

Министерство образования и науки
Донецкой Народной Республики
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

На правах рукописи



Малахай Светлана Николаевна

**НОВЫЕ ФОРМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ РЕГИОНА
(СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ
АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ)**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: менеджмент)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Донецк – 2019

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк.

Научный кандидат наук по государственному управлению, доцент
руководитель: **Гурий Петр Степанович**

Официальные **Терованесов Михаил Румельевич**
оппоненты: доктор экономических наук, доцент
Государственная образовательная организация высшего профессионального образования «Донецкий институт железнодорожного транспорта», заведующий кафедрой экономики и менеджмента

Коцалап Светлана Александровна

кандидат экономических наук

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования Луганской Народной Республики «Донбасский государственный технический университет», доцент кафедры менеджмента

Ведущая Государственное образовательное учреждение высшего
организация: профессионального образования **«Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»**

Защита состоится «21» февраля 2020 года в 13.00 часов на заседании диссертационного совета Д 01.001.01 при Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» по адресу: 83015, г. Донецк, просп. Б. Хмельницкого, 108, к. 201. Тел. факс: +38(062) 305-45-36, e-mail: d_01.001.01@donampa.ru.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, к. 406 (<http://donampa.ru/>).

Автореферат разослан «__» _____ 20__ г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 01.001.01,
канд. гос. упр., доцент



А.В. Кретьова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. С 2014 г., под воздействием внешних условий, процесс управления деятельностью предприятий и организаций Донецкой области претерпел существенные изменения. Так, в результате боевых действий, произошло территориальное разделение Донецкой области, и на одной из ее частей началось построение новой государственности в форме Донецкой Народной Республики. Территория Донецкой Народной Республики подверглась экономической блокаде, что привело к разрыву хозяйственных связей, росту инфляции, усилению миграции и существенному сокращению объемов реализации продукции предприятий.

В сложившейся в экономике Донецкой Народной Республики ситуации, характеризующейся принципиально новой внешней и внутренней средой, восстанавливаемые формы функционирования систем управления организациями оказались недостаточно действенными, что актуализирует задачи поиска инновационных форм и методов их совершенствования в условиях строительства новой государственности.

Анализ экспертных мнений о путях и способах совершенствования форм функционирования систем управления организациями в условиях строительства новой государственности позволил сделать вывод о необходимости делать ставку на социально-психологические и социокультурные аспекты управления в современных реалиях развития предприятий в Донецкой Народной Республике. Такой подход обосновывается обострением социально-психологической обстановки в Республике вследствие военных действий, а также интенсификацией социокультурного противостояния между Донецкой Народной Республикой и Украиной.

Безотлагательность поиска концептуальных и методических подходов к совершенствованию систем управления на основе социально-психологических и социокультурных аспектов обусловили актуальность темы исследования и необходимость определения путей функционирования и развития систем управления организациями региона.

Степень разработанности темы исследования. Вопросам совершенствования систем управления организациями и, в частности, поиску новых форм их функционирования, посвящены труды ряда отечественных и зарубежных исследователей, среди которых: И. Ансофф, Т. Безрукова, С. Бир, А. Букреев, Е. Глущенко, Э. Долан, В. Дорофиев, Е. Захарова, Е. Истомин, Д. Линдсей, П. Магданов, Р. Ободец, Ю. Петрушевский, Ф. Тейлор, М. Терованесов, Ю. Тихонравов, А. Файоль, Г. Форд, А. Шаститко, Г. Эмерсон и др.

Исследованию применения социально-психологических и социокультурных аспектов управления посвятили труды такие ученые: И. Абаева, А. Блажко, М. Братковский, Г. Губерная, П. Гурий, Л. Емельянова, М. Зонис, С. Коцалап, Д. Крупнов, М. Кузнецова, М. Миронова, Д. Низамова, В. Половинко, Л. Хабаева, М. Шумейко, Д. Ямпольская и др.

Проблемы функционирования и развития систем управления в государствах с непризнанным статусом рассмотрены в работах таких ученых как: И. Абаева, Д. Крупнов, И. Кудряшова, Ю. Полшков, Л. Хабаева и др.

В то же время, вопросы применения социально-психологических и социокультурных методов к поиску новых форм функционирования и развития организаций в государствах с непризнанным статусом остаются слабо изученными, что предопределяет теоретическую и практическую ценность настоящего исследования.

Объектом исследования являются системы управления организациями в государствах с непризнанным статусом.

Предмет – новые формы функционирования и развития систем управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления.

Диссертация выполнена в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: менеджмент), в частности, п. 10.11. «Проектирование систем управления организациями. Новые формы функционирования и развития систем управления организациями. Информационные системы в управлении организациями. Качество управления организацией. Методология развития бизнес-процессов. Развитие методологии и методов управления корпоративной инновационной системой».

Цель и задачи исследования. Цель исследования состоит в обосновании и разработке теоретических положений и практических рекомендаций по развитию систем управления адаптивного вида посредством модели реформирования как новых форм функционирования и развития систем управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления.

Для достижения заявленной цели в работе поставлены и решены следующие задачи:

изучить сущность, особенности функционирования и развития систем управления адаптивного вида посредством модели реформирования в условиях современных вызовов;

на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления обобщить научные подходы, концепции к пониманию функционирования и развития систем управления организациями;

систематизировать зарубежный опыт реализации социально-психологических и социокультурных аспектов управления в условиях строительства новой государственности;

проанализировать тенденции управленческой деятельности предприятий и организаций Донецкой Народной Республики с позиции действенности используемых форм и методов функционирования систем управления организациями;

выявить теоретические и практические особенности, а также факторы трансформационных процессов, влияющие на развитие систем управления организациями Донецкой Народной Республики;

обосновать необходимость использования, в условиях строительства новой государственности, научно-методического подхода, обеспечивающего функционирование и развитие систем управления организациями Донецкой Народной Республики;

разработать концептуальные положения по совершенствованию систем управления на базе социально-психологических и социокультурных аспектов управления;

усовершенствовать механизм управления организациями региона;

предложить методику оценки социально-экономического эффекта совершенствования форм функционирования и развития систем управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов.

Научная новизна результатов исследования состоит в разработке теоретических и научно-методических положений совершенствования форм функционирования и развития систем управления организациями региона на основе использования социально-психологических и социокультурных аспектов. В результате проведенного исследования получены новые научные и практические результаты, а именно:

впервые:

разработаны концептуальные положения совершенствования систем управления на основе социально-психологических и социокультурных аспектов, которые предполагают переход к адаптивной системе управления за счет итерационного процесса пересмотра используемых социально-психологических и социокультурных методов управления, составляющих основу инструментальной базы управления, реализуемой посредством социально-психологической службы, что позволяет повысить адаптивность системы, скорость ее реагирования на внешние и внутренние вызовы;

усовершенствованы:

механизм управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления, позволяющий формализовать реализацию управленческих функций на различных этапах жизненного цикла коллектива (команды), что повышает эффективность системы управления;

методика оценки социально-экономического эффекта совершенствования форм функционирования и развития систем управления организациями региона, основанная на системе сбалансированных показателей, обеспечивающая использование более широкого перечня и групп факторов. Данная методика позволяет проводить комплексную всестороннюю оценку посредством анализа влияния рекомендаций на динамику наиболее значимых групп факторов;

получили дальнейшее развитие:

классификация социально-психологических и социокультурных методов управления, которая, в отличие от существующих, основана на группировке методов по фазам жизненного цикла коллектива (команды), на котором их

использование наиболее оправдано, что позволяет систематизировать существующие методы;

научно-методический подход, обеспечивающий применение социально-психологических аспектов для реализации различных направлений совершенствования системы управления, основанный на изучении особенностей ее функционирования в современных условиях развития государственности. Данный подход позволяет развивать системы управления организациями Донецкой Народной Республики;

