

3. Carroll A. B. Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct // Business and Society – 1999 - #38 (3) - P 268–295.
4. Dyllick T. Business Strategy and the Environment / T. Dyllick K. Hockerts // Business Strategy and the Environment. — 2002. — 11(2). — P. 130–141.
5. Steurer R. Corporations, stakeholders and sustainable development I: a theoretical exploration of business-society relations / R. Steurer // Journal of Business Ethics. — 2005. — # 3. — P. 263-281.
6. Elkington, J. Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business / J. Elkington. — New York: Wiley, 1997. — 417 r.
7. Blagov, Yu.E. Korporatyvnaya socy'al'naya otvetstvennost': evolyucyua koncepcyuy / Yu.E. Blagov. — M.: Vysshaya shkola menedzhmenta, 2010. — 272 s.
8. Korenyev E. N. Na shlyaxu do korporatyvnoyi stijkosti: dialektyka kategorij socializaciyi pidpryemstva / E. N. Korenyev, Bandylo O. S. // Chasopy's ekonomichnyx reform. — 2012. — # 3(7). — S. 118-123.
9. Korenyev E.N. Korporatyvna stalist: vid funkcionaľnoyi do strategichnoyi implementaciyi / E.N. Korenyev, O.S. Bandylo // Upravlinnya proektamy ta rozvytok vyrobnychtva: zb.nauk.pr. — Lugans'k: vy'd-vo SNU im. V.Dalya, 2014 —#1(49). — S. 99-107.
10. Report of the United Nations conference on environment and development [Electronic resource] / United Nations Conference on Environment & Development. — Access mode: [https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/ Agenda21.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf).

Рецензент: Кузнцова І.О., д.е.н., професор, зав. кафедри МО і ЗЕД Одеського національного економічного університету

5.05.2015

УДК 338.24

Герасимов Борис

ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ МЕНЕДЖМЕНТА НА УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

Управление и менеджмент тесно переплетены в деятельности любой организации. Однако роль менеджмента недостаточно изучена

и в связи с этим мало представлена в научной литературе. Управление людьми и группами является наиболее распространенным процессом в деятельности организаций. Были выбраны основные элементы менеджмента и дана их характеристика, в т.ч. объект, предмет и инструменты их влияния. Появилась необходимость исследования воздействия менеджмента на поведение и деятельность людей в организации. Определены и описаны параметры воздействия на людей различных элементов менеджмента. Представлена технология использования менеджмента в рамках управленческой деятельности организации. Исследование результатов влияния на поведение и деятельность людей позволит выявить наиболее эффективные элементы менеджмента, применяемые в управленческой деятельности организации.

Ключевые слова: элементы менеджмента, поведение, деятельность, параметры воздействия, технологии, методика, оценка.

Герасимов Борис

ОЦІНКА ВПЛИВУ МЕНЕДЖМЕНТУ НА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Управління та менеджмент тісно переплетені в діяльності будь-якої організації. Однак роль менеджменту недостатньо вивчена і в зв'язку з цим мало представлена в науковій літературі. Управління людьми і групами є найбільш поширеним процесом в діяльності організацій. Були обрані основні елементи менеджменту і дана їх характеристика, в т.ч. об'єкт, предмет та інструменти їх впливу. З'явилася необхідність дослідження впливу менеджменту на поведінку і діяльність людей в організації. Визначені й описані параметри впливу на людей різних елементів менеджменту. Представлена технологія використання менеджменту в рамках управлінської діяльності організації. Дослідження результатів впливу на поведінку і діяльність людей дозволить виявити найбільш ефективні елементи менеджменту, застосовувані в управлінській діяльності організації.

Ключові слова: елементи менеджменту, поведінку, діяльність, параметри впливу, технології, методика, оцінка.

VALUATION OF THE INFLUENCE OF MANAGEMENT ON THE MANAGERIAL ACTIVITY IN THE ORGANIZATION

Control and management are closely interlaced in the activity of any organization. However, the role of management is insufficiently studied and in this case it isn't represented much in the scientific literature. Management of people and groups of people is the most widespread process in the activity of the organization. There were selected the main elements of management and were given their characteristic features as well as the object, the subject and instruments of their influence. The necessity to investigate the influence of management on the behavior and activity of people in the organization has become urgent. There are defined and described parameters of the influence of different elements of management on the people. There is given a technology of the use of management within the framework of the managerial activity of the organization. The research of the results of the influence on behavior and activity of people will permit to find out the most effective elements of management used in the managerial activity of the organization.

