

УДК 005(470)
DOI: 10.28995/2782-2222-2024-1-70-84

Системы управления: тренды и тенденции современного развития

Андрей Ю. Гавриш
*Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Россия, 821711@mail.ru*

Аннотация. В статье рассматривается проблематика качественных изменений, происходящих в современных системах управления в России. Анализируются ключевые аспекты формирования управленческих систем и факторы, обуславливающие их трансформацию. Показано, что в современных условиях вектор воздействия на системы управления представляет собой синтез факторов глобального характера и, прежде всего, цифровизация бизнеса, и факторов, отражающих конкретные условия отечественной экономики, переживающей масштабную перестройку вследствие санкционной войны. Выявленные аспекты влияния, обусловившие структурно-организационные изменения, позволили разработать рекомендации по совершенствованию процессов реинжиниринга систем управления с учетом экономической, организационной и социокультурной специфики организации.

Ключевые слова: система управления, организационная структура управления, факторы влияния, реинжиниринг, структурные модели

Для цитирования: Гавриш А.Ю. Системы управления: современные тенденции и перспективы развития // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 1. С. 70–84. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-1-70-84

Management systems. Trends and tendencies of modern development

Andrey Yu. Gavrish
*Russian State University for the Humanities,
Moscow, Russia, 821711@mail.ru*

Abstract. The article is concerned with problematics of qualitative changes taking place in modern management systems in Russia. The key aspects of the formation of management systems and the factors causing their transformation

© Гавриш А.Ю., 2024

are analyzed. It is shown that in modern conditions, the vector of influence on management systems is a synthesis of global factors, and, above all, the digitalization of business, and factors reflecting the specific conditions of the Russian economy undergoing a large-scale restructuring as a result of the sanctions war. The identified aspects of influence that led to structural and organizational changes made it possible to develop recommendations for improving the processes of reengineering management systems, taking into account the economic, organizational and socio-cultural specifics of the organization.

Keywords: management system, organizational management structure, influence factors, reengineering, structural models

For citation: Gavrish, A.Yu. (2024), “Management systems. Trends and tendencies of modern development”, *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 1, pp. 70–84, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-1-70-84

Введение

Системы управления, механизмы и факторы, обуславливающие организационные и структурные изменения, представляют актуальность в связи с важностью современных процессов, обуславливающих кардинальную модернизацию экономической и социальной жизни России. Пандемия COVID-19, ужесточение санкций в связи с началом СВО и последующий уход с российского рынка зарубежных компаний, существенные ограничения доступа к международным рынкам и иные факторы внешнего влияния оказали серьезное давление на все сферы экономической деятельности отечественных компаний. Вместе с тем воздействие санкционной антироссийской политики активизировало модернизацию отечественного экономического пространства. Опыт 2022 г., который стал наиболее рекордным по количеству санкций и последующих в 2022–2023 гг. антисанкционных мер, показал достаточно высокий уровень стрессоустойчивости российской экономики, а темпы ее замедления и уровень инфляции оказались значительно ниже, чем прогнозировалось зарубежными и российскими экспертами [Кайгородцев 2023].

В то же время перестройка отечественной экономики сопровождается не менее глобальными процессами, которые связаны с цифровизацией всех сфер жизнедеятельности государства и общества [Сопилко и др. 2018]. Базовым фактором, обеспечивающим эффективность цифровой трансформации, выступает реализация

структурных преобразований, формирующих импортнезависимые производства, обеспечивающих инновационную и стратегическую активность субъектов хозяйствования и переход отечественной экономики на качественно новый уровень.

Совокупность проблем и стратегий, те масштабные изменения, которые происходят в последнее десятилетие, актуализировали существующие проблемы в российской экономике, которые требуют инновационных управленческих решений и обоснованных планов их реализации. Это, в свою очередь, выдвинуло на первый план запрос на оптимизацию систем управления, создание качественно новых или модернизацию действующих организационных структур в соответствии с трендами современного развития и вызовами, стоящими перед отечественной экономикой [Сопилко, Горбачева 2022].

