруно Д. Диалоги. Госполитиздат, 1949. 552 с.

4. Гарин И.И. Что такое философия? Запад и Восток; Что такое истина? М., 2001. 752 с.

5. Герасимов Б.Н., Шимельфениг О.В. Личностное постижение мира. Исследование и построение коммунальной реальности на основе самоопределения и саморазвития. Саратов: Амирит, 2018. 448 с.

6. Герасимов Б.Н. Применение полицентрического подхода при построении экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2022. №3. С. 4-15.

7. Де Мелло Э. Одна минута мудрости. М.: «София». 256 с.

8. Интервью с лауреатами Нобелевской премии, взятые во время Всемирного Конгресса «Синтез науки и религии». Бомбей, 1986. (русский перевод 1993)

9. Матурано У., Варела Ф. Древо познания. М.: Прогресс-Традиция. 2001. 224 с.

10. Миронов В.В., Иванов А.В. Онтология и теория познания. М.: Гардарики, 2005. 219 с.

11. Уайтхед А.Н. Избранные работы по философии. М., 1990. 720 с.

12. Циолковский К.Э. Космическая философия: сб. М.: ИДЛи, 2004. 496 с.

13. Шимельфениг О.В. Живая Вселенная. Сюжетно-игровая картина мира. XXI век: «САМОЗАВЕТ» или «САМОАПОКАЛИПСИС». Саратов: Научная книга, 2005, 688 с. (сайт shimsol.ru).

14. Шимельфениг О.В. Сюжетно-игровая парадигма как система мировоззренческих универсалий // Общество: философия, история, культура. 2021. №1. С. 30-36.

15. Шимельфениг О.В. Онтологические аспекты понятия игры // Бытие. Человек. Культура / под ред. Е. В. Листвиной, Н.П. Лысиковой, О. В. Шиндиной. Саратов: Саратовский источник, 2021. С. 42-52.

16. Шимельфениг О.В. Освобождение Прометея: онтологические аспекты мифа о совершенном человеке // Общество: философия, история, культура. 2022. № 3. С. 78–87.

17. Шимельфениг О.В. Философская коммуникация как герменевтическая проблема // История. Семиотика. Культура: сб. материалов междунар. науч. конф. Самара: Самар. гуманит. акад., 2018. С. 130-136.

18. Шимельфениг О.В. Проблемы межкультурной и мировоззренческой коммуникации // Знание. Понимание. Умение. 2019. №4. С. 235-241.

УДК 65.291.21

БЛЕСК И НИЩЕТА МЕНЕДЖМЕНТА В ЗЕРКАЛЕ ОНТОЛОГИИ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ (РЕЦЕНЗИЯ НА МОНОГРАФИЮ ПУДИЧА В.С. «СИСТЕМНЫЕ КОМПОНЕНТЫ МЕНЕДЖМЕНТА»)

© 2022 Б.Н. Герасимов (*Самара, Россия*)

THE BRILLIANCE AND POVERTY OF MANAGEMENT IN THE MIRROR OF THE ONTOLOGY OF MANAGEMENT SCIENCE (REVIEW OF PUDICH'S MONOGRAPH V.S. "SYSTEM COMPONENTS OF MANAGEMENT)

© 2022 B.N. Gerasimov (*Samara, Russia*)

Необходимость ускорения протекания и удешевления операционных процессов от инновационного замысла до изготовления и далее до потребителя потребовала не только введения новых решений инженерной мысли, но и поиска новых путей формулирования, реализации и развития основополагающих управленческих атрибутов объектов и процессов в социальном, культурном и экономическом пространстве общественной жизни.

В рамках поступательного развития науки управления в XX-XXI вв., благодаря усилиям ученых и практиков разных стран, удалось выделить, описать и частично структурировать отдельные атрибуты науки управления, которые до сих пор активно используются в научной и образовательной среде и широко применяются в различных областях науки, а также в различных сферах общественной, культурной и практической деятельности.

В конце XX – начале XXI вв. началось активное продвижение и использование науки управления. Основой результативности управленческой деятельности стало понимание руководителями различных уровней экономических систем наличия различных концепций управления, необходимость их приспособления для использования на практике, осмысление необходимости формирования, поддержания и дальнейшего развития управленческой культуры.

Исследование многочисленных направлений развития науки управления многие годы велось и продвигалось в основном с позиций системного подхода [4, 5, 9, 37], что привело к проявлению ряда ее особенностей:

проявление признаков застойного состояния механизма взаимодействия теории и методологии с практикой управления;

интенсивная дифференциация науки управления;

наличие стереотипов, несмотря на наличие многообразных типов и видов управленческой деятельности;

отношения, свойства, признаки и состояния управления не систематизированы и не упорядочены;

внимание уделялось в основном системообразующим компонентам науки

управления, а процессные и функциональные элементы оставались в тени;

недостаточное внимание уделяется технологиям управления как основным инструментам управленческой деятельности на практике;

снижение эффективности системных компонентов из-за отсутствия должного внимания к атрибутам процессного и функционального управления.

Наблюдаемая дифференциация объектов и процессов науки управления (управление операциями, управление персоналом, управление качеством, управление информацией, управление финансами, управление маркетингом, управление знаниями и т.д.) учитывает чаще всего особенности каждого управления, что приводит к еще большему их обособлению и утрате свойств, важных для их интеграции в рамках управленческого пространства экономических систем [27].

Первые работы принадлежат основоположникам современной науки управления: Ф. Тейлору, Э. Мэйо, Л. Берталанфи, А.А. Богданову, И. Ансоффу, Р. Акоффу. Формирование, продвижение и развитие науки управления осуществляют многие российские и зарубежные ученые. Среди них выделяются О.С. Анисимов, В.Б. Винслав, Э.М. Коротков, Г.Б. Клейнер, Г.Р. Латфуллин, В.И. Маршев, Б.З. Мильнер, В.И. Некрасов, А.И. Пригожин, В.С. Пудич, В.М. Розин, Р.А. Фатхутдинов, Г.П. Щедровицкий, Дж. Голдсмит, П.Ф. Друкер, К. Клок, Г. Минцберг, Т. Питерс, Р. Уотермен и др.