Keywords: elements, of management, behavior, activity, parameters of the influence, technologies, methods, valuation.

Постановка проблемы. В настоящее время существует несколько методологий и методик оценки эффективности управленческой деятельности организаций. При этом многие методики ставят знак равенства между управлением и менеджментом, не вникая в сущность этих феноменов. Необходимость исследования процессов управления и менеджмента связано с тем, что существующие подходы и методики оценки их эффективности не устраивают пользователей.

Основные причины научного интереса современных ученых – это отсутствие должного охвата методиками всех сторон деятельности организации, в т.ч. менеджмента, низкий уровень применяемого инструментария, отсутствие глубины процессов измерения.

Анализ последних достижений и публикаций. Исследованию процессов менеджмента в экономических системах посвящены труды таких отечественных ученых, как Виханский О.С., Наумов А.И., Пудич В.С., Цветков А.Н., Цлаф В.М., а также ряд

зарубежных ученых Адизес И., Армстронг М., Друкер П.

К настоящему времени издано много книг по менеджменту разных авторов. Большинство из них старается дать определение этому понятию. Однако, оригинальных очень мало. Поэтому в современной этимологии менеджмента ориентироваться несложно. Большинство авторов монографий и научных статей, долго не заморачиваясь, проводит прямую или косвенную аналогию менеджмента с управлением, что не позволяет найти новые горизонты и пласты взаимоотношений этих областей науки и практики. Однако уже пора всерьез заниматься самоопределением менеджмента и элементами, которые к нему относятся.

Целью статьи является исследование роли и места менеджмента в управленческой деятельности и выявление параметров его воздействия на работников организации.

Основной материал исследования. Среди определений понятия «менеджмент» автору импонирует определение, данное в работе [9].

Менеджмент – это участие в управлении процессами и человеческими отношениями. Таким образом, была дана ориентация месту менеджмента в науке управления место. Наверное, с этим можно спорить, но для этого надо накопить и представить весомые аргументы.

Большинство ученых занимаются частными вопросами менеджмента. Например, только мотивацией, коммуникациями, деловой этикой или лидерством. На наш взгляд, этого весьма недостаточно для эффективного управления человеческими отношениями в экономических системах, так как менеджмент проник во все сферы деятельности человека.

Так как основные процессы в организации являются достаточно протяженными во времени и пространстве, то ими управлять напрямую нельзя. Поэтому они, как показала практика, делятся на составные части – подпроцессы. Практика показывает, что количество подпроцессов в рамках одного процесса в организации составляет от 8 до 16.

Но и подпроцессами напрямую управлять сложно, а иногда и невозможно уже по другим причинам. Управление подпроцессами, по мнению автора, осуществляется решением комплекса управленческих

задач. Эти задачи формируются на основе матрицы «Подпроцесс – Функции управления», т.е. управление подпроцессом осуществляется реализацией комплекса задач в рамках управленческого цикла (нормирование, планирование, организация, учет и т.д.). Это подробно описано и обосновано во многих работах автора, в частности, в работе [2].

Собственно на практике так и оно и происходит, в чем неоднократно приходилось убеждаться автору статьи, работая на различных управленческих должностях и руководя разработкой и внедрением АСУ крупным промышленным предприятием.

Таким образом, легко подтвердить, как процессная и функциональная деятельность переплетаются и взаимно дополняют друг друга в управленческой деятельности в группах и во взаимодействии нескольких групп в одном процессе организации. На практике отсутствие решения задач каких-либо функции приводит к потере обратной связи с задачами всего управленческого цикла и к информационным разрывам в рамках данного подпроцесса. А это существенно снижает управляемость данного подпроцесса, а, значит, и конкретного процесса организации, куда он входит.

Решение управленческой задачи распадается на две части: *техническую* и *управленческую* [2-4].

Техническая сторона решения задачи заключается в проведении ряда таких типовых процедур, как поиск, сбор и выборка информации, математические расчеты, построение таблицы, разработка графики, диаграмм, простейшие операции обработки информации, выдача данных на печать, передача этих данных специалистам или подразделениям и т.д.

Управленческая сторона решения задачи заключается в последовательной реализации комплекса процедур. Важнейшими из них являются выдача и прием заказа, проверка выполнения, разработка и/или принятие управленческого решения, обсуждение путей (вариантов) решения, установление взаимодействия с другими специалистами (например, для консультаций), подбор и использование элементов менеджмента и методов выполнения процедур [1].