Необходимость перестройки систем управления в специфических условиях трансформации российского экономического пространства дополняется тенденциями, обусловленными объективными факторами развития, а именно:

- усложнением процессов управления в условиях социально-экономической и социально-политической нестабильности и неопределенности;
- гуманизацией производственных отношений, детерминированной приоритетным положением человеческого капитала в экономике;
- отсутствием эффективных механизмов в системе управления, адаптированных к трендам и вызовам современности;
- слабой степенью научно-методической базы, позволяющей оптимизировать управленческие процессы, повысить эффективность управления без радикальных изменений системы управления.

В силу данных аспектов актуальным фактором выступает комплексный анализ систем управления, позволяющий выявить как проблемные зоны, так и имеющийся потенциал для дальнейшего развития и создавать модели управления, адекватные потребностям хозяйствующего субъекта и учитывающие факторы внешнего и внутреннего воздействия.

Системы управления как объект научного исследования

В настоящее время существуют две достаточно автономные научно-теоретические базы, формирующие методологию организационного проектирования систем управления.

С одной стороны, зарубежный опыт исследования и проектирования систем управления сопряжен с развитием теоретико-методологических основ менеджмента и обусловил становление таких прикладных направлений, как управленческий консалтинг, инжиниринг и реинжиниринг систем управления. Исследования систем управления, начиная с подходов в рамках классического менеджмента, разработанных Ф. Тейлором и А. Файолем, прошли долгий путь развития и были расширены и дополнены альтернативной концепцией «человеческих отношений» Э. Мэйо, кросскультурными исследованиями управленческих схем второй половины XX в., функционалом неоклассических теорий и научных школ (В. Вудфорд, П. Друкер, П. Дюпон, Р. Лайкерт, У. Марч, Т. Питер, А. Слоан, Р. Томпсон, Р. Уотермен, Р. Черчме, В. Оучин и др.).

С другой стороны, проблематика исследования систем управления представлена значительным количеством отечественных исследований – А.А. Богданова (Малиновского), А.К. Гастева, О.А. Ерманского, Л.А. Бызова, М.И. Васильева, В.М. Глушкова, Е.Ф. Розмирович, Л.В. Канторовича, Н.А. Амосова, П.К. Анохина, М.А. Антонова, Л.А. Базилевич, М.И. Паскотина, Ж.Т. Тощенко, С.Ф. Фролова, Ю.Е. Волкова, Ю.П. Ехлакова, В.В. Яворского, В.В. Гончарова, А.И. Пригожина, А.А. Радугина, С.В. Рогожина, В.В. Щербина, В.М. Сай и других.

Кроме того, в России накоплен достаточно большой практический опыт в области научной организации и рационализации управленческого труда, представленный методическими разработками ВНИИОргтехники, Международного научно-исследовательского института проблем управления (МНИИПУ, Москва) 1970–1980-х гг., а также современными научно-исследовательскими институтами и консалтинговыми фирмами, занимающимися исследованиями и проектированием систем управления.

В последние годы появились работы отечественных авторов, посвященные отдельным проблемам исследования систем управления и механизмам организационного проектирования применительно к отечественным организациям – Б.З. Мильнера, Н.И. Лапина, А.И. Пригожина, Ж.Т. Тощенко, О.И. Шкаратана, К.А. Кравченко, В.П. Мешалкина, авторитетные исследования в области управления народным хозяйством в условиях модернизационного периода, особенностей современного менеджмента.

Характеристика управления как системы. Система управления – сложный целостный механизм, в основе которого лежат процессы взаимодействия как внутри самой системы (объектов и субъектов управления, инфраструктура, сформированная системой управления), так и самой системы управления с внешним

миром. Основным условием функционирования системы управления, независимо от специфики, уровня и социально-правовой формы хозяйствующего субъекта, в которой она действует, является целеполагание и динамичность развития. Необходимость упорядочения всех звеньев системы, т. е. их организация, – основополагающее условие эффективного управления, а формирование и совершенствование организационной структуры управления в условиях рыночной экономики – фундамент конкурентоспособности организации и ее выживания в условиях неопределенности и нестабильности современного рыночного пространства.

В процессе функционирования управленческой системы формируется организационная система управления, представляющая собой совокупность объектов, соединенных между собой информационными связями. Организационная структура управления формируется исходя из целеполагания и особенностей конкретной организации и основывается на четком распределении функциональных обязанностей между структурообразующими элементами системы и регламентации управленческих связей между этими элементами на всех уровнях управления. Основными элементами выступают уровни управления, структурные подразделения и управленческие связи. Соответственно, их организация всегда будет построена на иерархических взаимодействиях.