модель функционирования и развития систем управления организациями Республики, обеспечивающая качество управленческих решений в условиях современных вызовов и непризнанности;

классификация систем управления, построенная на описанных в научной литературе видах управления и позволяющая оценивать их применимость к системам управления, ориентированным на использование социально-психологических и социокультурных аспектов;

научно-методический подход к оценке систем управления в организациях региона, основанный на изучении интенсивности использования социально-психологических и социокультурных аспектов, как индикатора уровня адаптивности управления;

классификация факторов, построенная на основе диаграммы причинно-следственных связей Исикавы и позволяющая, посредством экспертного опроса, изучать степень их воздействия на систему управления предприятиями Донецкой Народной Республики, а также выявлять факторы, оказывающие наиболее значимое влияние на их эффективность.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в уточнении категориального аппарата исследования, классификаций социально-психологических и социокультурных методов управления, систем управления, разработке и формализации модели управления организацией региона и определяется глубиной и широтой охвата исследуемой проблемы, полученными научными результатами, а также развитием научно-методических подходов к решаемой проблеме.

Универсальность полученных результатов позволяет адаптировать их для целей совершенствования систем управления широкого круга объектов Донецкой Народной Республики.

Результаты, полученные в рамках исследования, доведены до уровня конкретных рекомендаций прикладного характера, что подтверждается справками о внедрении научных результатов в системы управления организаций, функционирующих в Донецкой Народной Республике.

Авторские концептуальные положения и научно-методические подходы приняты в качестве основы формирования управленческой политики предприятий. Разработки и рекомендации автора с целью повышения эффективности системы управления предприятия и ее адаптивности к динамичным изменениям внешней среды использованы в практической деятельности КОРПОРАЦИИ «ПО «ДОНОИЛ» (справка о внедрении от 25.04.2017 № 53-04); нашли практическую значимость для усовершенствования

методологии системы управления ЧАО «Макеевкокс» (справка о внедрении от 31.03.2017 № 010д-1573) и ООО «ДОНМАСЛЮ» (г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация) (акт о внедрении от 15.05.2018 № 19-05), прошли апробацию и подтвердили практическую значимость в Управлении труда и социальных вопросов администрации г. Донецка (справка о практическом внедрении от 25.04.2019 № 01-04/342).

Отдельные положения диссертации нашли отражение в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» во время преподавания дисциплин «Управление изменениями», «Стратегический менеджмент», «Основы менеджмента» (справка от 02.09.2019 № 01-06/814).

Диссертация выполнена в соответствии с тематикой научно-исследовательских работ Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», где в рамках темы «Теоретико-методологические аспекты развития экономических систем на разных уровнях управления» (номер государственного учета НИОКТР № 0119D000066 от 25.04.2019) автором разработаны рекомендации по развитию систем управления адаптивного вида посредством модели реформирования как новой формы функционирования и развития систем управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления.

Методология и методы исследования. Теоретическую и методологическую основу диссертации составляют исследования отечественных и зарубежных ученых по теории управления, менеджмента, применения социально-психологических и социокультурных аспектов управления.

Для достижения заданной цели исследования и решения поставленных задач в работе использованы следующие методы: логического и исторического анализа, индукции и дедукции (при исследовании существующих концепций научной мысли касательно форм функционирования и развития систем управления организациями на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления); монографического анализа (при изучении особенностей функционирования и развития систем управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления в условиях современных вызовов); обобщения и систематизации (при изучении зарубежного опыта функционирования и развития систем управления организациями на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления в условиях современных вызовов); анализа и синтеза (при изучении систем управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления); ретроспективного анализа и экспертных оценок (при оценке систем управления в организациях региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления);

причинно-следственного анализа (при изучении факторов, влияющих на системы управления организациями региона); системного анализа (при разработке концептуальных положений по совершенствованию систем управления на основе социально-психологических и социокультурных аспектов); разработки организационно-экономических механизмов (при совершенствовании механизма управления организациями региона); статистического и экономического анализа (при расчете социально-экономического эффекта внедрения предложенных мероприятий).

Информационную базу исследования составили нормативно-правовые и отчетные документы министерств и ведомств, а также материалы Главного управления статистики Донецкой Народной Республики, аналитические издания, электронные ресурсы, периодические научные издания, монографии и другие открытые источники, а также данные, собранные и обработанные соискателем в ходе выполнения диссертации.

Для обработки экономической информации, построения таблиц, диаграмм, рисунков, схем использованы современные компьютерные технологии и пакеты прикладных программ Microsoft Office®.

Положения, выносимые на защиту. По результатам проведенного исследования на защиту выносятся следующие ключевые положения:

1. Классификация социально-психологических и социокультурных методов управления, основанная на группировке методов по фазам жизненного цикла коллектива (команды) и базирующаяся на изучении сущности и особенностей функционирования и развития систем управления адаптивного вида.

2. Научно-методический подход, обеспечивающий применение социально-психологических аспектов для реализации различных направлений совершенствования системы управления, построение которого основано на обобщении научных подходов и концепций к пониманию функционирования и развития систем управления организациями.

3. Модель функционирования и развития систем управления организациями Республики, отображающая общий подход к эффективному управлению в условиях современных вызовов, основанная на систематизации зарубежного опыта управления в условиях строительства новой государственности.

4. Классификация систем управления, построенная на описанных в научной литературе видах управления и позволяющая проводить анализ тенденций управленческой деятельности предприятий и организаций Донецкой Народной Республики с позиций эффективности использования в них социально-психологических и социокультурных аспектов управления.

5. Научно-методический подход к оценке систем управления в организациях региона, позволяющий выявить особенности и факторы трансформационных процессов развития систем управления, основанный на изучении интенсивности использования социально-психологических и социокультурных аспектов, как индикатора уровня адаптивности управления.

6. Классификация факторов, построенная на основе диаграммы причинно-следственных связей Исикавы и обосновывающая, посредством применения экспертных методов, необходимость использования авторских научно-методических подходов и концептуальных положений.

7. Концептуальные положения совершенствования систем управления на основе социально-психологических и социокультурных аспектов, предполагающие достижение социально-экономического эффекта за счет перехода к адаптивной системе управления и итерационного процесса пересмотра используемых социально-психологических и социокультурных методов управления.

8. Усовершенствованный механизм управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления, позволяющий формализовать процесс управление коллективом на различных этапах жизненного цикла, а также отображающий наиболее эффективные социально-психологические и социокультурные методы на каждом из этапов.

9. Методика оценки социально-экономического эффекта совершенствования форм функционирования и развития систем управления организациями региона, позволяющая проводить комплексную всестороннюю оценку посредством анализа влияния рекомендаций на динамику наиболее значимых групп факторов.

Степень достоверности результатов исследования. Диссертация является самостоятельным научным трудом в области экономики и управления организациями на основе применения социально-психологических и социокультурных аспектов. Представленные в работе и выносимые на защиту концептуальные, научные и методические положения и выводы получены автором лично и имеют отражение в научных публикациях автора.

Основные положения диссертации представлены в материалах научно-практических конференций, а именно: III Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития экономических, финансовых и кредитных систем» (г. Белгород, 2015 г.), II Международной научно-практической конференции «Государственное управление инновациями: проблемы, технологии, перспективы» (г. Донецк, 2016 г.), I Международной научно-практической конференции «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий» (г. Донецк, 2017 г.), II Международной научно-практической конференции «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий» (г. Донецк, 2018 г.).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 14 работ, в том числе: 9 статей в рецензируемых научных изданиях, 4 работы апробационного характера, 1 работа в другом издании. Общий объем публикаций составляет 9,12 п. л., из них 7,22 п. л. принадлежат лично автору.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержащего 143 наименования, и приложений (объемом 9 страниц). Общий объем диссертации составляет 210 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

В диссертации разработаны теоретические и научно-методические положения совершенствования форм функционирования и развития систем управления организациями региона на основе использования социально-психологических и социокультурных аспектов методов управления.

