DOI 10.22394/1818-4049-2018-83-2-111-119
УДК 65.014.1

Т. М. Грицюта

Концептуальные подходы к определению понятия «качество социального управления организацией»: теоретический анализ

В *статье рассмотрены различные подходы к определению понятий «социальное управление», «управление социальным развитием» применительно к организации. Выявлено, что на микроуровне эти понятия отождествляются. Определено, что применительно к организации речь идет о социальном менеджменте. В работе рассмотрены различные подходы к определению понятия «качество управления организацией». Определено, что в современных исследованиях качество управления организацией рассматривается, как правило, в узком смысле, односторонне – в основном с точки зрения экономических факторов, не затрагивая социальный аспект; нет единого подхода к содержанию понятий «качество управления» и «управление качеством». Предложено уточняющее определение качества управления организацией.*

Ключевые слова: *социальное управление, управление социальным развитием, социальный менеджмент, социальное управление на микроуровне (на предприятии), качество управления организацией, социальные аспекты управления, компоненты качества управления.*

Функционируя в современных условиях, предприятиям необходимо ориентироваться на принципиально новые подходы к управлению, где основной акцент сделан на сотрудников, как на главный компонент системы управления. Возрастающая роль социального управления выступает определяющим фактором успешного функционирования организации, обеспечивая целостность структуры организации, специфики ее деятельности, оказывая влияние на ее дальнейшее развитие.

В связи с этим актуальность темы исследования определяется потребностью в теоретических подходах к определению качества управления организацией, учитывая социальный аспект.

Значительный вклад в разработку теории социального управления внесли отечественные социологи А. И. Кравченко, К. Э. Оксинойд, Л. А. Бурганова, А. И. Пригожин, Е. П. Тавокин и др.

Однако необходимо отметить, что однозначного общепринятого определения социального управления в современной науке пока не принято. Существующие определения социального управления не имеют четкого очертания, и зачастую совпадают с другими, близкими по значению определениями.

Социальное управление на предприятии представляет собой многоаспектное определение. В основном дается определение в широком смысле. Применительно к организации источников крайне мало.

По мнению А. И. Кравченко, социология управления на микроуровне изучает «поведение руководителей и подчиненных в рамках отдельно взятой организации…» [Кравченко, Тюрина, 2012].

Однако существуют и другие подходы к определению социального управления на предприятии. Сравнительный анализ определений понятия «социальное управление» на микроуровне представлен в табл. 1.

Он подтверждает, что на эту проблему существуют различные взгляды. Так, исследователи Л. А. Бурганова, В. И. Галахов, Е. П. Тавокин, А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев [Бурганова,

Татьяна Михайловна Грицюта – аспирант, Дальневосточный государственный университет путей сообщения (680021, Россия, г. Хабаровск, ул. Серышева, д. 47). *E-mail: gtm1811@bk.ru*

Таблица 1

Сравнительный анализ понятия «социальное управление на предприятии»

Автор	Определение
Л. А. Бурганова	Осознанное, специально организованное воздействие на социальные процессы для достижения поставленных целей с учетом интересов отдельных личностей, формальных и неформальных групп
Г. Е. Зборовский, Н. Б. Костина	Организационная деятельность во имя достижения социальных целей и задач посредством определенных методов
Т. М. Баландина	Процесс создания целенаправленного взаимодействия субъекта и объекта управления в целях достижения заранее определенных социально значимых результатов
В. С. Основин	Деятельность, направленная на обеспечение упорядоченности и согласованности в действиях людей и их организаций с целью осуществления намеченных задач
А. Н. Аверин	Действия, обеспечивающие, упорядочивающие и контролирующие деятельность людей и их коллективов в рамках той или иной социальной системы
С. А. Измалкова, Е. Е. Кононова, О. В. Магомедалиева, И. В. Мусатова, И. А. Тронина	Совокупность инструментов, методов, технологий, применяемых в управлении социальными процессами и отношениями
В. И. Галахов	Перенаправленное воздействие на социальную систему, организацию… в интересах регулирования, развития деятельности
Е. П. Тавокин	Основанное на достоверном знании систематическое воздействие субъекта управления (управляющей подсистемы) на объект управления (управляемую подсистему), в качестве которого могут выступать …, предприятия, учреждения, организации и т. д.
А. И. Пригожин	Комплекс методов целенаправленного воздействия на отдельных работников, отдельную группу, целый коллектив
А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев	Целесообразное воздействие субъекта управления на объект с целью перевода его в состояние, соответствующее цели данной системы