Иерархия системы управления представляет собой критически важное условие для ее эффективного функционирования, так как, основываясь на рациональной организации структурообразующих элементов, подразумевает их четкое деление и формализованное взаимодействие, устанавливающее строгую подчиненность и позволяющее избежать функциональной деструкции.

Классической формой организации производственных взаимоотношений является иерархическая департаментизация, основные принципы которой обоснованы в работах М. Вебера, Ф. Тейлора, А. Файоля и других. Иерархическая департаментизация выступает как модель формальной организации – бюрократическая модель и в зависимости от целей, которые преследует организация, имеет следующие формы: функциональную, территориальную, производственную и др.

Анализ концепций исследования систем управления позволил автору, помимо департаментизации, выделить модели организационных структур, которые наиболее распространены в современных отечественных практиках, – инновационную и ценностно-ориентированную модели.

В основе инновационной модели лежит проектно-ориентированная структура функционирования организации. Организаци-

онная структура данной модели имеет традиционную иерархическую структуру с наличием вертикальных связей, но управление обеспечивается за счет реализации методов управления проектами (project management), при которых горизонтальные и диагональные связи приобретают решающее значение.

Основным структурообразующим элементом инновационной модели является проектная группа, которая создается в рамках организации (иногда с привлечением внешних специалистов или групп) для выполнения конкретного проекта в конкретные сроки. При этом необходимо отметить, что инновационную систему управления можно назвать современной разновидностью классической модели управления, так как она основана на традиционной иерархической департаментизации и дополняется проектными структурами (департаментами, управлениями, отделами, группами), действующими как на постоянной, так и на временной основе, но также встроенными в иерархические связи. Вместе с тем проектные структуры (даже имеющие постоянный статус) имеют более гибкую и мобильную организацию, так как их функционал напрямую зависит от проектного целеполагания, и в зависимости от целей, масштабов и специфики проектов они изменяют масштабы своих структур (например, за счет привлеченных специалистов). Соответственно, инновационные организации можно позиционировать как гибридную форму классической организации, наделенную совокупностью традиционных для классических систем управления структурообразующих элементов и связей, но имеющих качественно новую организационную инфраструктуру, позволяющую организации мобильно реагировать на запросы рынка и адекватно реагировать на весь комплекс изменений и неопределенностей рыночного пространства.

Говоря о третьей модели организационной структуры управления – ценностно-ориентированной, автор определяет, что она в равной мере присуща и традиционной, и инновационной моделям. Основой концептуальной сущности данной модели служит, по сути, переориентация управления с традиционной экономической парадигмы на качественно новые ценности – этические, экологические, социальные и иные, в русле которых конкретизируются показатели эффективности и конкурентоспособности хозяйствующих субъектов. Зародившись в конце XX в. в рамках теории стейкхолдеров и концепции корпоративной социальной ответственности, ценностно-ориентированное управление направлено как на качественно новые цели (удовлетворенность клиентов и иных заинтересованных лиц/стейкхолдеров, продуктовые инновации, удовлетворенность сотрудников и т. п.), так и на качественно новые модели организа-

ции производственных процессов, а именно – декомпозицию целей, позволяющую установить оперативное сопряжение глобальных целей организации с функциональными целями линейных менеджеров. Критериальными показателями в данном случае выступают так называемые драйверы ценностей – управляемые переменные, в совокупности создающие ценность бизнеса и дифференцированные по разным уровням управления [Антошков и др. 2020].

Ценностно-ориентированная модель управления, по сути, переориентирует целеполагание хозяйствующего субъекта с внутренних целевых установок, как правило финансово-экономических, на создание единого ценностного пространства «общество–бизнес», в рамках которого экономическая результативность бизнеса оценивается с позиций ее социальной ценности. Подобная интеграция обуславливает более широкие возможности для постановки и реализации долгосрочных стратегий в привязке к бизнес-окружению, что позволяет повышать экономические и репутационные показатели (концепция устойчивого развития).