В конце XX – начале XXI вв. в Государственном университете управления сложилась научная школа проф. Э.М. Короткова, которая активно развивала и продвигала системный подход в управлении и экономике, который тогда был основополагающим не только в науке управления, но и во многих других областях и дисциплинах научной деятельности [22].

Ряд диссертационных работ, выполненных в начале XXI в. по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством», посвящены активному продвижению исследований данного направления, они оказали влияние на развитие науки управления в стране.

Среди множества научных работ хотелось бы выделить научные исследования и публикации проф. Виталия Степановича Пудича. В 2003 г. им была защищена докторская диссертация в Государственном университете управления на тему «Методологические проблемы развития науки менеджмента в России» по специализации «Теория управления экономических систем» специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством», в которой было сделана попытка исследования проблематики науки управления, её логической упорядоченности в многочисленных аспектах и формах существования с позиции системного подхода [26].

Тема его диссертационного исследования составляет одно из направлений научного поиска путей развития науки управления. Эта научная работа аккумулировала в себе многие существующие достижения, в первую очередь – в теории управления. Есть в данной работе и материалы, касающиеся методологических аспектов управления, а также тенденций и эволюции отдельных периодов

исторического наследия, а также опыта формирования, продвижения и развития управленческой мысли.

Целью диссертации являлось выявление состояния и теоретическое обоснование направлений системологического развития науки управления, разработка концептуальных положений и методологических средств их осуществления, в т.ч. принципов, классификаций, структуры, трансформации, закономерностей, моделей воспроизводства, в также некоторых закономерностей системных отношений объектов, находящихся в социальной и экономической среде.

Данная диссертация была успешно защищена, что открыло дорогу к ученой степени доктора экономических наук, а через несколько лет – и к ученому званию профессора кафедры менеджмента.

Затем автором было выполнено несколько монографий с броскими названиями, которые продолжали системологические исследования науки управления, и все они были отмечены высоким уровнем подготовки и изложения научного материала [28].

Особенно следует отметить фундаментальный труд проф. В.С. Пудича – монографию «Системные компоненты менеджмента», вышедшую в 2-х томах в г. Чебоксары и выпущенную ИД «Пегас» в 2009 г. Данная книга была подарена рецензенту этой монографии с «признательностью и благодарностью за сотрудничество» после выхода в свет и с тех пор занимает значимое место среди научных публикаций коллег по цеху.

Пусть читателей не смущает термин «менеджмент» в заголовке данной монографии и далее присутствие этого термина в её тексте. Это скорее дань времени, когда менеджмент заместил науку управления в научном пространстве России в последние три десятилетия, вобрав, надеюсь, на непродолжительное время все достижения управленческой мысли за последние полтора века.

Данная монография является без излишних комплиментов одним их самых значимых научных изданий, вобрав в себя многие значимые достижения управленческой науки последних десятилетий, в ней достаточно гармонично сочетается широкий кругозор, энциклопедичность знаний автора и проработанность отдельных положений и категорий научного характера.

Представленные в монографии материалы достаточно тщательно подобраны, рассмотрены и описаны на основе исследования научных трудов в основном отечественных ученых, которые, так или иначе, широко представлены в современной библиографии и используются многими учеными, специалистами и педагогами в научной, образовательной и практической деятельности.

При этом поражает география подборки рассмотренных и используемых источников, издательств, авторов и их произведений. При этом материалы тщательно выписаны, пронумерованы с указанием страниц, продуманным цитированием авторского материала.

Жаль, что данная работа издана мизерным тиражом (всего 300 экз.) в провинциальном городке, и, кроме того, эта книга до сих пор не представлена в

библиотеке РИНЦ, даже в закрытом виде, где было бы видно хотя бы её весьма примечательное название, за которым скрыт богатый материал.

Данная монография выглядит весьма внушительно: она содержит свыше 1000 стр. текста, включает 3 раздела, 10 глав, 60 параграфов, 340 источников литературы. Кроме того, в ней присутствует свыше 300 иллюстраций в виде рисунков и таблиц, чаще заимствованных у других авторов, чем собственных, но находящихся, как правило, в соответствии с контекстом представленного материала.

Объем данной монографии равноценен количеству материала, которое обычно используется при выполнении не менее трех докторских диссертаций, представленных под одной обложкой!

Многие научные деятели, намучившись с одной докторской работой и ворохом монографий и ВАКовских статей, впоследствии напрочь отказываются от научной деятельности на всю оставшуюся жизнь, сославшись на административные обязанности, здоровье или другие обстоятельства, но при этом продолжают публиковаться от случая к случаю, в основном выполняя работы ремесленного уровня, чаще всего с соавторами [31].

У проф. В.С. Пудича случилось все наоборот. После защиты диссертации он выпустил несколько значимых монографий и сподобился на фундаментальный фолиант, причем логично структурированный, тщательно выписанный и аккуратно оформленный.

В процессе работы над монографиями у многих авторитетных авторов особенно актуальными становятся материалы понятийно-категориального содержания, при этом, как правило, производится детальное обсуждение вариантов терминологического аппарата, приводятся характеристики различных дефиниций и обсуждаются их формы, содержание и использование.

Проф. В.С. Пудич представил предметную область управления в виде структурированного пространства, где старался найти место и для каждого исследуемого компонента или его части, обосновывая его роль, назначение и содержание в представленной структуре.

В его фундаментальной работе сделана попытка представления концепции науки управления как совокупности значимых системных компонентов: структур, связей, отношений, категорий, трансформаций, функций различной сложности и направленности.

Рассмотрим наиболее значимые положения и конструкты представленной монографии в соответствии с её оглавлением. При этом особое внимание хочется уделить как устоявшимся в науке управления положениям, так и спорным тезисам и материалам, которые заслуживают обсуждения, а также критического отношения.

В т. 1 приведены основные компоненты теории управления: элементы (предметы), связи, структура, задачи, функции управления, отношения.

Раздел 1 включает три главы: «Система компонент», «Внутренняя среда» и «Внешняя среда». Они выполнены на добротном системологическом уровне и

практически в полном объеме повторяют многие издания. Можно считать их состоявшимися? Время расставит все на свои места.

Глава 1 «Система компонент» содержит четыре параграфа: «Структура», «Связи», «Активаторы», «Эволюторы».