Источник: составлено автором.

2009; Галахов (8); Тавокин, 2015; Гладышев и др., 2001] считают, что социальное управление на предприятии является целесообразным, систематическим, целенаправленным воздействием субъекта управления на объект с целью достижения целей предприятия. С. А. Измалкова, Е. Е. Кононова, О. В. Магомедалиева, И. В. Мусатова, И. А. Тронина, А. И. Пригожин [Измалкова и др., 2015; Пригожин, 2015] рассматривают социальное управление на микроуровне как комплекс или совокупность инструментов, методов воздействия, направленных на управление социальными процессами и взаимоотношениями в коллективе.

А. И. Пригожин полагает, что социальное управление не может быть чисто рациональным, служебным, официальным, так как объект воздействия имеет свои личные или групповые интересы, цели, потребности. Развивая мысль об управлении, А. И. Пригожин обращает внимание на то, что «управление складывается из целевого управляющего воздействия, существующего организационного порядка и самоорганизации» [Шепелев, 2016].

Третья группа исследователей, в числе которых Г. Е. Зборовский, Н. Б. Костина, Т. М. Баландина, В. С. Основин, А. Н. Аверин [Зборовский, Костина, 2008; Баландина, 2016; Основин, 1971; Слепенков, Аверин, 1990] полагает, что социальное управление на предприятии – это деятельность (процесс или действия), направленная на управление трудовым коллективом организации для достижения запланированных результатов.

Однако все исследователи едины во мнении, что социальное управление должно быть целенаправленным и систематическим, способствующим совершен-

ствованию деятельности организации и достижению поставленных целей.

Необходимо отметить, что в современной научной литературе по социологии понятия «социальное управление на предприятии» и «управление социальным развитием» используются как синонимы.

Сравнительный анализ подходов к определению понятия «управление социальным развитием» представлен в табл. 2.

Анализируя представленные определения, следует заметить, что исследователи К. Э. Оксинойд, В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова, А. З. Гусов [Оксинойд[3]; Башмаков, Тихонова, 2014; Гусов, 2007] сошлись во мнении, что управление социальным развитием представляет собой целенаправленное воздействие на систему в целом или ее отдельные части.

Т. В. Целютина, А. Я. Кибанов [Целютина, 2017; Кибанов, 2010], вкладывают в содержание «управление социальным развитием» помимо целенаправленного воздействия совокупность методов, приемов, форм решения задач социального характера и отмечают закономерности протекания социальных процессов, необходимость анализа совершенных действий, разработку стандартизованных форм социального воздействия.

Соглашаясь с мнением Т. В. Целютиной, необходимо отметить, что «социальное развитие представляет собой организационный механизм заранее продуманного, спрогнозированного, многостороннего, то есть планомерного и комплексного, воздействия на социальную среду. По своему назначению управление социальным развитием ориентируется исключительно на людей, создание для работников организации надлежащих условий труда, быта и

Таблица 2

Сравнительный анализ понятия «управление социальным развитием»