В первой главе «**Теоретические и методические основы формирования и развития систем управления организациями региона**» исследованы существующие концепции научной мысли в отношении форм функционирования и развития систем управления организациями на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления; изучены особенности функционирования и развития систем управления организациями региона на этой же основе, но в условиях современных вызовов; систематизирован аналогичный зарубежный опыт в отношении функционирования и развития систем управления организациями.

Ретроспективный анализ концепций функционирования и развития систем управления организациями позволил сделать вывод о значительной и возрастающей роли социально-психологических и социокультурных аспектов в построении теорий организации. Исследователями отмечается, что человек занимает центральное положение в современных организациях, является основой ее конкурентных преимуществ и предопределяет эффективность ее развития. Исходя из этого, изучение социальных отношений и построение на их основе новых методов управления приобретают высокую теоретическую и практическую ценность.

Изучение результатов последних исследований и публикаций позволило сделать вывод об отсутствии единого подхода к пониманию социально-психологического и социокультурного аспектов управления, а также методов, используемых в рамках этих аспектов. В связи с этим в работе проведена классификация социально-психологических и социокультурных методов управления. В ее основу положена группировка методов управления по фазам жизненного цикла коллектива (команды), на котором их использование наиболее оправдано. Применение социально-психологических и социокультурных методов управления организациями на практике потребовало изучения особенностей функционирования и развития систем управления организациями региона в условиях современных вызовов. Для этого проводился анализ сложившихся тенденций развития современного производства и управления, основных причин, вызвавших такие тенденции, а также факторов, оказывающих влияние на систему управления.

Установлено, что, под воздействием ряда факторов, системы управления современными организациями характеризуются возрастающей сложностью. Это затрудняет практическую организацию процессов управления, снижая их

эффективность. Выявлено, что отечественные системы управления имеют значительные резервы в повышении эффективности. Обоснована целесообразность и проведен анализ подходов к совершенствованию систем управления в период кризиса. Установлено, что, в условиях дефицита финансовых ресурсов и с целью преодоления кризисного состояния, наиболее целесообразно использовать подходы, основанные на использовании социально-психологических и социокультурных методов управления. Для этого проведен анализ зарубежного опыта организации функционирования и развития систем управления на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления. Сравнивались характеристики моделей японской, американской и новой философии управления.

В связи с выявленной ограниченностью применения этих моделей для условий государств с непризнанным статусом, рассматривались социально-психологические методы и подходы к управлению организациями, сложившиеся и оправдавшие себя в практике таких государств. В рамках исследования предложена модель управления организацией Донецкой Народной Республики в условиях современных вызовов, которая в наибольшей степени схожа с моделью «новой философии управления», однако имеет ряд существенных отличий от нее. Так, в связи с недостатком квалифицированных кадров на всех уровнях управления, вызванным оттоком рабочей силы в период 2014-2015 гг., предполагается стремительное продвижение по карьерной лестнице. В то же время, специализация в ходе карьерного роста зависит не от политики управления, а от потребностей организации.

Таким образом, с учетом анализа методов социально-психологического и социокультурного подходов к управлению организацией, как наиболее эффективных в период кризиса, а также изучения зарубежного опыта, построена модель управления организацией Донецкой Народной Республики, демонстрирующая общий подход к эффективному управлению в условиях современных вызовов.

Во второй главе **«Анализ трансформационных процессов, влияющих на развитие форм и методов функционирования систем управления организациями Донецкой Народной Республики»** проанализированы системы управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления; проведена оценка систем управления в организациях региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления; изучены факторы, влияющие на системы управления организациями региона.

Существующие подходы к анализу систем управления и их классификации не позволяют оценить применимость к ним социально-психологических и социокультурных аспектов управления. Решено разработать специальную классификацию систем управления, посчитав целесообразным выделение трех основных разновидностей систем управления. В зависимости от типа системы управления, можно различать применяемые в ней методы социально-психологического и социокультурного управления. Это позволило

выявить и систематизировать превалирующие методы, применяемые в системах управления различного типа.

Анализ тенденций развития внешней среды функционирования предприятий Донецкой Народной Республики позволил сделать вывод о наличии в регионе условий, предопределяющих низкую эффективность функционирования административных и индикативных систем управления, что обосновывает необходимость перехода к адаптивному управлению и, как следствие, выстраивания адаптивных систем управления. Для перестройки систем управления в соответствии с современными вызовами и с учетом итерационности процессов проведения изменений (адаптации) в адаптивных системах управления, проведен анализ моделей управления общественными изменениями и их соответствия современным условиям функционирования предприятий и организаций Донецкой Народной Республики (таблица 1).

Таблица 1 – Анализ соответствия моделей управления общественными изменениями современным условиям Донецкой Народной Республики

Модель	Сущность подхода	Преимущества	Недостатки
1	2	3	4
Управляемая эволюция	Формирование собственного подхода к осуществлению изменений на основании анализа зарубежного опыта, специфики функционирования региона в целом и предприятий в частности.	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие сопротивления изменениям; – ориентация на потребности объекта управления; – естественность процессов изменения. 	<ul style="list-style-type: none"> – несоответствие условий эффективного применения модели условиям функционирования предприятий Донецкого региона; – длительность; – необходимость подготовительного этапа; – отсутствие подтвержденной эффективности изменений.
Реформирование		<ul style="list-style-type: none"> – минимизация масштабов сопротивления изменениям; – ориентация на потребности объекта управления; – полное соответствие условий эффективного применения модели условиям функционирования предприятий Донецкой Народной Республики. 	<ul style="list-style-type: none"> – длительность; – наличие незначительного сопротивления изменениям; – отсутствие подтвержденной эффективности внедрения изменений.
Модернизация	Заимствование эффективной практики организаций, функционирующих в непризнанном государстве Тайвань.	<ul style="list-style-type: none"> – наличие подтвержденной эффективности внедрения изменений; – высокая скорость реализации изменений. 	<ul style="list-style-type: none"> – слабая предсказуемость поведения системы и внешней среды; – существенное отличие ценностей установок, традиций, целей, менталитетов, др. объекта управления и объекта-донора; – значительные масштабы сопротивления изменениям.

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
Трансформация	Заимствование опыта управления организациями таких государственных образований: Луганская Народная Республика, Нагорно-Карабахская Республика, Приднестровская Молдавская Республика, Республика Абхазия, Республика Косово, Республика Сербская, Республика Южная Осетия, Тайвань, а также других предприятий, функционирующих на территории Донецкого региона.	– высокая скорость реализации изменений.	– слабая предсказуемость поведения системы и внешней среды; – существенное отличие ценностей установок, традиций, целей, менталитетов, др. объекта управления и объекта-донора; – значительные масштабы сопротивления изменениям; – отсутствие подтвержденной эффективности внедрения изменений