Выполнение большинства процедур управленческой задачи требует определенной квалификации и компетенции [6]. Даже в исполнительской деятельности, где преобладает техническая работа,

иногда приходится обращаться к коллегам или к руководителю за помощью при появлении затруднений в деятельности. При этом осуществляется переход к менеджменту, т.е. выбору того или иного его элемента для успешного выполнения отдельных процедур задач.

В процессе управленческой деятельности организации случаются нетипичные ситуации, которые требуют нестандартного подхода. Для таких ситуаций требуются управленцы с методологическим мышлением, которые способны в соответствии с ситуацией что-то изменить в рамках технологии. Очевидно, что во время решения управленческих задач исполнители и руководители осуществляют процесс управления в полном объеме, используя методы разработки и принятия управленческих решений или элементы менеджмента.

Таким образом, в процессе управления задачами и заданиями люди вступают в отношения. Собственно управление человеческими отношениями и продвигает задание к выполнению, особенно, если оно нестандартное, когда требуется участие разных специалистов [3].

Элементы менеджмента могут существовать в человеческих отношениях в внутреннем пространстве деятельности организаций. Например, существует универсум коммуникаций, в который погружены все работники организации: приветствие, расспросы или сообщения на любую тему (здоровье, погода, как найти что-то и т.д.), определение местонахождения чего-нибудь или чего-нибудь, обращения по любому поводу и т.д. Коммуникации формируют, поддерживают, меняют и даже иногда прекращают личные человеческие отношения внутри служебной деятельности.

Управление человеческими отношениями – это использование средств влияния на работников при любых взаимодействиях работников в организации. Поэтому универсум коммуникаций, который определяется социальнопсихологическим климатом в организации также, также ориентирует поведение работников организации, связанное непосредственно с профессиональной деятельностью работников организации.

Это необходимо для того, чтобы поведение работников в организации должно быть предсказуемым, адекватным и формализуемым для успешного решения порученных им задач и заданий.

Для исследования менеджмента были выбраны следующие его элементы индивидуального воздействия: власть, лидерство, мотивация, коммуникации, деловая этика, конфликт, групповая динамика, социальная ответственность, стиль управления, изменения.

Каждый элемент менеджмента имеет свои формы и содержание, методы выполнения и технологии реализации. Были проведены исследования среди слушателей Президентской программы, которым было предложено описать воздействие на людей. Сравнительная характеристика параметров элементов менеджмента с точки зрения их влияния на персонал организации в авторской редакции представлена в таблице 1 [3].

Таблица 1

Параметры влияния элементов менеджмента на людей

Наименование	Предмет влияния	Объект влияния	Инструменты влияния
Лидерство	Сознание, поступки людей	Потребности человека, убеждение	Пример. Поступки. Обаяние. Перспектива
Мотивация	Сознание, поступки людей	Потребности человека	Материальные и нематериальные средства, побуждения
Конфликты	Сознание, поступки людей	Позиция, точка зрения, убеждение	Давление. Противоречие. Противопоставление. Изоляция
Власть	Сознание, поступки людей	Подчиненные, коллеги, друзья	Служебная иерархия структур и статусных отношений
Коммуникации	Информированность, общение	Потребности в информации	Смысл, содержание, форма информации
Социальная ответственность	Ощущения заботы руководства	Потребности человека	Доп. выплаты, льготы, бонусы
Групповая динамика	Чувство принадлежности	Формальные и неформальные отношения	Взаимопомощь и поддержка в коллективе
Стиль	Сознание, поступки людей	Поведение и деятельность	Соотношение акцентов отношений к людям и результатов труда
Деловая этика	Сознание, поступки, общение людей	Образцы и нормы поведения и общения	Образцы делового этикета в служебных отношениях
Совместная деятельность	Сознание, поступки, общение людей.	Сплоченность и взаимодействие людей	Чувство плеча, локтя
Изменения	Восприятие нового	Поведение и деятельность	Зарплата. Премии. Осознание нужности

Материалы таблицы 1 задают некоторые ориентиры использования элементов менеджмента в управленческой деятельности. Для более глубокого понимания предлагаются материалы, проведенного автором исследования. По его данным было выявлены ожидаемые результаты и их содержание использования элементам менеджмента. Фрагмент результатов индивидуального влияния элементов менеджмента на подчиненных представлены в таблице 2.