Источник	Определение
Энциклопедия экономиста[1]	Совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе знания закономерностей протекания социальных процессов
Журнал «Директор по персоналу»[2]	Система воздействий на трудовую деятельность сотрудников в целях выполнения задач и совершенствования всех аспектов функционирования компании
К. Э. Оксинойд	Систематическое, целенаправленное воздействие на происходящие в организации социальные процессы, складывающиеся из отдельных изменений (событий), ведущих к новому, более высокому качеству социальной общности организации
В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова	Система целенаправленных воздействий на совместную трудовую деятельность работников в целях реализации задач, стоящих перед организацией (стратегических целей организации), и совершенствования всех аспектов ее функционирования
А. З. Гусов	Целенаправленное воздействие на формирование трудовых отношений, на реализацию социального обеспечения, социальной защиты работников, формирование отношений социального партнерства, через разработку и реализацию соответствующих мероприятий и правил
А. Я. Кибанов	Совокупность приемов, процедур и правил целенаправленного воздействия субъекта управления на объект на основе научных подходов, знания закономерностей протекания социальных процессов и реальной практики управления
Т. В. Целютина	Совокупность методов и форм решения социальных проблем действительно на научной основе, опирающейся на знание закономерностей протекания социальных процессов, точный аналитический расчет и выверенные социальные нормативы

Источник: составлено автором.

[1] *Энциклопедия экономиста URL: http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialnyy-menedzhment.html (Дата обращения: 01 июня 2018 г.).*

[2] *Журнал «Директор по персоналу» URL: https://www.hr-director.ru/article/66707-qqq-17-m6-upravlenie-sotsialnym-razvitiem-organizatsii (Дата обращения: 01 июня 2018 г.).*

[3] *Оксинойд К. Э. Управление социальным развитием организации URL: http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=3260465 (Дата обращения: 21 мая 2018 г.).*

досуга, постоянное улучшение этих условий» [Целютина, 2017].

По мнению А. Я. Кибанова, социальное развитие организации представляет собой «развитие социальной среды и сферы социальных отношений, основанное на законах практической деятельности людей, проявляющееся во всестороннем улучшении качества жизни работников трудового коллектива» [Кибанов, 2010].

Проведя анализ вышеуказанных определений, автор пришёл к выводу, что, говоря о социальном управлении и управлении социальным развитием организации, исследователи имеют в виду всё же социальный менеджмент.

Выделение социального менеджмента в особое направление социального управления применительно к предприятию, позволит избежать путаницы, излишней формализации в понятиях.

Итак, специфическая особенность социального менеджмента – это целенаправленное регулирующее управленческое воздействие, где объектом управления выступает персонал предприятий, то есть сложная совокупность разнородных по своей природе компонентов.

Принимая во внимание тот факт, что качество управления организацией является базисом для ее жизнедеятельности и основным условием ее конкурентоспособности, рассмотрим термин «качество управления организацией» с различных позиций.

Необходимо отметить, что в современных публикациях определение понятия «качество управления» встречается редко, а применительно к организации – крайне редко. Также стоит сказать об отсутствии общепринятого определения и его содержания. Это объясняется неоднозначностью, методологической сложностью установления смысловых границ и в то же время универсальностью применения данного понятия. По мере накопления знаний происходит уточнение понятийного аппарата качества управления организацией.

Также необходимо отметить, что в практической деятельности о качестве управления организацией судят по достигнутым результатам, отождествляя его с эффективностью, результативностью управления. Однако это суждение является косвенным.

Анализ приводимых в научных публикациях определений «качества управления» применительно к организации показывает, что существуют различные подходы к данному определению (табл. 3).

Анализируя представленные определения качества управления организацией, необходимо отметить, что с точки зрения ГОСТ ISO 9000 – 2011 качество означает «степень соответствия совокупности присущих характеристик требованиям»[5]. В соответствии с этим, в приведенных определениях дается оценка качества управления организацией, где отмечено, что, если итоги управленческой деятельности соответствуют целям организации, то это и есть качество.