Два первых параграфа данной монографии оказались весьма традиционны и ожидаемы по наполнению, а вот два последних параграфа имеют неожиданные названия При этом их содержание оказалось достаточно тривиальным и поддержано ссылками на известных авторов.

Активаторы, по мнению автора, – это интересы, потребности и мотивы людей. Они, естественно, присутствуют в любой организации. В любой коммерческой организации существуют три основных группы активаторов с ярко выраженными интересами и потребностями: владельцы, топ-менеджмент и работники. На самом деле их больше, но их роль менее значима и заметна.

Реализация интересов ключевых активаторов в управленческом пространстве любой организации осуществляется, как правило, через два системных компонента организации – менеджмент и культуру. При этом они даже участвуют в написании и обсуждении текстов, в продвижении их в соответствующие документы организации, а затем и в отслеживании их строгого исполнения в поведении и деятельности сотрудников.

Такие элементы, как активаторы, встречаются нечасто в научной литературе. Конечно, по корням этого термина можно понять его происхождение. У автора существует объяснение первого термина – это внешнее влияние на человека, в первую очередь – на его сознание. Это отчетливо прописано и широко используется в таких научных дисциплинах, как педагогика, социология и психология.

В параграфе «Эволюторы» отдана дань основным событиям и персоналиям исторического характера с экскурсом в историю возникновения управленческой науки. Второй термин встретился автору рецензии впервые. Исторический экскурс в эволюцию управленческой мысли оказался кратким и конструктивным, в отличие от многих других учебных и научных трудов более маститых авторов [23]. Выполнен этот раздел изящно, без излишней детализации и ненужных подробностей, читается с интересом и пользой.

Содержание понятия «Эволюторы» весьма таинственно, а назначение совершенно непонятно. То ли это некие точки перелома сознания известных управленческих светил, то ли даты создания известных управленческих школ, то ли моменты коренного поворота понимания (или применения) отдельных понятий в науке управления, которые повлияли на её роль, место и назначение в культуре и жизнедеятельности общества.

В любом случае кажется, что даже для автора монографии необходимость включения материалов по этим компонентам осталась неразгаданной. Во-первых, они не подвержены никакой логической формализации, и во-вторых (что самое главное), остались неприменимыми в дальнейших рассуждениях и представлениях научного и практического материала. Однако автор активно

использует эволюционный подход в рассмотрении других компонентов науки управления, и за это ему отдельное спасибо.

Менеджмент и культура являются важнейшими компонентами экономических систем, и, в свою очередь, каждый имеет по разным источникам примерно 10–12 элементов. Они достаточно квалифицированно описаны в научной литературе, в т.ч. в работах [6, 21, 33]. Например, основные активаторы: мотивация, лидерство, власть, коммуникация, стиль управления и т.д. [7, 17]. Они ориентированы на сознание человека и влияют на его поведение, деятельность в организации, а иногда и на их образ мышления. Примерно для этих же целей существует в организациях культура, а все вместе они стараются внушить работникам определенный образ сотрудника, который приемлем в данной организации.

В организации все или почти все правовые положения тщательно выписаны в комплексе документов, поддерживающих менеджмент и организационную культуру (инструкции, положения, ритуалы и т.д.) и выполнены в соответствии с философией учредителей и топ-менеджмента для выполнения в каждом подразделении и на каждом рабочем месте [11].

Однако эти компоненты управления в экономических системах не привлекли внимания автора: поэтому он ограничился кратким их описанием. Действительно, эти компоненты содержат более тонкие материи, которые корнями уходят в социологию, психологию, педагогику и т.д. [24]. Несмотря на их присутствие в научной литературе, их роль и место до конца не изучены. Однако, их пунктирное присутствие в работе не отвечает запросам системологической мыследеятельности. Скорее всего, они не доросли до внимания носителей ученых званий и их соискателей.

Внутренние переменные те же, что и в работе [25]: структура такая, как и у других авторов книг по управлению и менеджменту в конце XX – начале XX в. В конце раздела следует сакральная фраза: «Четкое аналитическое обоснование этого понятия не сформировалось». Да, не сформировалось оно, видимо, у всех, кто слепо переписывал многие понятия и целые разделы у иностранных авторов, не раздумывая над их смыслом м содержанием.

В этом же разделе приведено расширенное представление внутренних переменных у С.Н. Чудновской, где уже появились вход, выход, процесс [34]. Осталось добавить преобразования входа в выход, ресурсы и критерии оценки результатов деятельности, еще, может быть, культуру и менеджмент. И была бы почти полная картина внутренних переменных. Но осмысление этих понятий у многих специалистов еще впереди, и оно приходит очень медленноо.

Глава 2 «Внутренняя среда» раздела 1 «Организация науки» включает параграфы: «Статус», «Формы», «Ограничения», «Переменные». В главе 3 «Внешняя среда» раздела 1 представлены параграфы «Факторы», «Коммуникации», «Неопределенность», «Риски».

Материалы, представленные в этих параграфах, отличает лаконичность и корректность, для их формирования были привлечены известные литературные

источники. Сомнение вызывает в данном месте присутствие параграфа «Коммуникации». Эта слишком объемная тема заслуживает значительно большего внимания, так как присутствует повсеместно во многих компонентах управления. Есть даже такое понятие, как «универсум коммуникаций», который показывает повсеместное присутствие информации, средств её передачи и приема, а также их источников и носителей.

Раздел 2 «Предметная область» содержит несколько глав: «Трансформация», «Отношения», «Функции». Это очень значимые компоненты науки управления, и им отводится в работе очень много места и уделено особое внимание.

Глава 4 «Трансформация» этого раздела включает несколько параграфов, в т.ч. «Явления», «Признаки», «Свойства», «Ситуации», «Состояния». Материалы этих параграфов затрагивают динамические составляющие процесса управления и его частей в системах управления любого уровня и назначения в социальных и экономических средах [27].

Материал по параграфу «Явления» сформирован на основе основных событий, которые осуществляется как в рамках самих организаций, так и вокруг них во внешней среде. Попытка структурировать и классифицировать эти факторы – весьма благородный порыв, но это требует серьезных научных исследований и, возможно, участия больших коллективов и не в рамках одной предметной области, а не ученых-одиночек, даже неисправимых энтузиастов.

