

УДК 316.354:351/354

Управленческие инновации в предметном поле социологии управления**Мурашов Сергей Борисович**

Доктор социологических наук, ректор,
Северо-Западный институт повышения квалификации Федеральной налоговой службы России,
192102, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Торжковская, 10;
e-mail: murashov@nalogprof.ru

Корезин Александр Сергеевич

Доктор экономических наук,
профессор кафедры налогообложения
Северо-Западный институт повышения квалификации Федеральной налоговой службы России,
192102, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Торжковская, 10;
e-mail: aleckor@yandex.ru

Аннотация

В статье представлена социологическая интерпретация конструкта «управленческая инновация» в проблемном поле социологии управления. Раскрыты сущность и специфика управленческих инноваций в системе социального управления; дано определение управленческой инновации с социологической точки зрения; предложены признаки классификации управленческих инноваций; проведено различие между управленческой инновацией и инновацией продукта/услуги; отмечены наиболее существенные особенности реализации инновационных подходов в российской системе государственного управления на современном этапе модернизации. Как было обосновано в данной статье, специфика социального управления заключается, прежде всего, в определяющей роли в нем социально-группового и индивидуального человеческого фактора, что обуславливает значительные трудности в обеспечении эффективности управленческих воздействий, качества принятия решений и адекватности их исполнения. При этом ключевой проблемой для субъекта управления следует считать эффект самоорганизации подведомственного объекта. В целом необходимым средством решения описанных проблем руководства социальной системой служат инновации, вносимые непосредственно в саму систему управления.

Для цитирования в научных исследованиях

Мурашов С.Б., Корезин А.С. Управленческие инновации в предметном поле социологии управления // Теории и проблемы политических исследований. 2018. Том 7. № 3А. С. 100-109.

Ключевые слова

Социология управления, системы социального управления, управленческие инновации, инновационные подходы в социальном управлении, определение управленческих инноваций, классификация управленческих инноваций, социолого-управленческий подход.

Введение. Особенности социолого-управленческого подхода к анализу категории «управленческая инновация»

Управленческие инновации, вносимые непосредственно в саму систему управления и имеющие целью оптимизировать ее, – важная и актуальная междисциплинарная проблема, заслуживает, в силу недостаточной изученности, более глубоких исследований на стыке дисциплин. В частности, важным представляется применение социолого-управленческого подхода к проблеме, а именно концептуализация управленческих инноваций в контексте теории социального управления.

Поскольку феномен управленческих инноваций весьма специфичен, а их конкретные реализации многообразны, в научной литературе имеется немного дефиниций и классификаций, которые описывали бы данный конструкт достаточно полноценно. В большинстве существующих концепций авторы, как правило, трактуют управленческие инновации довольно узкопрофессионально, а именно стремятся охарактеризовать эту категорию в аспекте менеджмента и экономики организаций [напр., Бекетов, Денисова, 2009; Гетманова, 2005; Гребнев, 1985]. При этом речь идет только об экономическом эффекте от внедрения новых управленческих подходов, социальный же эффект, как правило, остается за рамками рассмотрения. Кроме того, не учитывается влияние человеческого фактора и социальных отношений на инновационные изменения в управленческих процессах, что обуславливает и неверные ожидания от внедрения этих инноваций (поскольку ожидания основаны на чисто экономических предпосылках).

Ввиду того что управленческие инновации являются междисциплинарным конструктом, для более корректного и полного его осмысления, в научных исследованиях необходимо применять достаточно широкий междисциплинарный подход. Так, социолого-управленческий подход наиболее целесообразен, поскольку связан с изучением человеческого фактора в управлении, социальных предпосылок и социальных эффектов функционирования и развития систем управления, что также позволяет определять качественные дескриптивные критерии социоуправленческой оптимизации. И, насколько нам известно, соответствующих социолого-управленческих обоснований рассматриваемого конструкта в научной литературе пока не встречалось. Это можно считать упущением, так как проблематизация управленческих инноваций наиболее актуальна именно в контексте развития социального управления и социологического аспекта управленческой деятельности (технические же или человеко-машинные системы более жестко формализованы, и понятие «управленческие инновации» ассоциируется с ними гораздо реже).