В. А. Винокуров также отмечает, что качество управления организацией – это «фактор системной организации пред-

Таблица 3

Сравнительный анализ определения «качество управления организацией»

Автор	Определение
В. А. Винокуров[4]	Совокупность свойств, присущих управлению и определяющих его состояние, возможность создавать надлежащие условия путем выбора, интегрирования и комбинирования факторов внутренней и внешней среды для обеспечения требуемой конкурентоспособности предприятия
А. А. Солдаткин	Совокупность характеристик управления, обеспечивающего результат производственной деятельности, удовлетворяющий требованиям потребителей
А. В. Бусыгин	Соответствие фактических итогов управления целям организации
М. З. Свиткин	Степень соответствия совокупности собственных характеристик менеджмента организации установленным требованиям

Источник: составлено автором

[4] *Винокуров В. А. Качество менеджмента – основа современной управленческой парадигмы URL: http://www.mevriz.ru/articles/2006/6/4154.html (Дата обращения: 13 декабря 2017 г.).*

[5] *ГОСТ ISO 9000-2011. Межгосударственный стандарт. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь (введен в действие Приказом Росстандарта от 22.12.2011 № 1574-ст) URL: www.consultant.ru (Дата сохранения: 13 сентября 2015 г.).*

приятия, обеспечивающий его успех, конкурентоспособность, экономическое здоровье [Винокуров].

Существуют и другие определения понятия «качество управления организацией». Например, В. А. Костин, К. В. Комянчина отмечают, что качество управления организацией – это «свойства системы управления (подсистемы организации); фактор, который обусловливает эффективность работы организации и включает в себя функции: проектирование, корректировка управленческих подсистем организаций в соответствии с управленческими стандартами; самодиагностика управления, выявление отклонений и нарушений; принятие решений, направленных на устранение нежелательных отклонений»[6].

В данном случае дается определение не качества управления организацией, а рассматривается суть менеджмента,, его отдельные стороны, сущность социального управления.

То же можно отметить и в определении другого автора. Д. В. Валовой отмечает, что «качество управления организацией регулирует действия в подсистеме, являющейся совокупностью тех элементов, в которых воплощаются социальные качества самих образующих ее людей, уровень их культуры, общих и профессиональных знаний, их потребности, интересы, разделяемые ценности, поведенческие установки, отношения к условиям труда, морально-психологическому климату, к лидерам и т. п.» [Валовой, 1999]. Однако это относится к сущности социального управления.

Проведя анализ изученного материала, необходимо отметить, что современные авторы и в России, и за рубежом, отождествляют понятия «качество управления» и «управление качеством», принимая их за синонимы, и рассматривая их сущность и содержание с точки зрения стандарта ИСО серии 9000:2000. Такой подход применяется ко всем предприятиям, независимо от отрасли экономики и сферы деятельности, к которой они принадлежат.

Это объясняется внедрением в конце XX века процессного подхода и переходом от управления качеством продукции к Всеобщему управлению качеством (TQM). В версию стандарта ИСО 9000:2000 заложен широкий смысл понятия «качество», которое рассматривается не только с точки зрения качества готовой продукции, но и качества управленческой деятельности.

На качество управления организацией оказывает влияние социальный аспект, а именно социальная политика организации, ее организационная среда и корпоративная (организационная) культура (рис. 1).

Чтобы обеспечить качество управления организацией, необходим анализ поведения сотрудников, взаимоотношений внутри коллектива, взаимоотношений руководителя с подчиненными, корпоративной культуры организации, отношения коллектива к принимаемым управленческим решениям и многое другое, т. е. анализ социальной среды организации.

Качество управления организацией определяется уровнем проработанности и развития компонентов, составляющих



Рис. 1. Основные составляющие, обеспечивающие качество социального управления

[6] *Костин В. А., Комянчина К. В. Необходимость качественного социального управления и его черты. Режим доступа: http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/30285/1/uibch_2014_1-104.pdf (Дата обращения: 01 июня 2018 г).*



Рис. 2. Компоненты, определяющие качество управления

процесс управления (рис. 2).