Механизмы и принципы функционирования современных систем управления. Характеризуя вышеприведенные модели, автор констатирует, что всем современным организациям, независимо от правового статуса и специфики деятельности, в той или иной степени присущи черты, характерные для всех трех моделей, а основополагающим фактором их функциональности является иерархическая природа управления и реализация единой стратегии, которые осуществляются путем координации формальных и неформальных взаимосвязей внутри организации в контексте условий и факторов влияния внешней среды. С одной стороны, это позволяет позиционировать хозяйствующие субъекты как социально-экономические системы, а с другой – данная координация, выражаясь наличием горизонтальных, вертикальных, диагональных или/и иных связей, реализуясь посредством принятия решений и ввода их в действие, охватывает весь комплекс имеющихся ресурсов и человеческого капитала в их совокупности. Следовательно, четкая рациональная организация деятельности всех структурообразующих элементов управления хозяйствующим субъектом в основе имеет следующие факторы:

- 1) формализованные взаимосвязи между сотрудниками и объектами их деятельности, отражаемые в моделях и схемах организационной структуры, совокупности должностного функционала и системы иерархического подчинения;
- 2) неформальные личные контакты, обусловленные как служебными взаимодействиями, так и личностно-ориентированными предпочтениями;

- 3) политика руководства, кадровые стратегии и корпоративная система воздействия на персонал;
- 4) полномочия и функции сотрудников на различных уровнях управления, обеспечивающие оперативную реализацию стратегических целей хозяйствующего субъекта.

Из совокупности данных факторов возникает и функционирует и непосредственно структура управления, которая, в свою очередь, базируется на стратегиях, системах экономических показателей деятельности, на основе которых формируются цели управления процессами, политика управления, определяющая как общие принципы управления организацией, так и формализованные нормативы, устанавливающие требования на выполнение функций, планов по направлениям деятельности всей организации в целом и планов подразделений (в том числе финансовые планы – бюджеты и бизнес-планы).

С этих позиций задачи управления в современных социально-экономических системах распределяются по трем основным уровням – оперативному, инновационному и стратегическому. Для всех уровней характерен общий стандартный/классический набор функций, выполнение которых обеспечивает полный цикл принятия управленческих решений: прогнозирование, планирование, мотивации, контроль и координация деятельности. Данные функции имеют взаимообуславливающий характер, а взаимосвязь между ними представляет собой цикличную схему, в рамках которой система управления, реагируя как на изменения во внешней среде, так и испытывая воздействие внешних факторов, вносит в свой функционал корректировки, адекватные новым условиям. Определенный тип реакции на воздействия, уровень возможностей и условия для реализации корректировок определяют и степень динамичности системы управления.

Современные системы управления и механизмы их моделирования

Современные организационные структуры, построенные на гибком реагировании на внешнюю среду, выходят за рамки классических организационных моделей и приобретают новые формы, что обуславливает необходимость формирования более гибких систем управления, способных адаптивно реагировать на весь комплекс изменений, учитывать неопределенность и риски и мобильно ориентироваться в потребностях динамично развивающегося рыночного пространства, используя весь комплекс имеющихся ресурсов.

Особенно остро проблематика модернизации систем управления проявляется в условиях цифровой трансформации бизнеса и создания единого информационного пространства. Программами «Цифровая экономика» и «Стратегия развития информационного общества до 2030 года» в числе приоритетных направлений определена потребность в создании информационной инфраструктуры, способной обеспечивать полномасштабное цифровое взаимодействие граждан, бизнеса и органов власти [Захаров 2020]. Данный заказ предполагает создание результативных систем управления, синтезирующих действующие системы управления и их цифровые аналоги в единую организационную среду, а реализация инновационных управленческих механизмов выдвигает потребность в специальных исследованиях, предполагающих исследование действующей системы управления в контексте ее цифровизации и разработке гибридных методов управления, отвечающих условиям цифровой инфраструктуры.

Необходимо отметить, что в настоящее время синхронизация реальных и цифровых инструментов управления представляет собой серьезнейшую проблему, которая лежит не столько в плоскости технологического и/или технического сопровождения процессов цифровизации, сколько в области трансформации социально-организационного поля управления, так как цифровая трансформация системы управления прежде всего преобразует существенные характеристики объекта и субъекта управления, а также изменяет характер взаимодействия между ними.