Значение управленческих нововведений для систем социального управления

Как известно, функционирование любой системы социального управления основано на взаимодействиях двух подсистем: субъекта управления (руководства) и управляемого объекта, который иногда называют также подведомственным объектом (например, трудовой коллектив, персонал). Специфика системы социального управления в том, что имеющемуся в ней подведомственному объекту присуща самоорганизация, т. е. он представляет собой не просто организуемый субъектом управления коллектив, а своего рода «самоорганизующийся социум».

Самоорганизация подведомственного объекта в системе социального управления – это социально и экономически мотивированные действия индивидов и групп по выстраиванию отношений и соответствующие поведенческие паттерны, приводящие к самоупорядочению внутренней социальной среды таким образом, чтобы создать условия для защиты собственных групповых и индивидуальных интересов. Эти интересы, несомненно, должны согласовываться в оптимальных пределах с интересами субъекта управления, иначе управляющие воздействия последнего не будут восприняты должным образом, и управление в целом не будет эффективным.

Таким образом, описанное явление самоорганизации необходимо рассматривать как основной источник внутренних социогенных рисков и критический фактор дезоптимизации системы социального управления.

Учитывая данное обстоятельство, чтобы обеспечивать организационно-структурную и функционально-исполнительную адекватность управляемого социума, субъекту управления необходимо предпринимать значительные усилия по гармонизации групповых и индивидуальных интересов и ограничивать факторы конфликтогенности. При этом превентивность и гибкость в подходах особенно важны, так как дают возможность упреждать процессы «расшатывания» подведомственного объекта и сохранять его социальную устойчивость. И здесь трудно обойтись без применения инновационных подходов в управлении, с помощью которых можно создавать механизмы и инструменты превентивности решений, быстро достигая желаемого эффекта средовой адаптации и социальной стабилизации системы управления. Поэтому управленческие инновации представляются чрезвычайно актуальными именно для систем социального управления.

Если конкретизировать, роль данной категории инноваций для социального управления состоит, главным образом, в том, чтобы повысить оптимизируемость и контролируемость процессов управления, снижая их зависимость от влияния внутренних социогенных факторов на качество принятия и исполнения решений. Иначе говоря, нововведения, касающиеся оптимизации и контролируемости управляемой подсистемы, существующих там социальных взаимодействий, могут служить эффективными инструментами ограничения и, в идеале, нейтрализации девиантно-конфликтогенных социальных и личностных факторов.

Определение управленческих инноваций в контексте социологии управления

Прежде чем дать социолого-управленческую дефиницию категории управленческих инноваций, необходимо определить *критерии инновационности* изменений, вносимых в систему социального управления.

Как нам представляется, управленческой инновацией может считаться такое нововведение, которое:

а) приводит к качественному улучшению структурно-элементной композиции системы управления; коренным образом улучшает характеристики хотя бы одного института управления;

б) способствует социально эффективному достижению целей управления посредством усиления формализации и контролируемости управленческих процессов;

в) является инструментом ограничения негативного влияния на управленческую деятельность девиантно-конфликтогенных социальных и личностных факторов; способствует повышению внутрисистемной социальной устойчивости.

Кроме того, критерием инновационности нововведения для руководителя может служить его восприятие как нового управляемым социумом (трудовым коллективом, персоналом).

На основе принятых критериев, сформулируем нужное нам определение изучаемой категории.

Управленческие инновации в системе социального управления – это существенные качественные нововведения в структуре и элементах системы, направленные на оптимизацию социального управления посредством усиления формализации и улучшения контролируемости управленческих процессов и повышения внутрисистемной социальной устойчивости.

Классификация управленческих инноваций в системе социального управления

В научной литературе можно встретить немного попыток построить четкую классификацию управленческих инноваций. Еще труднее найти такую классификацию, которая соответствовала бы методологическим задачам социологии управления, поскольку пока проблема инноваций в управлении привлекает внимание скорее экономистов, чем социологов. В рамках данной статьи упомянем только два принципиально различных подхода к решению рассматриваемой методологической задачи. Так, в ряде работ [Колесникова, Локтионова, 2009; Соловьев, 2007; Чечурина, 2010] предлагается классификация по видам управленческой деятельности. Другой распространенный вариант классификации – по направлениям управленческой деятельности (управление маркетингом, производством, финансами, персоналом) и по объекту управления (инновации в государственном управлении, региональные инновации, инновации в муниципальном управлении, организационные инновации).