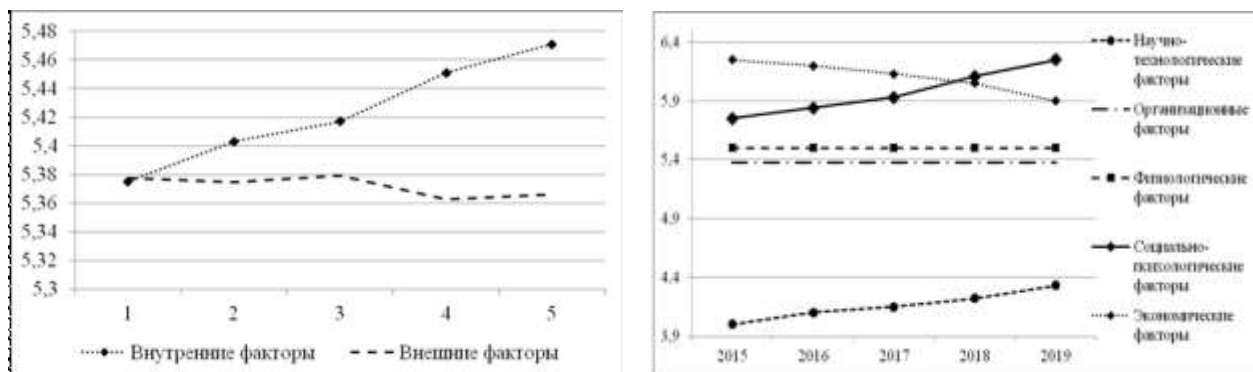
Проведенный анализ соответствия моделей управления общественными изменениями современным условиям Донецкой Народной Республики, а также зарубежного опыта позволил сделать вывод о целесообразности формирования собственного подхода к осуществлению изменений на основании анализа зарубежного опыта, специфики функционирования региона в целом и объекта управления в частности, что соответствует моделям управляемой эволюции и реформирования.

Анализ преимуществ и недостатков применения моделей управления изменениями применительно к Республике позволил сделать вывод о предпочтительности модели реформирования, что обусловлено полным соответствием условий эффективного применения модели условиям функционирования предприятий региона.

Разработанная автором классификация систем управления позволила отнести Управление труда и социальных вопросов администрации города Донецка и КОРПОРАЦИЮ «ПО «ДОНОИЛ» к преимущественно индикативным системам управления, а ЧАО «Макеевкокс» – к адаптивным. При этом анализ деятельности ЧАО «Макеевкокс» позволил идентифицировать его систему управления как самонастраивающуюся адаптивную систему, а также определить в качестве подхода к реализации внутрифирменных изменений модель реформирования.

Анализ систем управления на трех различных предприятиях региона показал, что управление на них осуществляется различными методами и в значительной степени отличается от предприятия к предприятию. На предприятиях, функционирующих на протяжении длительного периода, система управления является более эффективной, а ее методы – отточенными и оправданными. Проведен анализ факторов, оказывающих влияние на системы управления и предопределяющих их эффективность. В наиболее общем виде факторы, оказывающие влияние на систему управления, можно разделить на внутренние и внешние, которые в дальнейшем в работе классифицированы на группы.

Исходя из различий выделенных групп факторов, проанализирована степень их влияния на системы управления (рисунок 1а). Установлена общая нисходящая тенденция относительно влияния внешних факторов и восходящая относительно влияния внутренних, служащая индикатором перехода отечественной экономики из фазы кризиса в фазу оживления. В связи с этим интерес приобретает изучение динамики влияния выделенных в работе групп внутренних факторов (рисунок 2б).



а)

б)

Рисунок 1 – Динамика влияния выделенных групп факторов на системы управления предприятий Донецкой Народной Республики

Анализ динамики влияния внешних и внутренних факторов на системы управления предприятий Донецкой Народной Республики позволяет сделать вывод о приоритетной и усиливающейся роли факторов, лежащих в плоскости социально-психологических и социокультурных аспектов управления организациями. Теоретическую и практическую ценность приобретает разработка концепции и механизма совершенствования существующих систем управления на основе социально-психологических и социокультурных аспектов и переход к адаптивным системам управления путем их реформирования.

В третьей главе «**Совершенствование форм функционирования и развития систем управления организациями региона в условиях строительства новой государственности**» разработаны концептуальные положения по совершенствованию систем управления на основе социально-психологических и социокультурных аспектов; усовершенствован механизм управления организациями региона; проведен расчет социально-экономического эффекта внедрения предложенных мероприятий.

Несмотря на высокую эффективность применения методов, лежащих в плоскости социально-психологических и социокультурных аспектов, обоснованную в рамках настоящего исследования, интенсификация их применения сопровождается рядом сложностей. Такими сложностями выступают: широкий круг социально-психологических и социокультурных методов; достоинства, недостатки и ограничения применения таких методов; необходимость применения индивидуального подхода; динамичные изменения внешней среды. Перечисленные сложности делают неэффективным применение указанных методов без привлечения специалистов в данной узкой области. В этой связи представляется оправданным создание

специализированных социально-психологических служб (СПС) на предприятиях Донецкой Народной Республики. В основу функционирования таких служб должна быть заложена теория психологических контрактов. Функции СПС заключаются в изучении требований по изменению контрактов, исходящих от объекта управления, а также заключении психологических контрактов, адекватных ожиданиям с обеих сторон. Таким образом, переход к адаптивной системе управления посредством модели реформирования предполагает постоянный итерационный пересмотр психологических контрактов и, соответственно, применяемых социально-психологических и социокультурных методов под воздействием внутренних и внешних факторов.

В работе предложены концептуальные положения совершенствования систем управления на основе социально-психологических и социокультурных аспектов в виде схемы. Авторский подход основан на изложенных принципах, цели и направлениях деятельности СПС, как центрального звена авторских концептуальных положений, отражающая применение на различных стадиях жизненного цикла методов, лежащих в плоскости социально-психологического и социокультурного аспектов, а также учитывающая обоснованные и описанные автором основания для пересмотра психологических контрактов на предприятиях Донецкой Народной Республики (рисунок 2).

Авторские концептуальные положения предполагают переход к адаптивной системе управления за счет итерационного процесса пересмотра используемых социально-психологических и социокультурных методов управления, составляющих основу инструментальной базы управления, реализуемой посредством социально-психологической службы, организованной в соответствии с набором принципов. Ориентация на авторские концептуальные положения позволит повысить адаптивность системы (посредством перехода к адаптивному управлению), скорость ее реагирования на внешние и внутренние вызовы (за счет соблюдения принципов чувствительности и маневренности посредством постоянного итерационного мониторинга изменений в социально-психологической и социокультурной сферах предприятия), обеспечит эффективность использования социально-психологических и социокультурных методов управления (за счет привлечения компетентных специалистов), как наиболее перспективных на современном этапе развития предприятий в Донецкой Народной Республике.

Рекомендации по внедрению СПС на предприятиях Республики актуализируют вопросы совершенствования механизма управления организациями (рисунок 3). Усовершенствованный механизм предполагает сосредоточение управленческих функций на системе управления, а СПС играет роль вспомогательного элемента. Системой управления формулируются цели управления и вырабатываются критерии качества, на основании которых определяется степень достижения поставленной цели. Реализация управленческих функций осуществляется посредством методов, с помощью которых система управления воздействует на объект управления. Для повышения качества управления в механизм заложено наличие обратной связи, для оперативного реагирования на изменения внешней среды, учтено влияние различных факторов, а также ресурсов на процесс управления.