Остальные приведенные выше параграфы главы 4 «Трансформация» так или иначе являются атрибутами процессного управления. При этом они снабжены важным понятийным аппаратом и фактическим материалом, который подчеркивает важность присутствия в них динамики, т.е. процессного и функционального управления. Это присутствие выглядит очень бледно в данном научном исследовании в этих параграфах и вложенных в них понятиях назначения и содержания, обоснования их необходимости. Причем, как в данной главе, так и в монографии в целом [27], а также в иллюстрациях из публикаций других ученых.

Все эти компоненты не являются конечными субстанциями в сфере управления и состоят, в свою очередь, из некоторого числа количественных и качественных элементов. К ним можно отнести, опираясь на существующие источники, такие элементы, как процедуры, операции, приемы, действия. Систематизацией и упорядочением теоретических атрибутов науки управлении занимаются очень редкие ученые и специалисты.

Технологии в сфере управления – это уже более тонкие материи, и большинство научных исследователей предпочитают в них не вникать. И не потому, что это весьма хлопотно и трудоемко, да и, по большому счету, многим это малознакомо. Скорее, основная причина связана с необходимостью понимания потребностей, особенностей и традиций использования атрибутов управления на практике, а это требует значительных усилий с непредсказуемыми последствиями и результатами.

Ведь даже важнейшие документы практики управления – положения, регламенты, должностные инструкции – не прописаны детально. Причин несколько: увеличение громоздкости этих документов, невозможность учета всех тонкостей пооперационного выполнения действий, отсутствие желания и возможностей формализации процесса нормирования управленческого труда. А поговорить об этом на страницах научной публикации и упомянуть технологии управления можно: за это никто не призовет к ответу. А то что в научных публикациях, даже в больших книгах, где слово «технологии управления» есть в заголовке, сами технологии отсутствуют совсем или описываются несколькими действиями.

Глава 5 «Отношения» рассматривает и включает материалы по следующим параграфам: «Виды», «Тезаурус», «Измерители», «Критерии», «Нормы», «Законы» [27]. Это очень важный атрибутивный материал в любой научной предметной области, в т.ч. и в науке управления. Виды отношений описаны весьма формально, публикаций на эту тему мало.

В настоящее время даже менеджмент, социология и психология редко интересуются человеческими отношениями и их основаниями, особенно в больших коллективах людей. Упорядочивать такой атрибут, который многомерен и многолик, совершенно неподъемно. Спасибо автору за напоминание и робкую попытку обратить внимание коллег.

Остановимся на параграфе 5.3 «Измерители» главы 5 «Отношения». В качестве измерителей автор выбрал следующие показатели и признаки: пригодность, правильность, уникальность, понятность, точность, полноту, надежность, квантифицируемость, эффективность. В основном это качественные измерители, кроме последнего.

Эффективность, как известно, можно выразить и количественно – как эффект и результат. Этот показатель достаточно хорошо изучен и представлен на практике во многих областях, но не в компоненте «Отношения» науки управления. Экскурс по источникам литературы привел автора к экономистам – К.Р. Макконнеллу, С.Л. Брю, П. Самюэльсону, И. Ансоффу, методикам расчета ВВП ЦБ РФ, что было ожидаемо и логично. А вот оценить отношения количественно, на уровне экспертных оценок, вполне посильно, если захотеть.

В параграфе «Измерители» приводятся мнения авторов, в т.ч. А.И. Наумова, Р.А. Фатхутдинова, С.Н. Чудновской и т.д. Представлена авторская трактовка классификации измерителей в науке управления. Интересна приведенная в работе «структура модели формирования швейцарского подхода удовлетворенности клиента» М. Боуна. Показано, что качественные показатели в управлении, чаще всего, измеряют с помощью шкал.

Следует отметить справедливое мнение С.Н. Чудновской, что в управлении в основном используются четыре типа шкал: номинальные, порядковые, относительные и абсолютные. Даны определения этих шкал в справочном стиле без примеров их использования [34].

Технологий формирования и продвижения измерителей для нужд практики в компоненте управления «Отношения», как и примеров их использования другими учеными или источников литературы, на практике не замечено. Видимо, это непростая задача для ученых и специалистов сферы управления, если даже такой дотошный исследователь науки управления, как проф. В.С. Пудич, не приводит их в рецензируемой работе.

В параграфе 5.4 «Нормы» автор ограничился моделью влияния руководителя на подчиненных из работы [24] и собственными таблицами «Классификация компонент управления» и «Классификация элементов компонента нормы отношений» [27]. Остановка на этом месте уместна, понятна и ожидаема: ничего с этим не поделаешь.

Параграф 5.5 «Законы» главы «Отношения» выполнен автором на академическом уровне, где отмечены основные законы теории и практики управления с указанием важнейших научных источников и публикаций как отечественных, так и зарубежных авторов.

Следует приветствовать добавление в этот параграф законов познания и системных отношений, которые встречаются в управленческой литературе нечасто, но общую картину это не испортило, скорее, наоборот, украсило, и отдельное спасибо автору за материалы из предметных областей социологии, логики и философии. Надеюсь, их появление связано не только с высокой эрудированностью автора монографии, но и с научной целесообразностью для читателей и их развития.

Можно было бы в этом параграфе что-то преподнести из психологии. Например, материалы о сопротивлении работников изменениям или о защитных механизмах подчиненных от неадекватного руководства. Однако данная область науки слишком эмпирична и на аксиоматику своих постулатов не претендует, а на исследования в этой области мало кого возбуждает. Пока.

Глава 6 «Функции» оказалась одним из самых больших разделов с обилием определений, иллюстраций и ссылок на различных авторов, но и самой занимательной. Дано определение функционального пространства, представлены сами функции управления в том составе, как это представляют себе авторы различных школ и направлений управленческой деятельности.

В данной главе автор приводит свой перечень функций и их содержание, что в целом несущественно отличается от позиций многих других авторов. Однако в работе отсутствует собственный вариант взаимодействия функций управления между собой. Скорее всего, автор монографии не увидел необходимости установления информационно-логических связей между функциями управления для понимания, а затем и применения управленческого цикла.