В научных публикациях имеется и принципиально иной методологический подход [Бекетов, Денисова, 2009]: инновации в системе управления группируются по уровню воздействия, что понимается авторами либо как трансформационные изменения, либо как значимые изменения, либо как эволюционные изменения. Данные типы изменений авторы соотносят со следующими формами адаптационного механизма: структурный механизм, механизм принятия решений и информационный механизм. Идея адаптационного механизма сама по себе заслуживает внимания, однако, по нашему мнению, в системе социального управления таких механизмов должно быть несколько. Кроме того, возможны и другие критерии группировки инноваций. Поэтому, в силу слабой разработанности имеющихся подходов, а также неучета в них социологического аспекта управления, считаем целесообразным предложить собственную классификацию.

В качестве основных признаков классификации выберем следующие:

а) *структурно-элементный признак* – элемент или комплекс элементов системы управления, являющийся объектом инновации;

б) *институциональный признак* – соотнесенность инновации с определенным институтом управления, под которым в данном контексте мы подразумеваем: «правила игры» в системе управления и собственно способы социального управления.

Целесообразно также использовать ряд дополнительных классификационных признаков:

- способ рекомбинирования элементов (или институтов) системы управления;
- стратегическая ориентированность нововведения;
- ограничения на применение;
- ожидаемый социальный эффект от внедрения.

Итак, первый признак классификации – это элемент или комплекс элементов системы управления, являющийся объектом инновации. По этому признаку управленческие инновации можно разделить на следующие классы:

1) функциональные инновации (новая функция управления или комбинация функций; расширение задач в рамках какой-либо функции); 2) организационно-структурные (новые структурные подразделения, напр., штабы, советы, комитеты; межфункциональные группы, комиссии и т.п.); 3) кадровые (новая должностная позиция либо пересмотр должностных функций существующей позиции); 4) коммуникационные (оптимизация управленческих коммуникаций); 5) методические или инструментальные (новые методы управления, планирования, контроля, инструменты анализа и оценки, новые регламенты); 6) технологические (реструктурирование организационных процессов, оптимизация социальных взаимодействий в управлении; оптимизация документооборота); 7) специализированные (инновационные подходы в какой-либо подсистеме управления со специализированным набором задач, например, в подсистеме управления социальными рисками или в подсистеме кризисного управления персоналом).

Альтернативный признак классификации, в большей степени отражающий социолого-управленческий подход, – это институт управления, подвергающийся инновационной модификации. Здесь уместно упомянуть, что институты управления могут быть формальными и неформальными.

Формальные институты – это официально установленные правила, нормы, процедуры и способы управленческих воздействий и коммуникаций, на основе которых реализуются процессы управления и соответствующие им социальные взаимодействия.

Неформальные институты объединяют многообразные явления, установленные и принятые в системе управления неофициально: личные связи, неформальную культуру, неофициально принятые в сообществе или социальной группе «правила игры» и поведенческие паттерны, клиентелизм, коррупцию и т. п.

Исходя из вышеизложенного, по институциональному признаку следует различать управленческие инновации:

- *формальные*: официально утверждаемые новые правила, нормы, процедуры и способы управленческих воздействий и коммуникаций;
- *неформальные*: неофициально вводимые новые институты управления или модификации существующих неформальных институтов;
- *функционально-ролевые*: новые специализации в разделении ролей и функций в рамках системы управления;
- *развивающие*: новые методы развития трудового коллектива, в том числе, его обучения;
- *контрольно-оценочные*: новые механизмы контроля и оценки поведения членов трудового коллектива;
- *регламентирующие*: изменения ограничительных рамок, определяющих социальные взаимодействия в системе управления;
- *статусно-дифференцирующие*: изменения в иерархии статусных позиций, в статусных характеристиках, а также в условиях получения определенного статуса;
- *коммуникационные*: новые взаимосвязи, определяющие социальное (организационное) взаимодействие и поведение в системе управления.