Таблица 2

Результаты индивидуального влияния элементов менеджмента
(фрагмент)

Наименование	Ожидаемые состояния		Ожидаемые результаты	Внешние признаки результатов
	начальные	конечные		
1	2	3	4	5
Лидерство	Ускорение движения в заданном направлении Осмысление своей роли ведомого	Сознательное или бессознательное участие в разных акциях Формирование преданных исполнителей	Адекватная деятельность и поведение	Лояльность Беспрекословное исполнение заданий, задач
Мотивация	Возможность удовлетворения потребностей при определенном поведении и деятельности Установление соотношения усилий и результатов по ним	Удовлетворение за счет приложения усилий. Воспроизводство стандартных потребностей	Адекватная деятельность и поведение	Умение вписываться в культуру организации
Конфликты	Осмысление содержания позиции другой стороны конфликта. Соотнесение усилий и результатов движения к позиции другой стороны	Принятие желаемой позиции и новых убеждений Ослабление противодействия позиции другой стороны	Адекватная деятельность и поведение	Нормальный социально-психологический климат
Власть	Ускорение движения в заданном направлении Восприятие возможностей и ограничений	Понимание запретов и ограничений. Выявление возможных послаблений и перспектив	Адекватная деятельность и поведение	Лояльность Исполнение заданий, задач

1	2	3	4	5
Коммуникация	Участие при формировании и передаче информации Восприятие смысла и содержания информации	Использование смысла и содержания информации Умение выделять приоритеты и акценты	Адекватная деятельность и поведение	Демонстрация способности для восприятия информации

Однако для управленца важно не только сам факт применения конкретных элементов менеджмента: видов власти, стиля управления, мотивации или лидерства в конкретном виде управленческой деятельности.

Первым шагом в этом направлении следует считать определение параметров влияния элементов менеджмента на работников и на группы людей в организации. Были выделены три параметра такого влияния: сила воздействия, глубина воздействия, диапазон воздействия, которые по мнению автора, определяют содержание управленческих отношений [3].

Сила воздействия – это свойство личности и/или коллектива людей осуществить воздействие на личность и группу и выделить отчетливую реакцию на смысл и/или содержание воздействия. Внешними признаками проявления *силы воздействия* следует считать начало реакции после воздействия каким-либо элементов менеджмента и появление внешних признаков этого воздействия для ожидаемого поведения и/или деятельности. Действенность данного показателя связано с тем, когда и как работник и/или группа людей приступают к выполнению воздействия (в виде задания, указания и т.д.) после их выдачи в устном или письменном виде.

Глубина воздействия – это свойство личности или коллектива людей сохранять смысл или содержание воздействия элементов менеджмента после контактов с личностью или коллективом; превращение переданных смыслов и/или содержаний при использовании элементов менеджмента в собственные позиции (убеждения, точку зрения); степень проникновения переданных смыслов и/или содержаний при использовании элементов менеджмента в сознание личности /коллектива людей для передачи другим людям.

Диапазон воздействия – это свойство личности и/или коллектива людей распространять смысл или содержание позиции (указания) при воздействии элементов менеджмента в своем поведении и деятельности на адекватные ситуации, события, задачи без дополнительного воздействия. Если одноразовое воздействие элементов менеджмента, использованного управленцем, расширяется без дополнительных усилий и захватывает стандартные области деятельности и поведения работника или группы людей, то можно констатировать понимание и компетентность исполнителей не только в конкретном направлении, но пространственное осмысление своего предназначения в организации.

Использованию этих параметров на практике способствует разработка шкал для измерения воздействия элементов менеджмента и их подробное описание. Фрагмент этих шкал приведен ниже.

Сила воздействия элемента менеджмента оценивается по 10-балльной шкале (1. – низшая оценка, 10 - высшая оценка):

1 _____ 10
 Незначительное ... Абсолютное
 воздействие на людей ... воздействие на людей

Глубина воздействия элемента менеджмента (0-10):

1 _____ 10
 1. Поверхностное ... Глубинное проникновение
 проникновение воздействия в ... воздействия в людей
 людей

Диапазон воздействия элемента менеджмента (0-10):

1 _____ 10
 Людми не осуществляется ... Людми осуществляется полный
 перенос воздействия на ... перенос воздействия на
 аналогичные феномены ... аналогичные феномены

Методика оценки эффективности менеджмента организации предназначена для выявления значений параметров элементов менеджмента при анкетировании их мнения. Для использования данной методики необходимо иметь квалифицированный персонал, который понимает цели, задачи, формы и содержание исследования уровня менеджмента организации. Технология оценки форм и содержания менеджмента организации на уровне операций представлена на рисунке 1.