В некоторых вариантах структуры функций управления присутствуют связи между ними. Интерпретации большинства авторов остались без комментариев. Несколько вариантов структур функций управления похожи на управленческий цикл. Можно было взять какой-то вариант, доработать, привести пример какого-либо знакомого автору подпроцесса, да и представить в виде иллюстра-

ции собственного перечня функций управления. Правда, пришлось бы признать обязательное присутствие в системах управления процессности и функциональности. Но как бы это было смело и свежо!

Затем каждая функция была рассмотрена отдельно, так как они последние 100 лет часто исследовались многими научными деятелями. Однако инструментарий исследования или построения функций управления в модельном или сценарном исполнении не приводится.

Но именно системный подход обязывает нас составлять или выбирать для исследования, а затем и построения объектов экономических систем не только перечни элементов объектов, но и связи между ними, причем не только в структурированном, но и в логически обоснованном состоянии, желательно с примерами, которые часто применяются на практике, чтобы можно их использовать или при необходимости модернизировать для конкретных случаев.

Причина, скорее всего, в том, что автор монографии хорошо понимает, что все остальные авторы делали свои структуры функций управления интуитивно, по логике их необходимого и достаточного взаимодействия, не проводя никаких исследований на реальных объектах, а в основном на застольных умозаключениях. Формат не самый лучший, но возможный на начальной стадии научного исследования. Многие его успешно освоили для себя или для других исследователей.

Автор монографии не делал ни то, ни другое, но представлять очередной интуитивный вариант не захотел. Вот на этих страницах наука управления на какое-то время застыла. Но поскольку в работе далее ни функции, ни управленческий цикл нигде не фигурируют, то и целесообразности в системологическом, а тем более в процессном исследовании не потребовалось [24].

Таким образом, удалось пробежаться по первому тому монографии, где были представлены основные компоненты теории науки управления в соответствии с онтологическими представлениями авторов работы [14].

Системность в данной работе присутствует в полном объеме, что придает работе блеск и значимость на фоне многих научных работ этого времени в России. Но в монографии почти полностью отсутствует процессность и функциональность, что обедняет многие положения, а именно, содержание системных компонентов теоретического характера науки управления. А это уже априори выглядит недостаточно системно, а возможно, и несколько антисистемно.

Слабость и недооценка компонентов методологического и технологического инструментария обеднило работу, но оставило надежду, что не навсегда. Хочется верить, что в следующих своих научных трудах проф. В.С. Пудич вернется к многим положениям своей монографии и порадует научную общественность своими публикациями.

Общая теория систем [5] применима в любой сфере деятельности, где существует необходимость представления какого-либо объекта в виде конкретных составных частей для последующего управления ими. Использование системного подхода для исследования и построения

экономической системы типа «организация» позволяет сразу сформировать остальные атрибуты системного характера для последующей деятельности.

Некоторые научные дисциплины активно принимают участие в поддержании и развитии науки управления. Особая роль в этом воздействии принадлежит менеджменту. Однако «следует признать, что, несмотря на притязания «научного менеджмента», системного анализа, кибернетики и синергетики на роль теории управления, наука так и не располагает теоретически развернутой феноменологией управления, представлением о закономерностях его порождения, строения, функционирования и развития» [30].

Очевидно, что большую роль в менеджменте играет менталитет, который накладывает отпечаток на управление процессами и особенно на человеческие отношения. Об этом говорит в своей книге «Русская модель управления» А.П. Прохоров, утверждая, что, по сути, наше «управление не просто не эффективно, а в каком-то смысле невозможно, поскольку российские традиции принципиально не допускают конкуренцию» [32].

В начале 90-х гг. произошло отождествление понятий «управление» и «менеджмент», игнорировались факты, а также история и география возникновения и развития этих понятий. Сделали некое подобие сиамских близнецов. Но в природе их стараются разделить по известным причинам, а здесь соединили. У нас борьба с управлением к тому же выглядит иногда странно, когда в одном абзаце дважды используют термин «управление», а дважды – «менеджмент», наивно полагая, что это одно и то же.

Большинство теорий менеджмента, как правило, не претендуют на серьезные обобщения, пригодные для теории управления, так как их ориентация «применима для решения узкого круга профессиональных задач в человеческих отношениях, объясняя только какую-то часть реальности, чаще ситуационного характера. Как только возникает необходимость выхода за эти рамки, теоретические постулаты или не работают, или могут дать лишь негативные результаты» [31].

В работе [3] обосновывается тезис о системном влиянии на практику менеджмента смежных наук – психологии, социологии, риторики. На основе исследований авторов сделан вывод: «менеджмент – это риторика, инициированная социологическим императивом организации новых форм межклассового взаимодействия, а именно – камуфлирования отношений эксплуатации. Менеджмент зомбирует сотрудников на самоотверженный труд и забвение собственных интересов во имя пользы бизнеса. В повседневной жизни эксплуатация – это не научная категория, а психологическое ощущение. При этом язык менеджмента выступает механизмом компенсации переживаний, которые возникают у работников при осознании своей вынужденной и безальтернативной включенности в трудовые отношения и систему менеджмента».

Заявление весьма смелое, А сколько ученых трудится над тем, чтобы придумать изощренные инструменты менеджмента для «осознания

работниками своей вынужденной включенности в трудовые отношения».

Заглядывая в прошлое, мы вспоминаем прискорбную историю с кибернетикой и генетикой. Но тогда противоборствующие стороны боролись друг с другом открыто и прилюдно на собраниях и заседаниях, научных конференциях, на страницах газет и журналов.

Отметим также, что если ученый не касался серьезно технологий управления и не проходил тернистый путь с выбранными по душе объектами управления от теории до практики, то ему трудно в застольном научном исследовании осмыслить все пространство управленческой деятельности, его знание будет отрывочным, локальным или местечковым.

Можно по-разному позиционировать и представлять взаимодействие системных компонентов. Однако основным мерилом полноты и достаточности системности является не практика, а уровень в исследованиях и построениях методологических и технологических инструментов, т.е. наличие в них процессности и функциональности. А затем уже их всех вместе проверяет на адекватность практика. А много ли ученых дошли до технологий и практики, а затем, обогащенные увиденным и сделанным, вернулись к теории или хотя бы к методологии науки управления?