Далее рассмотрим дополнительные классификационные признаки, которые были выбраны нами для более полной социолого-управленческой характеристики инноваций в системах социального управления.

По способу рекомбинирования элементов системы управления предлагается различать: а) интеграционные управленческие инновации и б) разделяющие (разукрупняющие) управленческие инновации.

В последние десятилетия проблема поиска интеграционных механизмов в системах социального управления чрезвычайно актуализировалась. Непрерывное усложнение социальных и, в особенности, социально-экономических систем приводит и к соответствующему усложнению управленческих процессов. В настоящее время системы социального управления имеют тенденцию к комплексности. Однако достижение необходимого эффекта от комплексности – задача, не всегда успешно решаемая. Для этого требуются эффективные механизмы организационно-управленческой интеграции, в частности то, что мы определяем как метасистемы-интеграторы управления [Корезин, Мурашов, 2017, 70-80]. Примеры концептуального моделирования подобных метасистем можно найти в ряде авторских методологических разработок [Корезин, 2010; Корезин, Мурашов, 2015; Корезин, Поскочинова, 2014; Маликова, 2004].

Тем не менее, при объективном усилении роли интеграционных управленческих инноваций, значение разделения и разукрупнения элементов систем управления не должно снижаться. Интеграционные процессы в управлении могут способствовать снижению издержек, преимущественно на начальном этапе, но в стратегическом (долгосрочном) плане они приводят, как правило, к росту дополнительных затрат на управление ввиду необходимости поддержания более громоздкой инфраструктуры и снижения скорости и своевременности организационно-управленческих коммуникаций. Поэтому любой новый подход, содействующий разукрупнению и, как следствие, упрощению процессов управления (если, конечно, система в целом становится оптимальной по целям и средствам их достижения) следует расценивать как благо.

По признаку стратегической ориентированности целесообразно различать управленческие инновации: а) конкурентно ориентированные и б) кризисно ориентированные.

Такое разделение может показаться несколько условным, но речь идет о приоритетности стратегии на конкретном этапе управленческой деятельности. Хотя данные ориентации на практике взаимосвязаны, при выборе одного из инновационных приоритетов управление будет существенно различаться. Приоритеты же будут обусловлены характером изменений внешних или внутренних условий деятельности. Иными словами, любая подсистема руководства всегда должна иметь в виду как минимум два стратегических вектора: обеспечение конкурентоспособности своей управляемой подсистемы и ее устойчивость к кризисам, т.е. жизнеспособность в неблагоприятных внешних или внутренних ситуациях. Это два различные направления деятельности, но связанные общим понятием эффективности, а именно соотношением доходов и издержек. Подробное объяснение концепции кризисно ориентированных инноваций в социальном управлении имеется в специальном авторском учебном издании [Корезин, Мурашов, 2017, 83-106].

По признаку ограничения на применение можно рассматривать управленческие инновации двух классов: а) ограниченного применения и б) универсального применения.

Управленческая инновация ограниченного применения (внутренняя инновация) может быть полезна и эффективна только для данной конкретной системы социального управления.

Инновация широкого применения может быть с успехом использована в любой системе социального управления.

По ожидаемому социальному эффекту от внедрения управленческой инновации следует различать: а) истинные инновации и б) квазиинновации.

Истинные инновации всегда социально эффективны, т.е. они улучшают социальную среду в системе управления, условия труда, снижают социальные конфликты и т.п. В отличие от них, квази-инновации чаще всего приносят только экономический эффект, приводя к дисбалансу экономического и социального в системе управления. Как нам представляется, к квази-инновациям можно отнести следующие виды управленческих нововведений:

а) Полностью заимствованные у других систем управления, т. е. механически перенесенные из одной системы в другую, но, тем не менее, могущие дать желаемый эффект в новой системе управления;

б) Фиктивные нововведения: те, что являются лишь имитацией улучшения системы управления, а на практике не дают того эффекта, который должен отличать истинную инновацию. Напротив, квази-инновационные подходы обычно приводят к усложнению структуры и коммуникаций в системе управления, замедляют скорость принятия решений, способствуют бюрократизации администрирования. Примеры квази-инноваций: кадровые перестановки, недостаточно обоснованное создание новых должностных позиций или структурных подразделений; введение формальных процедур: дополнительных согласований, режимных процедур; организация совещаний, имеющих мало значения для принятия решений; введение дополнительных документов, форм отчетности и т. п.