Характеризуя рис. 2, можно отметить, что качество управления организацией является интегрированной характеристикой, которая имеет социальную составляющую.

Проведя исследование понятия качества управления организацией, авторы пришли к выводу, что качество управления организацией является интегрированной, совокупной характеристикой, включающей в себя помимо экономических показателей деятельности социальную составляющую. Качество управления сегодня – это фактор системной организации предприятия.

Принимая во внимание двойственную природу понятия «качество управления организацией», можно дать следующее определение: обеспечение устойчивого и эффективного функционирования предприятия, основанное на систематической, постоянной деятельности по управлению организацией, где успех самой организации и работающих в ней людей зависит от способности членов трудового коллектива организации взаимодействовать друг с другом.

Качество управления организацией зависит от согласованности действий, которые обеспечивают достижение общей цели, стоящей перед организацией.

Можно смело утверждать, что качество управления организацией зависит от понимания работниками и применения ими на практике навыков, подготовки, образования и опыта, необходимых для выполнения производственных функций и обязанностей. На руководство организации возлагается ответственность по предоставлению возможности работникам развивать необходимую компетентность, наделяя их необходимыми полномочиями. Уважение человеческого достоинства и приверженность сотрудников идеям организации, а также взаимное доверие, являются средством для достижения успехов организации.

Подводя итог, необходимо сделать следующие выводы:

1. Анализ различных подходов к определению понятий «социальное управление», «управление социальным развитием» позволяет установить, что на микроуровне эти понятия отождествляются и применительно к организации речь идет о социальном менеджменте.

2. На основании проведенного исследования предложено уточнённое определение понятия социального менеджмента применительно к организации как особого вида социального управления,

представляющего собой целенаправленное, регулирующее воздействие, обеспечивающее влияние на работников предприятия для достижения его целей с учетом их интересов.

3. Проблемы управления качеством организации проработаны не полностью.

4. Понятие «качество управления организацией» в литературе встречается очень редко, нет единого подхода к содержанию понятия, исследователи придерживаются различных формулировок.

5. В современных источниках качество управления организацией рассматривается односторонне – с точки зрения экономических факторов, не затрагивая социальный аспект.

6. Зачастую понятия «качество управления» и «управление качеством» отождествляются.

7. Невозможность получения экономических результатов деятельности без социального воздействия подчеркивает двойственную природу изучаемой проблемы.

8. Принимая во внимание его двойственную природу (экономическую и социальную составляющие), определение понятия «качество управления организацией» может быть следующим: качество управления организацией – это обеспечение устойчивого и эффективного функционирования предприятия, основанное на систематической, постоянной деятельности по управлению организацией, где успех самой организации и работающих в ней людей зависит от способности членов трудового коллектива организации взаимодействовать друг с другом.

Литература и источники:

1. Баландина Т. М. Социология управления: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 39.03.01 «Социология» / Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г. В. Плеханова. Саратов, 2016. 224 с.

2. Башмаков В. И., Тихонова Е. В. Управление социальным развитием персонала : учебник для студ. учреждений высш. проф. Образования. 2-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 2014. 240 с.

3. Бурганова Л. А. Теория управления: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2009. С. 153.

4. Бусыгин А. В. Эффективный менеджмент: учеб. для вузов по эконом. спец. М. : Финпресс, 2000. 1056 с.

5. Валовой Д. В. Социальный менеджмент / Управление персоналом. 1999. № 3. С. 87–107.

6. Гладышев А. Г., Иванов В. Н., Патрушев В. И. Основы социального управления: учебное пособие. М.: Высш. шк., 2001. 271 с.

7. Гусов А. З. Современное предприятие как субъект социальной политики в сфере производства // Теория и практика общественного развития. 2007. № 1. С. 105–112.