В заключении монографии проф. В.С. Пудичем высказана сакральная мысль о том, что «не исключено, что будущие поколения людей будут скептически воспринимать безрассудство и расточительность использования природных ресурсов теперешних поколений» [28, Т. 2, С. 480]. Мысль расхожая и навязла в зубах, муссируется уже несколько десятилетий, но, тем не менее, не потерявшая актуальность и в наше время. «Помощь» пришла с неожиданной стороны: в виде многочисленных санкций. Кстати, оттуда пришел и менеджмент, и Болонская система образования.

Перефразируя эту мысль, отметим, что, очевидно, многие будущие поколения, оглядывая свое недавнее прошлое, будут со скорбью воспринимать безрассудство и расточительность нескольких поколений российских ученых, которые использовали свои интеллектуальные и духовные ресурсы для продвижения зарубежных концепций менеджмента в России, переделывая науку управления под новое одеяние. Причем без объявления войны, да и без смысла и выгоды.

Автор данной рецензии давно и скрупулезно занимается всеми разделами науки с коллегами и последователями, в т.ч. с вчерашним соискателем докторской степени К.Б. Герасимовым [15, 16]. За последнее десятилетие были исследованы и модернизированы наиболее важные достижения управленческой науки прошлого и настоящего, которых накопилось достаточно много.

Собранные материалы представляют собой значимый исходный материал для продвижения к формированию и осмыслению границ существования науки управления, попыткам создания тезауруса терминов, понятий и категорий, систематизации архетипов, атрибутов, типологий, признаков и отношений в рамках управленческого пространства в социальных и экономических средах.

Фрагмент онтологии науки управления приведен на рис. 1.

При этом новый взгляд на атрибуты управления позволил уловить некоторые знаковые закономерности, которые почему-то ускользнули от внимания исследователей в прошлые времена. Особенно полезными в этом направлении оказались работы Р. Акоффа [1], О.В. Анисимова, А.А. Деркача [2], В.М. Розина [31]. Появились на горизонте работы авторов, которые произвели неизгладимое впечатление, были приняты к сведению или использованию.

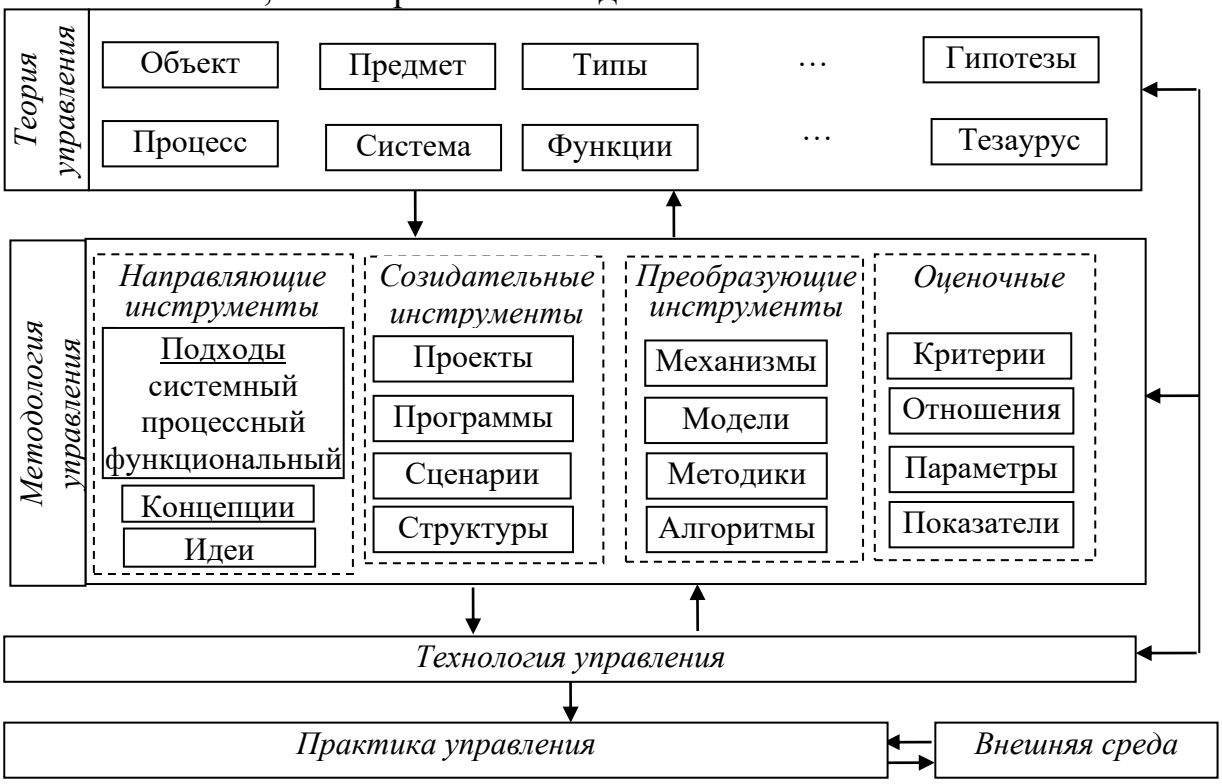

Рис. 1. Онтология науки управления (фрагмент)

Представление разделов онтологии науки управления, приведенное в работе [14], показывает состав ее атрибутов, а также движение от теории к практике и от практики к теории управления.

Наиболее актуальные сущностные атрибуты раздела теории науки управления непосредственно связаны с инструментами раздела методологии науки управления и определяют направление формирования и поддержания значимых технологических инструментов для их использования в социальной и экономической среде [10].

Онтологические представления позволили заново переосмыслить многие положения науки управления и взгляды видных научных деятелей прошлого и настоящего, позиционирующих свои взгляды и научные концепции в управленческом пространстве [8]. В результате открылись новые горизонты, которые могут привлечь пытливые умы своими тайнами и загадками.

Фрагмент основных преобразований в рамках исследования, построения и/или реформирования экономических систем приведен на рис. 2.

Системные компоненты науки управления были исследованы, рассмотрены и представлены в рамках исторической ретроспективы, чему могли бы позавидовать многие исследователи истории управленческой мысли [23].

Процессы и функции управления наряду с системой управления – это важнейшие компоненты управленческой науки от теории до практики, хотя за системами управления остается приоритет в любых преобразованиях с объектами в социальных и экономических средах [13]. Недаром в онтологии науки управления они стоят рядом в разделе теории управления.