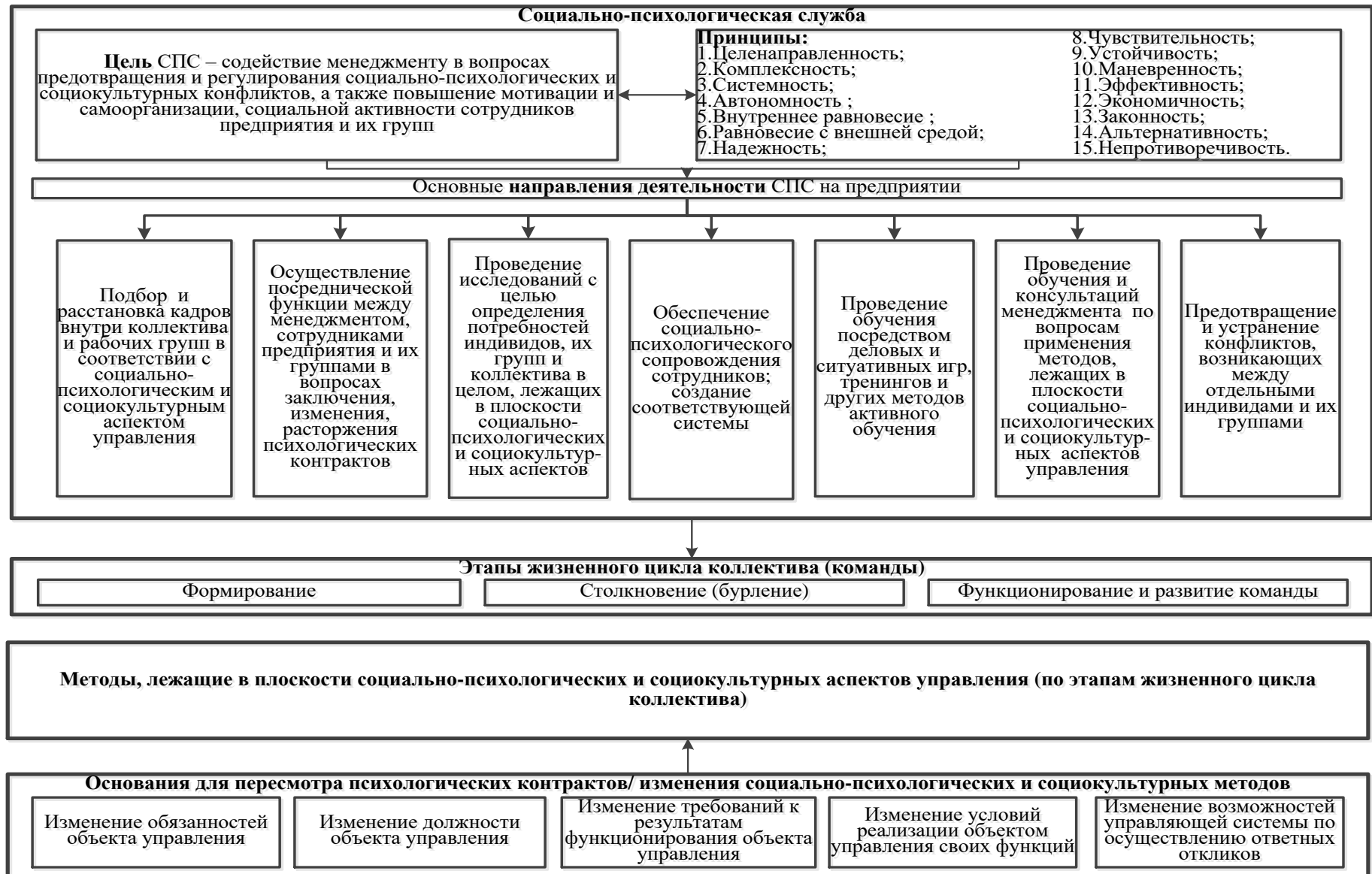


Рисунок 2 – Концептуальные положения совершенствования систем управления на основе социально-психологических и социокультурных аспектов

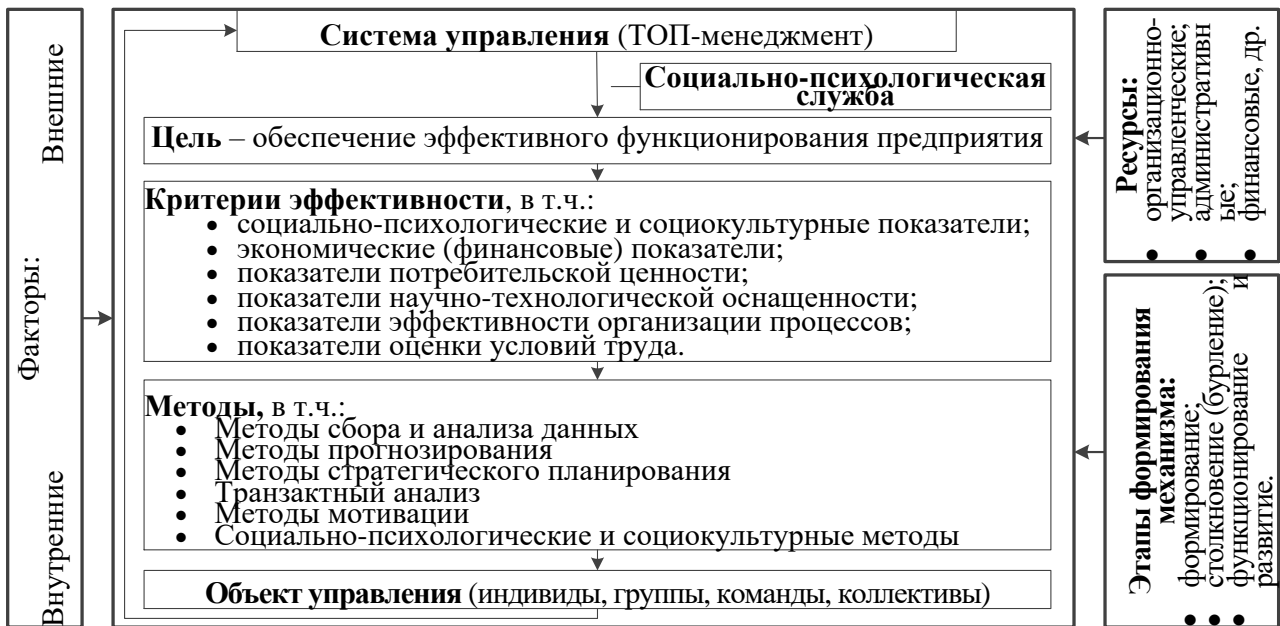


Рисунок 3 – Механизм управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления

Формирование данного механизма управления происходит в 3 этапа (рисунок 4).

Обоснование предложенных мероприятий актуализирует вопросы расчета социально-экономического эффекта от их внедрения. Авторская методика оценки основывается на системе сбалансированных показателей и предполагает разработку стратегии и соответствующей ей системы показателей, позволяющих отслеживать степень ее достижения.

Анализ наиболее значимых факторов позволил автору расширить перечень групп факторов, используемых в классической системе сбалансированных показателей. Так, автором выделены следующие группы:

- социально-психологические и социокультурные показатели;
- экономические (финансовые) показатели;
- показатели потребительской ценности;
- показатели научно-технологической оснащенности (показатели эффективности внутренних бизнес-процессов);
- показатели эффективности организации процессов;
- показатели оценки условий труда (физиологические факторы).

Таким образом, авторская система показателей позволяет охватить все аспекты и провести анализ эффективности внедрения предложенных мероприятий с различных сторон.

В то же время, отсутствие единого результирующего показателя значительно затрудняет принятие решений на основании такого обширного перечня показателей. Кроме того, данная система не предполагает также наличия результирующего показателя по отдельным группам показателей. Необходима методика оценки социально-экономического эффекта от внедрения предложенных мероприятий, позволяющая проводить оценку влияния управленческих воздействий, как на отдельные показатели, группы этих показателей, так и на предприятие в целом.