Автоматизация производства, развитие робототехники, внедрение искусственного интеллекта (далее – ИИ), цифровой документооборот и иные информационно-технологические решения, сопровождающие процессы цифровизации, обусловили создание новой инфраструктуры, примером которой можно назвать интегрированную систему государственного управления – электронное правительство, функционал которого обеспечивает основные виды коммуникационных связей в системах G2C (Government-to-Citizen; Государство–Граждане); G2B (Government-to-Business; Государство–Бизнес); G2G (Government-to-Government; Власть–Власть); G2E (Government-to-Employees; Власть–Госслужащие).

В основе функционирования новой системы управления лежит так называемый платформенный подход – новая система организации кросс-канального взаимодействия органов государственной власти–субъектов управления и пользователей–объектов управления (граждан, юридических лиц, представителей бизнеса, госслужащих), построенная на базе интегрированных цифровых

процессов. В число базовых характеристик платформенной системы управления можно включить:

- автоматизацию шаблонных действий, рутинных (текущих) процессов;
- нивелирование человеческого фактора в процессе взаимодействия пользователей с органами власти – «принцип невидимого государства»;
- внедрение бизнес-моделей в практику управления – клиентоориентированность органов власти, приоритет потребностей и интересов пользователей (граждан, бизнеса и т. п.);
- проактивность оказания услуг, обуславливающую возможность информирования пользователей до получения запроса на необходимую информацию;
- комплексный характер оказания услуг (например, гиперсервис «Госуслуги»);
- интеграцию в практику управления стандартов качества, основанных на оценке ценности государственных услуг для потребителя-гражданина.

Парадигма цифрового управления на сегодняшний день представляет собой интеграцию модели управления, построенной на процессном подходе с горизонтальными взаимодействиями, в центре которой находится гражданин-пользователь, его потребности и интересы (горизонтальная модель управления), и традиционной модели вертикального управления, фокус которой концентрируется вокруг иерархии и функций управления.

В результате такой интеграции создана расширенная коммуникационная инфраструктура государственного управления и предоставления государственных услуг, в рамках которой изменяются сущностные характеристики субъектов (государство) и объектов (граждане) управления, когда взаимодействие государства, выступающего «производителем услуг», а граждан как «потребителей услуг», переходит не только в новый, цифровой формат, но и изменяет свою природу, трансформируя организационную структуру и принципы управления, нивелируя человеческий фактор, замененный полностью и/или частично ИИ, чат-ботами, электронным документооборотом, цифровыми технологиями обработки и анализа информации и иными средствами технологического оснащения управления. Цифровая инфраструктура обуславливает возможности мобильной реакции государственных органов на запросы населения и оперативного решения проблем. С другой стороны, новая система коммуникаций «государство–общество» как механизм быстрого и комфортного доступа к государственным услугам и необходимой информации существенно усилила степень гражданской

активности населения, расширила возможности общественности во взаимоотношениях с государственными институтами. Яркий пример такого взаимодействия – чрезвычайное происшествие в Подольске в январе 2024 г., когда Правительство Московской области узнало о потере теплоснабжения не от местных властей, а из сообщений граждан в социальных сетях и через правительственный портал.

Необходимо отметить, что электронное правительство еще не является альтернативой традиционным формам власти и управления, а лишь представляет дополнительный инструмент взаимодействия, обеспечивающий более эффективные способы коммуникации чиновников и населения. При этом отчетливо проявляется «управленческий диссонанс», обусловленный доминированием так называемого технократического патернализма, усиленного традиционными формами иерархического управления и авторитарными методами воздействия. На фоне цифровой поляризации общества, основанной на возможностях доступа к цифровым технологиям, ресурсам и информации, обостряются проблемы, непосредственно связанные с развитием цифровой инфраструктуры и цифрового управления в целом. Расширение спектра «цифровых проблем», наиболее остро проявляющихся в процессах цифровой трансформации системы управления, напрямую связано с человеческим фактором, а точнее, с нивелированием личностных контактов при решении тех или иных проблем [Панкратов и др. 2019].