Рис. 2. Моделирование построения ЭС (фрагмент)
Примечание. ФЗУ – функциональная задача управления, ЭС – экономическая система.

На основе модельного представления показано формирование и продвижение основных процедур системных, процессных и функциональных преобразований в рамках построения основных компонентов экономических систем. При этом вначале определяются ключевые теоретические компоненты, затем выби-

раются и применяются методологические инструменты и, наконец, разрабатываются технологические средства [35, 36].

Использование системного подхода определяет состав и взаимодействие атрибутов выбранных компонентов для подтверждения ее целостности и устойчивости экономической системы [18].

Применение процессного подхода показывает направление движения выбранных компонентов для определения общности данных, ресурсов, их поиска и обработки, критериев оценки качества и эффективности, а также установление последовательности преобразований от входа к выходу [19].

Введение функционального подхода формирует устойчивую направленность преобразований выбранной общности данных и ресурсов в рамках замкнутого управленческого цикла для получения заданных результатов и передачи технологий управления в эксплуатацию [20].

Таким образом, все три основных подхода являются необходимыми и достаточными для их участия в исследованиях, построениях и реформировании объектов для реализации поставленных целей и задач в рамках управленческой деятельности социальных и экономических сред [12].

Экономические системы типа «организация» обладают определенными параметрами и свойствами, важнейшими из которых являются способность находиться в постоянном взаимодействии с окружающим миром и возможность обладать собственной философией и идеологией построения и функционирования.

Управленческая наука – это целый мир, обладающий своими компонентами, атрибутами и законами, который не каждого подпускает к тайнам, горизонтам и вершинам и даже к небольшим откровениям для последующего представления миру находок в виде приращения научных знаний.

Современным соискателям приращений научной мысли следует пожелать стать неуёмными активаторами и/или последовательными эволюторами своего пути в науке, а затем уверенно шагать в ней, не оглядываясь на авторитеты. Энтузиастам управленческой мысли предстоит еще немало исследовать, открыть, сформулировать на благо процветания и развития управленческого труда в экономических и социальных средах.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах: Пер. с англ. М.: Сов. радио, 1974. 272 с.

2. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии. М.; Новгород: СЕТ, 1995. 272 с.

3. Барков С.А., Земляков Д.Н. Современная теория менеджмента – парадоксальный симбиоз психологии, социологии и риторики // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2021. № 1. С. 151-167.

4. Беляев А.А., Коротков Э.М. Системология организации. М.: ИНФРА-М, 2000. 182 с.

5. Берталанфи Л. История и статус общей теории систем // Системные исследования. Вып. 6. / пер. с англ. 1972. М.: Наука, 1973. С. 20-37.

6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. М.: МГУ, 1995. 416 с.

7. Герасимов Б.Н. Введение в теорию и методологию научного менеджмента // Креативная экономика и социальные инновации. 2017. Т. 7. № 1. С. 41-59.

8. Герасимов Б.Н. Подходы – главный инструмент науки управления в экономических системах типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2022. № 1. С. 4-15.

9. Герасимов Б.Н. Методология управления: основания, предпосылки, содержание // Экономика и бизнес: теория и практика. 2016. №12. С. 18-23.

10. Герасимов Б.Н. Онтология науки управления: философия, основания, атрибуты // Основы экономики, управления, права. 2021. № 2. С. 13-20.

11. Герасимов Б.Н. Построение деятельности управленцев по уровням профессионализма // Креативная экономика и социальные инновации. 2019. вып. 9. № 2(27). С. 57-70.

12. Герасимов Б.Н. Исследование и развитие управленческой деятельности организации // Управление и экономика: исследования и разработки. Пенза: ПГАУ, 2021. С. 35-51.

13. Герасимов Б.Н. Функции управления: состав, содержание, параметры // Проблемы теории и практики управления. 2016. № 7. С. 91-100.

14. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Теория управления: онтология, структура, содержание // Проблемы теории и практики управления. 2021. № 5. С. 130-144.

15. Герасимов К.Б. Технология определения результативности деятельности системы управления подпроцессом // Современная экономика: проблемы и решения. 2014. № 5(53). С. 98-109.

16. Герасимов К.Б. Проектирование систем управления процессами организации // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2012. Т. 6. № 1. С. 46-55.

17. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / пер. с англ. М.: Вильямс, 2004. 272 с.

18. Гиг Дж. ван. Прикладная общая теория систем / пер. с англ.: М.: Мир, 1981. 733 с.

19. Желтенков А.В. Самоорганизующаяся система управления: организация и методология создания: монография. М.: ГУУ, 2001.120 с.

20. Карпенко Г.Г. К вопросу о методологии науки управления // Terra Economicus. 2009. Т. 7. № 1-2. С. 25-30.

21. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии / пер. с англ. СПб.: Питер, 2004. 368 с.

22. Коротков Э.М. Концепции российского менеджмента: учеб. М.: ДеКа, 2004. 896 с.

23. Маршев В.И. История управленческой мысли. М.: МАКСпресс, 2010. 648 с.

24. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. М.: Дело, 1992. 701 с.

25. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления / пер. с англ. М.: Прогресс, 1985. 357 с.

26. Пудич В.С. Методологические проблемы развития менеджмента науки менеджмента в России: дис. … д-ра экон. наук. М.: ГУУ, 2003. 344 с.

27. Пудич В.С. Системные компоненты менеджмента. В 2-х т. Чебоксары: ИД Пегас, 2009. Т. 1. 540 с. Т. 2. 502 с.

28. Пудич В.С. Тезаурус менеджмента. М.: ГУУ, 2014. 409 с.

29. Райченко А.В. Прикладная организация. Руководство по действиям для продвижения менеджмента. СПб.: Питер, 2003. 304 с.

30. Розин В.М. Методология: становление и современное состояние. М., 2005. С. 76–199.

31. Розин В.М. Философия управления: основные направления, предмет, сущность управления // Философия управления: проблемы и стратегии. М.: ИФРАН, 2010. С. 3-46.

32. Русская модель управления / А.П. Прохоров и др. М.: ЗАО Журнал «Эксперт», 2002. 378 с.

33. Фатхутдинов Р.А. Система менеджмента. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1996. 248 с.