8. Зборовский Г. Е., Костина Н. Б. Социология управления. М., 2008. С. 86.

9. Измалкова С. А., Кононова Е. Е., Магомедалиева О. В., Мусатова И. В., Тронина И. А. Социальное управление организацией: учебное пособие для высшего профессионального образования. Орел: Госуниверситет. УНПК, 2015. 328 с.

10. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.

11. Кравченко Е. Ю. Терминологические аспекты постановки проблем управления социальным развитием современной организации / Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2011. №3. С. 244–249.

12. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс : учеб. пособие для студентов вузов. 4-е изд., испр. и доп. М., 2012. 983 с.

13. Основин В. С. Основы науки социального управления. Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 1971. 165 с.

14. Пригожин А. И. Социология организаций. М., 2015. 255 с.

15. Свиткин М. З. От менеджмента качества к качеству менеджмента // Методы менеджмента качества. 2000. № 4. С. 18–22.

16. Слепенков И. М., Аверин Ю. П. Основы теории социального управления М.: Высшая школа, 1990. 276 с.

17. Солдаткин А. А. Теоретико-

методологические основы повышения качества управления микроэкономической системой: дисс. … канд. экономических наук: 08.00.05: защищена 04.07.06. Саратов, 2006. 157 с.

18. Тавокин Е. П. Социология управления. Саарбрюккен, 2015. 315 с.

19. Целютина Т. В. Управление социальным развитием организации: учеб. Пособие. Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2017. 116 с.

20. Шепелев П. В. Сущность и содержание социального управления в современных организациях // Теория и практика общественного развития. 2016. № 12. С. 42–44.

Библиографическое описание статьи

Грицюта Т. М. Концептуальные подходы к определению понятия «качество социального управления организацией»: теоретический анализ // Власть и управление на Востоке России. 2018. № 2 (83). С. 111–119. DOI 10.22394/1818-4049-2018-83-2-111-119

Tatiana M. Gritsyuta – Graduate student, the Far-Eastern State Transport University (47, Str. Serysheva, Khabarovsk, 680021, Russian Federation). *E-mail: Gtm1811@bk.ru*

Conceptual approaches to the definition of the concept «quality of social management of the organization»

***T**he article considers different approaches to the definition of the concepts of "social management", "management of social development" in relation to the organization. It is revealed that at the micro level these concepts are identified. It is defined that in relation to the organization it is a question of social management. A clarifying definition of the concept of social management is proposed. It is revealed that the problems of quality management of the organization are not fully worked out, there is no single approach to the content of the concept, often the concepts of "quality management" and "management of quality" are identified. The article describes different approaches of the definition of "quality of organization management". It is determined that in modern sources the quality of organization management is considered in a narrow way, unilaterally-mainly from the point of view of economic factors, without affecting the social aspect. The clarifying definition of quality of organization management is offered.*

***Keywords:** social management, social development management, social management at the micro level (at the enterprise), quality of management, social aspects of management, components of quality management.*

References:

1. Balandina T. M. Sociologiya upravleniya [Sociology of management]: uchebnoe posobie dlya studentov, obuchayushchihsya po napravleniyu podgotovki 39.03.01 «Sociologiya» / Saratovskij social'no-ehkonomicheskij institut (filial) REHU im. G. V. Plekhanova. Saratov, 2016, p. 224.

2. Bashmakov V. I., Tihonova E. V. Upravlenie social'nym razvitiem personala [Management of social development of staff] : uchebnik dlya stud. uchrezhdenij vyssh. prof. Obrazovaniya. 2-e izd., ster. M.: Izdatel'skij centr «Akademiya», 2014, p. 240.

3. Burganova L. A. Teoriya upravleniya [Management Theory]: ucheb. posobie. 2-e izd., pererab. i dop. M.: INFRA-M, 2009, p. 153.