К исследованию воздействия элементов менеджмента в организации привлекались специалисты и рядовые работники.

Полнота и глубина исследования и оценки менеджмента зависит от адекватного ответа работников на вопросы анкеты.

Ответы работников могут существенно отличаться, так как люди имеют различное образование и опыт, интересы и симпатии, наконец, личностные качества, пристрастия и т.д. По сути дела эти факторы свойств работников, как правило, касаются выпускаемого продукта, организационной структуры, качества продукции или услуг, культуры и коммуникаций, отношений с коллегами, начальниками, подчиненными и многих других аспектов организационной деятельности.

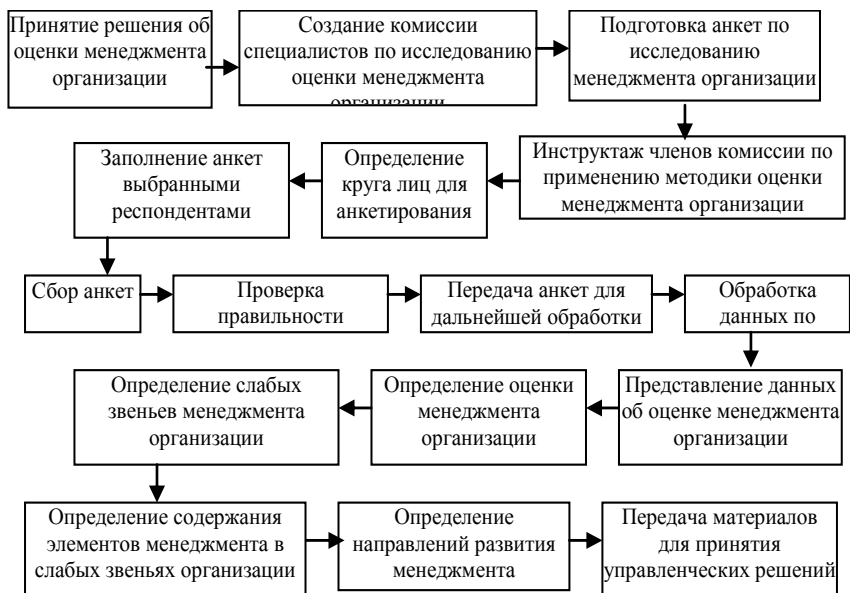


Рис. 1. Технология оценки менеджмента

Процесс изучения мнения и точек зрения работников организации в соответствии с выбранной методикой и является исходной точкой для всей дальнейшей деятельности по развитию элементов менеджмента организации.

Уровень воздействия данных параметров на работников и/или коллективы подразделения организации и соответственно их значения

оказались зависимы от свойств личностей управленцев, выполняемой работы, а также от состояния данного коллектива. При исследовании элементов менеджмента организации были найдены слабые точки в коллективе, которые снижают уровень социально-психологического климата в коллективе организации, производительность труда и т.д. Эти элементы менеджмента стали предметом исследования в каждом подразделении и началом поиска инструментов для изменения содержания поведения и деятельности как управленцев, так и отдельных работников.

Выводы. Таким образом, разработка показателей исследования элементов менеджмента, инструменты их измерения, а также технологии их исследования в организациях и коллективах людей позволит определять на уровне экспертных оценок состояния менеджмента в организации и находить наиболее слабые его элементы [3]. Этот материал представляет ценность для дальнейшей работы по снижению напряженности в человеческих отношениях организации. Для исследования менеджмента были также выбраны элементы коллективного воздействия: совместная деятельность, социально-психологический климат, управление командой, организационная культура, имидж организации [1-4]. Полученная картина поведения и деятельности работников позволит определить приоритеты деятельности управленцев на всех уровнях иерархии организации для совершенствования управленческой деятельности в целом и важнейших элементов менеджмента. Появится реальная возможность применять новые методологические и технологические средства, а также известные парадигмальные и концептуальные идеи, в т.ч. проблемно-ситуационное моделирование управленческой деятельности [5], систематизация управленческих императивов для их применения в организации [8], формирование инновационных организационных команд [6]. Следует особо подчеркнуть важность научных исследований для создания и поддержания синергетического эффекта в управлении социально-психологическим климатом в коллективах и социально-экономических преобразованиях в организациях.