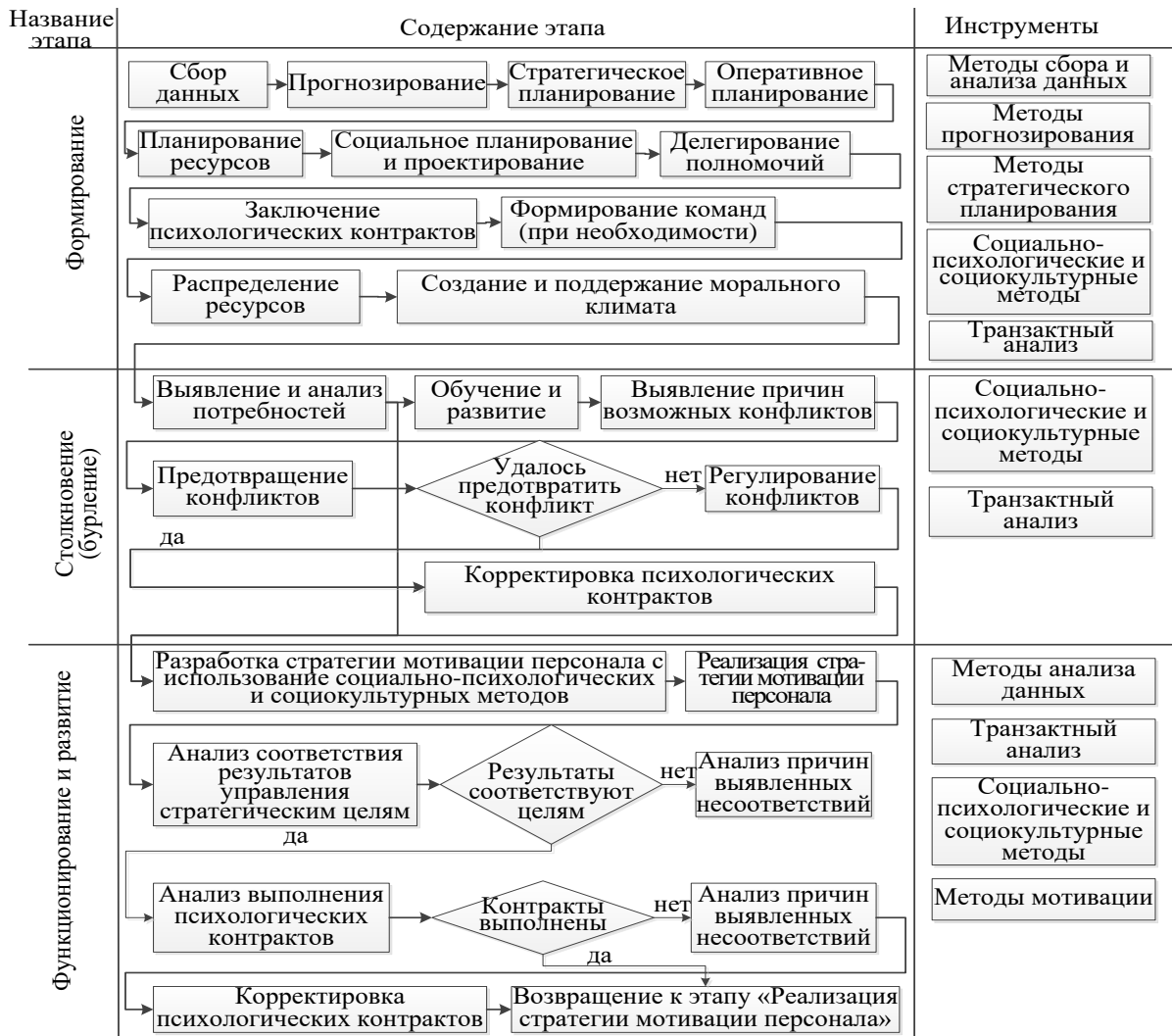


Рисунок 4 – Этапы формирования механизма управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления

Предложено введение результирующих оценок по группам показателей, а также введение интегрального показателя оценки эффективности внедрения мероприятий (рисунок 5).

Исходя из экономической сущности показателей, составляющих авторскую методику оценки социально-экономического эффекта внедрения предложенных мероприятий, расчет результирующих оценок по группам показателей рекомендуется проводить с использованием аддитивной свертки:

$$X_k = \sum_{i=1}^m \lambda_i X_i, \quad (1)$$

где x_k – результирующая оценка по группе показателей;

x_i – частные показатели, входящие в данную группу;

λ_i – весовые коэффициенты, задающие значимость частных показателей в группе;

i – индекс частного показателя в группе;

m – количество частных показателей в группе.

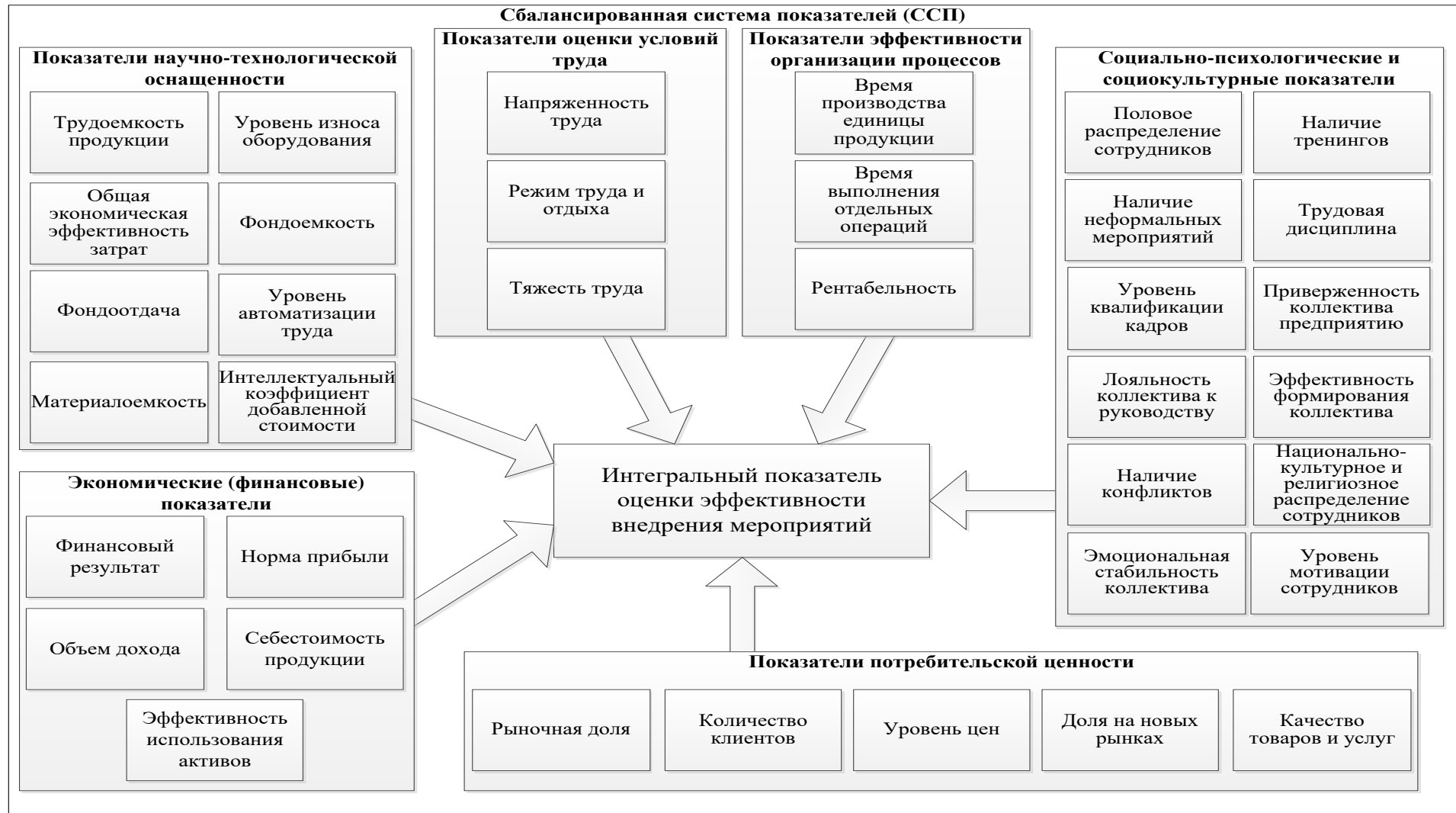


Рисунок 5 – Схематическая иллюстрация предлагаемой методики оценки социально-экономического эффекта внедрения предложенных мероприятий

Расчет интегрального показателя оценки эффективности внедрения мероприятий производится аналогичным образом:

$$I = \sum_{k=1}^6 \lambda_k X_k, \quad (2)$$

где I – интегральный показатель оценки эффективности внедрения мероприятий;

λ_k – весовые коэффициенты, задающие значимость результирующих оценок по группе показателей (X_k) в общей интегральной оценке (I);

k – индекс результирующей оценки.