4. Busygin A. V. EHffektivnyj menedzhment [Effective Management]: ucheb. dlya vuzov po ehkonom. spec. M. : Finpress, 2000, p. 1056.

5. Valovoj D.V. Social'nyj menedzhment [Social Management] / Upravlenie personalom [Personnel Management]. 1999, no. 3, pp. 87–107.

6. Gladyshev A. G., Ivanov V. N., Patrushev V. I. Osnovy social'nogo upravleniya [Basics of social management]: uchebnoe posobie. M.: Vyssh. shk., 2001, p. 271.

7. Gusov A. Z. Sovremennoe predpriyatie kak sub»ekt social'noj politiki v sfere proizvodstva [Modern enterprise as a subject of social policy in the field of production] // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya [Theory and practice of social development]. 2007, no. 1, pp. 105–112.

8. Zborovskij G. E., Kostina N. B. Sociologiya upravleniya [Sociology of management]. M., 2008, p. 86.

9. Izmalkova S. A., Kononova E. *E., Magomedalieva O. V., Musatova I. V., Tronina I. A. Social'noe upravlenie organizaciej [Social organization management]: uchebnoe posobie dlya vysshego professional'nogo obrazovaniya. Orel: Gosuniversitet. UNPK, 2015, p. 328.*

10. Kibanov A. YA. Upravlenie personalom organizacii [Personnel organization management]: uchebnik. 4-e izd., dop. i pererab. M.: INFRA-M, 2010, p. 695.

11. Kravchenko E. YU. Terminologicheskie aspekty postanovki problem upravleniya social'nym razvitiem sovremennoj organizacii [Terminological aspects of the problem statement of social development management of modern organization] / Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, ehkonomiki i prava [Bulletin of Belgorod University of cooperation, Economics and law]. 2011, №3, pp. 244–249.

12. Kravchenko A. I., Tyurina I. O. Sociologiya upravleniya: fundamental'nyj kurs [Management Sociology: basic course]: ucheb. posobie dlya studentov vuzov. 4-e izd., ispr. i dop. M., 2012, p. 983.

13. Osnovin B. C. Osnovy nauki social'nogo upravleniya [Fundamentals of the science of social management]. Voronezh: Izd-vo Voronezhskogo universiteta, 1971, p. 165.

14. Prigozhin A. I. Sociologiya organizacij [Sociology of organizations]. M., 2015, p. 255.

15. Svitkin M. Z. Ot menedzhmenta kachestva k kachestvu menedzhmenta [From the management of quality to quality management]// Metody menedzhmenta kachestva [Methods of quality management]. 2000, no. 4, pp. 18–22.

16. Slepenkov I. M., Averin YU. P. Osnovy teorii social'nogo upravleniya [Fundamentals of the theory of social management]. M.: Vysshaya shkola, 1990, p. 276.

17. *Soldatkin A. A. Teoretiko-metodologicheskie osnovy povysheniya kachestva upravleniya mikroehkonomicheskoj sistemoj: diss. … kand. ehkonomicheskih nauk: 08.00.05: zashchishchena 04.07.06. Saratov, 2006, p. 157.*

18. *Tavokin E. P. Sociologiya upravleniya [Sociology of management]. Saarbryukken, 2015, p. 315.*

19. Celyutina T. V. Upravlenie social'nym razvitiem organizacii [Management of social development of the organization]: ucheb. Posobie. Belgorod: ID «Belgorod» NIU «BelGU», 2017, p. 116.

20. SHepelev P. V. Sushchnost' i soderzhanie social'nogo upravleniya v sovremennyh organizaciyah [The Essence and content of social management in modern organizations] // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. 2016, no. 12, pp. 42–44.

Reference to the article

Gritsyuta T. M. Conceptual approaches to the definition of the concept «quality of social management of the organization» // Power and Administration in the East of Russia. 2018. No. 2 (83). Pp. 111–119. DOI 10.22394/1818-4049-2018-83-2-111-119