Функционирование системы коммуникационных каналов «власть–общество» обусловило парадигму «невидимого государства», в рамках которого обозначились тренды замены традиционного взаимодействия граждан с властью цифровыми сервисами – чат-ботами. Это повлекло не только изменение доступа к услугам, но и преобразование самих услуг и их потребителей. Произошла замена реального гражданина так называемым «цифровым двойником» – идентифицируемым в системе набором данных пользователя, возможность защиты прав которого реализуется только при постоянном мониторинге государственной информационной системы. При этом сервисы цифрового управления не могут обеспечить всестороннюю защиту данных пользователя, достаточно быстро ликвидировать сбои, потери данных и/или иные технологические и технические деструктивные последствия. В результате комфортность, стандартизация госуслуг сопряжены с реальной недоступностью госструктур для решения проблем населения. Так, исследование, проведенное Центром подготовки руководителей и команд цифровой трансформации ВШГУ РАНХиГС, показало, что в 2019 г. было анонсировано 25 правительственных суперсервисов,

аналогичных «Госуслугам», в рамках функционирования которых обеспечивалась цифровизация 90% взаимодействий системы управления «государство–граждане» [Ефимочкина и др. 2023]. При реализации программы к 2023 г. их число сократилось до 18%. При этом в значительной степени возрос процент негативных оценок деятельности цифровых систем управления, жалоб на качество оказываемых услуг. Особо остро стоит вопрос об отсутствии клиентской поддержки пользователей, когда любой вопрос, ранее решаемый посредством личных контактов, вследствие «общения» с чат-ботами превращается в нерешаемую проблему.

Анализ опыта цифровизации систем управления как в государственном секторе, так и в частном бизнесе позволяет выявить ряд проблемных зон:

- 1) недостаточно полное нормативно-правовое регулирование. В результате многие процессы или цифровые манипуляции практически не учитываются в законодательном поле (например, проблемы хранения цифровых документов);
- 2) неэффективность цифрового документооборота, обусловленная достаточно частыми изменениями интерфейса интерактивных отчетных форм и объема данных в них (например, изменения в структуре кадрового документооборота);
- 3) дублирование бумажного документооборота, особенно в части отчетных форм, цифровыми двойниками;
- 4) несовершенство инфраструктуры данных, в том числе из-за несовместимости формата информационных ресурсов;
- 5) дефицит цифровых компетенций у сотрудников [Василенко, Зотов 2020].

Заключение

Осуществляемая в настоящее время цифровая трансформация систем управления обусловила технологический прорыв в системе организации информационно-коммуникационной инфраструктуры, обеспечив мобильное и адекватное взаимодействие субъектов и объектов управления. При этом цифровая трансформация обнажила проблемные зоны, которые в большей степени сопряжены не столько с техническим и/или технологическим обеспечением управленческой деятельности, сколько лежат в плоскости организационных моментов. Эти процессы имеют объективный характер и напрямую отражают трансформационную перестройку системы управления, ее переход в новый цифровой формат и в новое коммуникационное качество. На текущий момент функционирует ги-

бридная форма управления, сочетающая в себе не только ставшие традиционными модели, но и качественно новые алгоритмы управленческой деятельности. В результате исследователи констатируют наличие такого явления, как «цифровизация ради цифровизации», когда цифровой инструментарий, расширяя возможности «старых» процессов, обнажает не только их неэффективность, но и зачастую приводит к «автоматизации бардака» [Панкратов и др. 2019], что в значительной степени снижает эффективность цифровой модели управления, делая ее малорезультативной и нивелируя технические и технологические возможности.

Становится очевидной необходимость разработки методов и механизмов управления, отвечающих потребностям и трендам современности. Это, в свою очередь, формирует запрос на формирование и реализацию качественно новой методологии исследования систем управления с учетом внедрения в практику управления цифровых и информационно-коммуникационных технологий. В России имеется первоначальный опыт подобных исследований в области цифровой трансформации систем управления и накоплен достаточно обширный теоретико-методологический ресурс в сфере исследований систем управления. Практика применения инновационных методик в их интеграции с традиционными методами исследования систем управления показывает их эффективность и обуславливает возможности для комплексного и системного подхода к изучению новой парадигмы развития управленческой деятельности.