Литература

1. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учеб. / О.С. Виханский, А.И. Наумов – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 416 с.

2. Герасимов Б.Н. Теория управления: монография / Б.Н. Герасимов. – Самара: НОАНО ВПО СИБиУ, 2012. – 404 с.
3. Герасимов Б.Н. Введение в менеджмент: теория, методология, технологии / Б.Н. Герасимов. – Самара: Изд-во НОАНО ВПО СИБиУ, 2014. – 384 с.
4. Герасимов Б.Н. Методология управления: учеб. пособие / Б.Н. Герасимов, К.Б. Герасимов. – Самара: НОАНО ВПО СИБиУ, 2013. – 488 с.
5. Герасимов Б.Н. Эффективность экономических систем: монография / Б.Н. Герасимов, К.Б. Герасимов. – Самара: НОАНО ВПО СИБиУ, 2013. – 252 с.
6. Клок К. Конец менеджмента и становление организационной демократии / пер. с англ. / К. Клок, Дж. Голдсмит. – СПб.: Питер, 2004. – 368 с.
7. Пригожин А.И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление / А.И. Пригожин. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 454 с.
8. Цветков А.Н. Современный менеджмент: синтезирующие идеи: монография / А.Н. Цветков. – СПб.: СПбГИЭУ, 2011. – 282 с.
9. Цлаф В.М. Теория и методология менеджмента: заметки о нашем видении // Методология и технология управления / В.М. Цлаф. – Самара: Самар. шк. бизнеса, 1992. – С. 43-60.

1. Vihanskij O.S. Menedzhment: chelovek, strategija, organizacija, process: ucheb. / O.S. Vihanskij, A.I. Naumov – M.: Izd-vo MGU, 1995. – 416 s.
2. Gerasimov B.N. Teorija upravljenja: monografija / B.N. Gerasimov. – Samara: NOANO VPO SIBiU, 2012. – 404 s.
3. Gerasimov B.N. Vvedenie v menedzhment: teorija, metodologija, tehnologii / B.N. Gerasimov. – Samara: Izd-vo NOANO VPO SIBiU, 2014. – 384 s.
4. Gerasimov B.N. Metodologija upravljenja: ucheb. posobie / B.N. Gerasimov, K.B. Gerasimov. – Samara: NOANO VPO SIBiU, 2013. – 488 s.
5. Gerasimov B.N. Jeffektivnost' jekonomicheskikh sistem: monografija / B.N. Gerasimov, K.B. Gerasimov. – Samara: NOANO VPO SIBiU, 2013. – 252 s.
6. Klok K. Konec menedzhmenta i stanovlenie organizacionnoj demokratii / per. s angl. / K. Klok, Dzh. Goldsmit. – SPb.: Piter, 2004. –

368 s.

7. Prigozhin A.I. Dezorganizacija: prichiny, vidy, preodolenie / A.I. Prigozhin. – M.: Al'pina Biznes Buks, 2007. – 454 s.

8. Cvetkov A.N. Sovremennyj menedzhment: sintezirujushhie idei: monografija / A.N. Cvetkov. – SPb.: SPbGJIeU, 2011. – 282 s.

9. Claf V.M. Teorija i metodologija menedzhmenta: zametki o nashem videnii // Metodologija i tehnologija upravlenija / V.M. Claf. – Samara: Samar. shk. biznesa, 1992. – S. 43-60.

Рецензент: Ашмарина С.И. д.э.н., зав. кафедрой прикладного менеджмента, проректор по научной работе и инноватике Самарского государственного экономического университета

17.05.2015

УДК 330(075.8)

Герасимов Кирилл

ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ ЭЛЕМЕНТОВ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

В работе рассматривается технологизация выбора методов выполнения процедур и элементов менеджмента для решения функциональных задач управления. Осознание необходимости технологизации приходит постепенно, когда организация сталкивается с необходимостью упорядочения управленческих и операционных процессов организации. В настоящее время практически отсутствуют типовые системы или модели, которые формировали и развивали эту деятельность. Технологизация элементов системы управления организацией представлена в работе как модель выбора и использования метода выполнения процедур функциональных задач управления и как модель выбора и использования элементов менеджмента в функциональных задачах управления. Практическая реализация рассмотренных моделей реализована на примере подпроцесса «Управление оценкой персонала». Знание и умение использовать методы выполнения процедур и элементы менеджмента позволяет на качественно новом уровне решать существующие и современные задачи управления.