34. Чудновская С.Н. Интеграция и квантификация процессов менеджмента: дис. … д-ра экон. наук. М.: ГУУ, 2000. 432 с.

35. Davenport T.H., Short J.E. The New Industrial Engineering: Information Technology and Business Process Redesign// Sloan Management Review. 1990. P. 27-45.

36. Hammer M., Champy J. Reengineering the corporation: A Manifesto for business revolution. New York. N.Y.: HarperBusiness, 1993. 223 p.

37. Harrington J. Bisiness Process Improverment. New York: McGran Hill, 1991. 324 p.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Астафьева Нонна Сергеевна – старший преподаватель кафедры технологии и организации строительного производства, Самарский государственный технический университет *(Самара, Россия)*
E-mail: *nonnaast@yandex.ru*

Герасимов Борис Никифорович – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и цифрового маркетинга, Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка» *(Самара, Россия)*
E-mail: *boris0945@mail.ru*

Герасимов Кирилл Борисович – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва, доцент кафедры экономики промышленности и производственного менеджмента, Самарский государственный технический университет *(Самара, Россия)*
E-mail: *270580@bk.ru*

Горшкова Людмила Алексеевна – доктор экономических наук, профессор кафедры информационных технологий и инструментальных методов в экономике, Национальный Исследовательский Нижегородский Государственный университет им. Н. И. Лобачевского (*Нижний Новгород, Россия*)
E-mail: *gorla@mail.ru*

Дивина Ольга – студентка социологического факультета, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова *(Москва, Россия)*
E-mail: *delta4300@yandex.ru*

Казакова Татьяна Вячеславовна – аспирант, Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (*Владимир, Россия*)
E-mail: *89036485199@mail.ru*

Карпова Татьяна Петровна – кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента и цифрового маркетинга, Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка» (*Самара, Россия)*
E-mail: *tpkarpova@mail.ru*

Омелькович Алина Витальевна – студент кафедры «Национальная и мировая экономика», Самарский государственный технический университет (*Самара, Россия*)
E-mail: *oalink@mail.ru*

Пустынникова Екатерина Васильевна – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и предпринимательства, Ульяновский государственный университет (*Ульяновск, Россия*)
E-mail: *ebrezneva@list.ru*

Репина Екатерина Владимировна, магистрант, Ульяновский государственный университет (*Ульяновск, Россия*)
E-mail: *ebrezneva@list.ru*

Самойлова Милена Владимировна – студентка, Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка» *(Самара, Россия)*
E-mail: *89879010260@mail.ru*

Свядосц Диана – студентка, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ *(Москва, Россия)*
E-mail: *delta4300@yandex.ru*

Султанова Александра Васильевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления организацией, Самарский государственный технический университет (*Самара, Россия*)
E-mail: *sultanovaav@mail.ru*

Фрасов Артем Дмитриевич, курсант, Нижегородская академия МВД России (*Нижний Новгород, Россия*)
E-mail: *ebrezneva@list.ru*

Шимельфениг Олег Владимирович – кандидат физико-математических наук, доцент кафедры геометрии, Саратовский национальный исследовательский университет имени Н.Г. Чернышевского *(Саратов, Россия)*
E-mail: *shim.ov@mail.ru*

LIST OF CONTRIBUTORS

Astafeva, Nonna S. – Senior lecturer of the Department of Technology and Organization of Construction Production, Samara State Technical University *(Samara, Russia)*
E-mail: *nonnaast@yandex.ru*

Divina, Olga – Student, Sociological Department, Lomonosov Moscow State University *(Moscow, Russia)*
E-mail: *delta4300@yandex.ru*

Frasov, Artem D. – cadet, Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia (*Nizhny Novgorod, Russia*)
E-mail: *ebrezneva@list.ru*

Gerasimov, Boris N. – Doctor of Economics, Professor of the Department of Management and digital marketing, Samara State University of Management «International Market Institute» *(Samara, Russia)*
E-mail: *boris0945@mail.ru*

Gerasimov, Kirill B. – Doctor of Economics, Professor of Economics, Samara National Research University, Associate Professor, Department of Industrial Economics and Production Management, Samara State Technical University *(Samara, Russia)*
E-mail: *270580@bk.ru*

Gorshkova, Ludmila A. – Doctor of Economics, Professor of the Department of Information Technology and Instrumental Methods in Economics, Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University (*Nizhny Novgorod, Russia*)
E-mail: *gorla@mail.ru*

Karpova, Tatyana P. – Candidate of Social Sciences, Associate Professor of the Department of Management and digital marketing, Samara State University of Management «International Market Institute» *(Samara, Russia)*
E-mail: *tpkarpova@mail.ru*

Kazakova, Tatyana V. – graduate student, Vladimir Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (*Vladimir, Russia*)
E-mail: *89036485199@mail.ru*

Omelkovich, Alina V. – student of the Department of National and World Economy, Samara State Technical University (*Samara, Russia*)
E-mail: *oalink@mail.ru*

Pustynnikova, Ekaterina V. – Doctor of Economics, Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship, Ulyanovsk State University (*Ulyanovsk, Russia*)
E-mail: *ebrezneva@list.ru*

Repina, Ekaterina V., undergraduate, Ulyanovsk State University (*Ulyanovsk, Russia*)
E-mail: *ebrezneva@list.ru*

Samoilova, Milena V. – student, Samara State University of Management «International Market Institute» *(Samara, Russia)*
E-mail: *89879010260@mail.ru*

Shimelfenig, Oleg V. – Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor of the Department of Geometry, Saratov State University *(Saratov, Russia)*
E-mail: *shim.ov@mail.ru*

Sultanova, Alexandra V. – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economics and Organizational Management, Samara State Technical University (*Samara, Russia*)
E-mail: *sultanovaav@mail.ru*

Svyadosts, Diana – Student, Russian Presidental Academy *(Moscow, Russia)*
E-mail: *delta4300@yandex.ru*

Научное издание

КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА И СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ

Научный журнал

Выпуск 12. 2022. № 4 (41)

Ответственный редактор проф. К.Б. Герасимов

Корректор: И.Н. Петрова

Технический редактор К.В. Петрова

Мнение авторов статей может не совпадать с позицией редакции

Подписано в печать 22.12.2022