Литература

- Антошков и др. 2020 – Антошков А.В., Кузьменко В.С., Праведный Ф.К. Аспекты стратегического управления организации в условиях цифровой трансформации // Управление бизнесом в цифровой экономике: Третья Междунар. конф.: Сборник тезисов выступлений. СПб.: ИПЦ СПбГУПТД, 2020. С. 90–93.
- Василенко, Зотов 2020 – Василенко Л.А., Зотов В.В. Цифровизация публичного управления в России: риски, казусы, проблемы // Цифровая социология. 2020. № 3 (2). С. 4–16.
- Ефимочкина и др. 2023 – Ефимочкина Н.Б., Мамедов А.К., Сулумов С.Х. Коммуникационные трансформации современного делового пространства // Экономика образования. 2023. № 3. С. 103–116.
- Захаров 2020 – Захаров Д.В. Цифровизация экономики: проблемы и перспективы // Развитие науки, национальной инновационной системы и технологий: Сб. науч. трудов по материалам Междунар. научно-практич. конф. 13 мая 2020 г.: Белгород: Агентство перспективных научных исследований (АПНИ), 2020. С. 102–107.

- Кайгородцев 2023 – *Кайгородцев А.А.* Влияние санкций на экономическую безопасность России // Экономическая безопасность. 2023. Т. 6. № 2. С. 479–496.
- Панкратов и др. 2019 – *Панкратов И.Ю., Свертилова Н.В., Лидэ Е.Н.* Цифровая трансформация: риски и угрозы, возможности и перспективы развития // Государственная служба. 2019. Т. 21. № 3. С. 64–74.
- Сопилко, Горбачева 2022 – *Сопилко Н.Ю., Горбачева В.В.* HR-аналитика в контексте повышения производительности труда на отраслевых предприятиях // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2022. № 4. С. 8–19. DOI: 10.28995/2073-6304-2022-4-8-19.
- Сопилко и др. 2018 – *Сопилко Н.Ю., Малимон К.Л., Канюков И.А.* Технология блокчейн и способы ее продвижения в современном мире // Экономика и предпринимательство. 2018. № 1 (90). С. 606–610.

References

- Antoshkov, A.V., Kuzmenko, V.S., and Pravednyi, F.K. (2020), “Strategic management of an organization under digital transformation”, *Upravlenie biznesom v tsifrovoi ekonomike: Tret'ya mezhdunar. konf.: Sbornik tezisev vystuplenii* [Business Management in the digital economy, Third International conference, Collection of abstracts of speeches], IPTs SPbGUPTD, St. Petersburg, Russia, pp. 90–93.
- Efimochkina, N.B., Mammadov, A.K. and Sulumov, S.H. (2023), “Communication transformations of the modern business space”, *Economics of Education*, no. 3, pp. 103–116.
- Kaigorodtsev, A.A. (2023), “The impact of sanctions on Russia's economic security”, *Economic security*, vol. 6, no. 2, pp. 479–496, DOI: 10.18334/ecsec.6.2.117685.
- Pankratov, I.Yu., Svertilova, N.V. and Lide, E.N. (2019), “Digital transformation: risks and threats, opportunities and development prospects”, *Public Administration*, vol. 21, no. 3, pp. 64–74.
- Sopilko, N.Yu. and Gorbacheva, V.V. (2022), “HR analytics in the context of increasing labor productivity at industry companies”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Economics. Management. Law”*, no. 4, pp. 8–19, DOI: 10.28995/2073-6304-2022-4-8-19.
- Sopilko, N.Yu., Malyon, K.L., and Kanukov, I.A. (2018), “Blockchain and the ways of its promotion in the modern world”, *Economics and Entrepreneurship*, vol. 1, no. 90, pp. 606–610.
- Vasilenko, L.A., and Zotov, V.V. (2020), “Digitalization of public administration in Russia: risks, casuses, problems”, *Digital Sociology*, no. 3 (2), pp. 4–16.
- Zakharov, D.V. (2020), “Digitalization of the economy. Issues and prospects”, *Razvitie nauki, natsional'noi innovatsionnoi sistemy i tekhnologii: Sbornik nauch. trudov po materialam Mezhdunar. nauchno-praktich. konf. 13 maya 2020 g.* [Development of science, national innovation system and technologies. Collection of scientific papers based on the materials of the International Scientific and Practical Conference on May 13, 2020], Agentstvo perspektivnykh nauchnykh issledovaniy (APNI), Belgorod, pp. 102–107.

Информация об авторе

Андрей Ю. Гавриш, аспирант, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; 821711@mail.ru

Information about the author

Andrey Yu. Gavrish, postgraduate student, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; 821711@mail.ru