На основании предлагаемой автором методики произведена оценка социально-экономического эффекта от внедрения предложенных в диссертации мероприятий. Полученный социальный эффект может быть количественно оценен как приращение результирующего показателя оценки социально-психологических и социокультурных факторов, которое за анализируемый период достигло 17,6%. Практическое использование данной методики позволяет получить также экономический эффект, выраженный в росте интегрального показателя оценки эффективности внедрения предложенных мероприятий на 7,1%.

Универсальность подхода, заложенного в авторскую методику, позволяет использовать ее для оценки эффективности реализации широкого круга управленческих решений любого характера.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное в работе комплексное исследование позволило сформировать ряд выводов теоретического и научно-прикладного характера, а именно:

1. Изучены сущность, особенности функционирования и развития систем управления в эволюционном аспекте и установлена повышающаяся роль социально-психологических и социокультурных аспектов управления в них. В связи с этим проанализированы, обобщены и систематизированы описанные в научной литературе группы социально-психологических и социокультурных методов управления, что нашло отражение в авторской системе их классификации.

2. Обобщены научные подходы, концепции к пониманию функционирования и развития систем управления организациями в кризисные периоды и проанализированы направления совершенствования таких систем. Обосновано применение социально-психологических и социокультурных аспектов для преодоления кризисных явлений, наблюдающихся в отечественной экономике. Разработан авторский подход, обеспечивающий применение социально-психологических и социокультурных аспектов для реализации различных направлений совершенствования систем управления.

3. Проведен анализ и систематизация зарубежного опыта реализации социально-психологических и социокультурных аспектов с целью определения

путей совершенствования отечественных систем управления. Изучено применение социально-психологических и социокультурных методов в системах управления таких государственных образований как Нагорно-Карабахская Республика, Приднестровская Молдавская Республика, Республика Абхазия, Республика Косово, Республика Сербская, Республика Южная Осетия, Тайвань, что позволило выявить пять моделей управления организациями в условиях непризнанности. На основании результатов анализа разработана эффективная модель управления организацией региона в условиях современных вызовов.

4. Проанализированы тенденции управленческой деятельности предприятий и организаций Республики с позиции действенности используемых форм и методов функционирования. В связи с этим предложена классификация систем управления, основанная на предопределенности вида системы управления преобладающим видом управления и позволяющая выделить административные, индикативные и адаптивные системы управления. Также в рамках исследования проанализированы методы, лежащие в плоскости социально-психологического и социокультурного аспектов, соответствующие различным видам систем управления. Основываясь на ретроспективном анализе современного состояния Донецкого региона, автором обоснована объективная целесообразность перехода к адаптивным системам управления.

5. Выявлены теоретические и практические особенности, а также факторы трансформационных процессов, влияющих на развитие систем управления организациями региона. Так, исходя из итерационности процессов изменений (адаптации) в адаптивных системах управления, автором рассмотрены модели управления общественными изменениями и сделан вывод относительно наибольшего соответствия модели реформирования современным условиям. Основываясь на проведенном анализе и авторской классификации систем управления, в работе проведена оценка системы управления предприятий Донецкой Народной Республики в условиях непризнанности, позволяющая сделать вывод о высокой эффективности применения адаптивных моделей в современных условиях функционирования региона.

6. Обоснована необходимость использования авторского научно-методического подхода в условиях строительства новой государственности, а именно: исходя из того, что адаптивные системы управления предполагают перестройку системы в ответ на внешние вызовы, в работе проведен анализ степени влияния различных групп факторов на систему управления предприятий Республики; установлено, что наиболее влиятельные внешние факторы находятся в плоскости социально-психологических и социокультурных аспектов управления предприятиями региона; установлено, что наиболее влиятельные внутренние факторы тесно коррелируют с методами стимулирования (материального и социально-психологического), а также вопросами организационного характера в сфере кадровой политики.

7. Обоснованная интенсификация применения социально-психологических и социокультурных методов управления в рамках перехода к системам адаптивного вида посредством модели реформирования требует

привлечения специалистов в данной узкой области. В связи с этим представляется целесообразным создание социально-психологических служб на предприятиях Донецкой Народной Республики, что предусмотрено в рамках авторских концептуальных положений по совершенствованию систем управления на базе социально-психологических и социокультурных аспектов.

8. В связи с обоснованием рекомендаций по внедрению социально-психологической службы на предприятиях Донецкой Народной Республики, в работе усовершенствован механизм управления организациями региона, позволяющий распределить управленческие функции внутри организации на различных этапах жизненного цикла коллектива (команды).

9. Реализация авторских рекомендаций в системах управления отечественными предприятиями позволила получить экономический эффект за 1 квартал 2017 года в размере 5107,6 тыс. руб., что подтверждает практическую ценность результатов проведенного исследования. Расчет экономического эффекта был проведен посредством использования предлагаемой автором методики оценки социально-экономического эффекта, основанной на системе сбалансированных показателей, но предполагающей использование более широкого перечня и групп факторов для проведения комплексной оценки.

Таким образом, в рамках исследования поставлена и решена новая актуальная задача обоснования и разработки теоретических положений и практических рекомендаций по развитию систем адаптивного вида посредством модели реформирования как новой формы функционирования и развития систем управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления.

В связи с вышеизложенным направлением дальнейших исследований новых форм функционирования и развития систем управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления можно указать нормативно-правовое регулирование юридического статуса социально-психологической службы предприятия для интенсификации их повсеместного распространения.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в рецензируемых научных изданиях

1. Малахай, С.Н. Зарубежный опыт функционирования и развития систем управления организациями на основе психологических и социокультурных аспектов управления в условиях современных вызовов / С.Н. Малахай // Менеджер. Вестник ДонГУУ. – 2015. – № 1 (71). – С. 206-212.

2. Малахай, С.Н. Контрактный метод как инструмент эффективной системы управления государственной службой / С.Н. Малахай // Менеджер. – 2017. – № 1 (79). – С. 156-162.

3. Малахай, С.Н. Социо-культурные аспекты функционирования механизма устойчивого развития Донецкой Народной Республики / С.Н. Малахай // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и

государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 8: Экономика и технологии: императивы роста / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 196-208.

4. Малахай, С.Н. Факторы, влияющие на развитие систем управления организациями региона (социально-психологические и социокультурные аспекты управления) / С.Н. Малахай // Менеджер. – 2017. – № 3 (81). – С. 10-16.

5. Малахай, С.Н. Создание социально-психологической службы как основа повышения эффективности управленческой деятельности предприятий ДНР / С.Н. Малахай // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 1(5): Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 170-180.

6. Малахай, С.Н. Анализ и классификация систем управления / С.Н. Малахай // Менеджер. – 2017. – № 4 (82). – С. 138-143.