в) Нововведения с обоснованной лишь экономической эффективностью, но с сомнительной (недоказанной) социальной эффективностью. Например, некоторые управленческие решения по инновационному развитию социально-экономических систем могут таить в себе социальные риски и даже угрозы безопасности социуму. Так, чрезмерная роботизация может свести на нет роль традиционного кадрового состава и вызвать массовые сокращения работников; другой актуальный пример – средства управления и профессиональной деятельности, основанные на нанотехнологиях, могут также заключать в себе риски для социальной системы [подробнее см. Кричевский, 2010].

Заключение

Как было обосновано в данной статье, специфика социального управления заключается, прежде всего, в определяющей роли в нем социально-группового и индивидуального человеческого фактора, что обуславливает значительные трудности в обеспечении эффективности управленческих воздействий, качества принятия решений и адекватности их исполнения. При этом ключевой проблемой для субъекта управления следует считать эффект самоорганизации подведомственного объекта.

Поскольку социальные отношения и поведенческие паттерны в среде самоорганизующегося объекта выстраиваются во многом независимо от воли субъекта управления, и они, по своей природе, девиантно-конфликтногенны, можно считать данное явление основным источником управленческих рисков. На практике любой руководитель неизбежно сталкивается с проблемой избежания средовой дезадаптации системы социального управления. При этом устойчивость внутренней социальной среды является определяющей в мобилизации адаптационных ресурсов.

В целом необходимым средством решения описанных проблем руководства социальной системой служат инновации, вносимые непосредственно в саму систему управления.

Осуществляемый в России курс на модернизацию общества и экономики не обошел стороной и сферу государственного управления. Модернизация предусматривает, несомненно, и определенные нововведения в самой системе государственного управления. Так, можно отметить инновационные подходы в рамках решения задач реформирования системы государственной службы, а также организационно-структурных изменений в аппарате Президента и Правительства. Если же обобщить все вводимые инновационно ориентированные изменения в российском государственном управлении, то мы можем выделить две основные группы управленческих нововведений: а) подходы, заимствованные из зарубежной практики управления и адаптированные к российским реалиям (по сути – квазиинновации); и б) подходы, проистекающие из особенностей российской практики управления и характерные только для российской практики.

В первом случае, в строгом смысле слова, можно говорить скорее о квазиинновациях, хотя для российской системы государственного управления эти адаптированные подходы являются вполне инновационными. Большинство из них подпадает под распространенную в западных странах и США концепцию «государственный менеджмент», идея которой в том, чтобы перенести менеджерские подходы в сферу государственного управления. Это касается как терминологии, принятой в менеджменте, так и методов менеджмента.

Во втором случае – это в основном оригинальные инновации, но применение их, естественным образом, ограничено российскими условиями, так как в иных социально-экономических системах, построенных на иных принципах, данные нововведения были бы неуместны.

В целом, как нам представляется, на текущий момент наиболее действенными пока можно считать управленческие нововведения в области методического и информационного обеспечения российской системы государственного управления.