7. Малахай, С.Н. К вопросу о социально-психологических и социокультурных аспектах управления / С.Н. Малахай // Менеджер. – 2018. – № 1 (83). – С. 181-185.

8. Малахай, С.Н. Совершенствование механизма управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов / С.Н. Малахай // Менеджер. – 2018. – № 2 (84). – С. 30-38.

9. Малахай, С.Н. Новые формы систем управления организациями региона: ставка на социальные аспекты методов управления персоналом / П.С. Гурий, С.Н. Малахай // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 13: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – С. 252-256.

Личный вклад соискателя: проведена классификация социально-психологических и социокультурных методов по фазам жизненного цикла коллектива.

Труды апробационного характера

10. Малахай, С.Н. Социально-психологические методы и подходы к управлению в практике непризнанных государств / С.Н. Малахай // Актуальные проблемы развития экономических, финансовых и кредитных систем: материалы III Междунар. науч.-практ. конф., 8 сент. 2015 г., Белгород / науч. ред.: М.В. Владыка, Т.Н. Флигинских, Ю.В. Всяких. – Белгород, 2015. – С. 26-28.

11. Малахай, С.Н. Управление региональным развитием: сущность и необходимость трансформации в условиях современных вызовов / С.Н. Малахай // Государственное управление инновациями: проблемы,

технологии, перспективы: сб. материалов II Междунар. науч.-практ. конф., 14 апреля 2016 г., г. Донецк / ДонНТУ. – Донецк: ДонНТУ, 2016. – С. 168-170.

12. Малахай, С.Н. Повышение эффективности управленческой деятельности предприятий ДНР путем создания социально-психологической службы / С.Н. Малахай // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий : материалы науч.-практ. конф., 6-7 июня 2017 г., г. Донецк. Секция 3: Повышение эффективности управленческой деятельности предприятий ДНР / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 123-125.

13. Малахай, С.Н. Развитие механизма управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления / С.Н. Малахай // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий : материалы науч.-практ. конф., 6-7 июня 2018 г., г. Донецк. Серия 4: Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 223-226.

Публикации в других изданиях

14. Малахай, С.Н. Организационная культура и ее особенности в государственных учреждениях: учебно-методическое пособие / сост. С.Н. Малахай, И.Г. Родченко; Донецкий республиканский центр повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций. – 2-е изд., стереотип. – Донецк: [ДРЦПК], 2015. – 48 с.

Личный вклад соискателя: изучено понятие «организационная культура», выявлены компоненты, элементы, уровни организационной культуры и изучено влияние на систему управления предприятия.

АННОТАЦИЯ

Малахай С.Н. Новые формы функционирования и развития систем управления организациями региона (социально-психологические и социокультурные аспекты управления). – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством. – Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», Донецк, 2019.

Диссертация посвящена поиску новых форм функционирования и развития систем управления организациями региона за счет использования социально-психологических и социокультурных аспектов управления. В связи с этим проанализированы существующие концепции научной мысли, итогом чего послужила классификация социально-психологических и социокультурных методов. Авторская классификация позволяет разделить

социально-психологические и социокультурные методы по фазам жизненного цикла коллектива.

С целью анализа возможностей применения социально-психологических и социокультурных подходов в отечественной экономике рассмотрены особенности функционирования и развития систем управления организациями региона, а также исследован зарубежный опыт управления, в том числе, в условиях непризнанности. Установлено, что социально-психологические и социокультурные аспекты играют ключевую роль для повышения эффективности управления отечественными организациями в текущих условиях и построена модель управления организацией региона в условиях современных вызовов.

Необходимость конструирования собственной модели управления предопределила целесообразность изучения видов систем управления, в результате чего разработана авторская классификация систем управления и изучены особенности применения социально-психологических и социокультурных методов в различных видах систем управления, а также сделан выбор в пользу адаптивных систем управления.

В связи с необходимостью перехода к адаптивным системам управления в работе изучены модели управления процессами изменений в организациях, проведен анализ соответствия этих моделей современным условиям Донецкого региона и определена в качестве предпочтительной модель реформирования.

Проведенная оценка систем управления в организациях региона позволила подтвердить результаты теоретических исследований, а также выявить факторы, влияющие на системы управления организациями региона.

На основании проведенного анализа автором предложены концептуальные положения по совершенствованию систем управления на основе социально-психологических и социокультурных аспектов, которые предполагают переход к адаптивной системе управления за счет итерационного процесса пересмотра используемых социально-психологических и социокультурных методов управления.

Авторские концептуальные положения послужила базой для усовершенствования механизма управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления, предполагающего внедрение социально-психологической службы на предприятии для повышения эффективности управления в условиях современных вызовов.

С целью оценки эффективности предложенных подходов и методов в работе предложена методика оценки социально-экономического эффекта, основанная на системе сбалансированных показателей, обеспечивающая использование более широкого перечня и групп факторов, что позволяет проводить комплексную оценку социально-экономического эффекта.

Ключевые слова: система управления, социально-психологический аспект, социокультурный аспект, модель, оценка, механизм, система сбалансированных показателей.

SUMMARY

Malakhay S.N. New forms of functioning and development of management systems of organizations in the region (socio-psychological and socio-cultural aspects of management). – As a manuscript.

The thesis for the degree of candidate of economic sciences in the specialty 08.00.05 – Economics and Management of National Economy. – State educational establishment of higher professional education «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic», Donetsk, 2019.

The thesis is devoted to the search for new forms of functioning and development of management systems of organizations in the region through the use of socio-psychological and socio-cultural aspects of management. In this regard, the existing concepts of scientific thought were analyzed, the result of which was the classification of socio-psychological and socio-cultural methods. The author's classification allows you to divide the socio-psychological and socio-cultural methods according to the phases of the life cycle of the team.

It was found that socio-psychological and socio-cultural aspects play a key role in increasing the efficiency of management of domestic organizations in current conditions and built a model for managing the organization of a region in the context of modern challenges.

The need to design your own management model predetermined the feasibility of studying the types of control systems, as a result of which the author's classification of control systems was developed and the features of the application of socio-psychological and socio-cultural methods in various types of control systems were studied, and the choice was made in favor of adaptive control systems.

In connection with the need to transition to adaptive management systems, the models of managing change processes in organizations were studied, the analysis of the conformity of these models to the current conditions of the Donetsk region was carried out, and the preferred model of reform was identified.

Based on the analysis, the author proposed a conceptual scheme for improving management systems based on socio-psychological and sociocultural aspects, which involves a transition to an adaptive management system through an iterative process of revising the used socio-psychological and sociocultural management methods.

The author's concept served as the basis for developing a mechanism for managing organizations in the region based on socio-psychological and socio-cultural aspects of management, which implies the introduction of a socio-psychological service in an enterprise to improve management efficiency in the face of contemporary challenges.

In order to assess the effectiveness of the proposed approaches and methods, the work has improved the method of assessing the socio-economic effect, based on the balanced scorecard, ensuring the use of a wider list and groups of factors, which allows for a comprehensive assessment of the socio-economic effect.

Keywords: management system, socio-psychological aspect, socio-cultural aspect, model, assessment, mechanism, balanced scorecard.

Подписано в печать 15.11.2019 г.
Формат 60x84x1/16 Усл. печ. л. 1,5.
Печать лазерная. Заказ № ____ . Тираж 100 экз.
Отпечатано ФЛП Рыжков Олег Дмитриевич.
Свидетельство о регистрации АА01 № 18228 от 28.10.2014 г.
83092, г. Донецк-92, ул. Независимости, 22/97.
Тел. +38(071) 334-91-79, e-mail: mrvik@3g.ua.