Библиография

1. Бекетов Н.В., Денисова А.С. Организационно-экономические механизмы развития управленческих инноваций компаний // Экономический анализ: теория и практика. 2009. № 2. URL: <https://www.lawmix.ru/bux/34377>
2. Ваганов П.И. Теория и методология инновационного управления и управленческих инноваций. СПб., 2003. 355 с.
3. Гетманова Г.В. Диагностика и внедрение управленческих инноваций в деятельности предприятия: дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2005. 190 с.
4. Гребнев Е.Т. Управленческие нововведения. М.: Экономика, 1985. 160 с.
5. Колесникова О.Н., Локтионова Ю.Н. Управленческие инновации и инструменты их внедрения в управление организацией // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2009. №6. С. 40-43.
6. Корезин А.С. Контроллинг как внутрикорпоративная сервисная система обеспечения экономической безопасности // Журнал университета водных коммуникаций. 2010. Вып. 3. С. 195-204.
7. Корезин А.С., Мурашов С.Б. Инновации в системе социального управления. СПб., 2017. 111 с.
8. Корезин А.С., Мурашов С.Б. Социологические аспекты риска в управлении маркетинговой деятельностью // Управленческое консультирование. 2015. № 1. С. 94-103.
9. Корезин А.С., Поскочинова О.Г. Интеграция элементов риск-менеджмента в программы развития предприятий // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2014. № 2. С. 105-113.
10. Купряшин Г.Л. Государственный менеджмент: возможности и ограничения // Государственное управление. 2003. № 1. С. 3.
11. Маликова С.Г. Контроллинг персонала // Служба кадров и персонал. 2004. № 1. С. 88-91.
12. Опасности и риски нанотехнологий и наноматериалов // Медицинские новости. 2013. № 4. С. 54-58.
13. Соловьев Д.А. Управленческие инновации в организациях: сущность и классификация // Вестник Воронежского Государственного Университета. Серия: Экономика и управление. 2007. № 1. С. 98-102.
14. Чечурина М.Н. Управленческие инновации XXI века // Менеджмент в России и за рубежом. 2010. № 5. С. 3-10.

Management innovations in the context of social management theory

Sergei B. Murashov

Doctor of Sociology, Director,
North-West Institute of Professional Development for Federal Tax Officers of Russia,
192102, 10, Torzhkovskaya st., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: murashov@nalogprof.ru

Aleksandr S. Korezin

Doctor of Economics,
Professor in the Department of Taxation,
North-West Institute of Professional Development for Federal Tax Officers of Russia,
192102, 10, Torzhkovskaya st., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: aleckor@yandex.ru

Abstract

The article presents a sociological interpretation of the construct "managerial innovation" in the problem field of management sociology. The essence and specificity of managerial innovations in the system of social management are revealed; the definition of managerial innovation from a sociological point of view is given; the signs of classification of managerial innovations are proposed; a distinction has been made between managerial innovation and product / service innovation; The most significant features of the implementation of innovative approaches in the Russian public administration system at the modern stage of modernization are noted. As was substantiated in this article, the specificity of social management is, first of all, in the determining role of the social group and individual human factor in it, which causes significant difficulties in ensuring the effectiveness of managerial influences, the quality of decision-making and the adequacy of their implementation. At the same time, the key problem for the subject of management should be considered the effect of self-organization of the subordinated object. In general, innovations that are introduced directly into the management system serve as a necessary means of solving the described problems of managing the social system. At the moment the most effective for the time being can be considered managerial innovations in the field of methodological and information support of the Russian public administration system.

For citation

Murashov S.B., Korezin A.S. (2018) Upravlencheskie innovatsii v predmetnom pole sotsiologii upravleniya [Management innovations in the context of social management theory]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies], 7 (3A), pp. 100-109.

Keywords

Sociological aspect of management, social management system, innovations in social management, management innovations, innovative approaches in social management, definition of management innovations, classification of management innovations.

References

1. Beketov N.V., Denisova A.S. (2009) Organizatsionno-ekonomicheskie mekhanizmy razvitiya upravlencheskikh innovatsii kompanii [Organizational and economic mechanisms for the development of managerial innovation of companies]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika* [Economic Analysis: theory and practice], 2. Available at: <https://www.lawmix.ru/bux/34377> [Accessed 04/04/2018]
2. Chechurina M.N. (2010) Upravlencheskie innovatsii XXI veka [Management Innovations of the XXI century]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* [Management in Russia and abroad], 5, pp. 3-10.
3. Getmanova G.V. (2005) *Diagnostika i vnedrenie upravlencheskikh innovatsii v deyatelnosti predpriyatiya. Doct. Dis.* [Diagnostics and implementation of managerial innovations in the enterprise. Doct. Dis.]. St. Petersburg.
4. Grebnev E.T. (1985) *Upravlencheskie novovvedeniya* [Managerial innovations]. Moscow: Ekonomika Publ.
5. Kolesnikova O.N., Loktionova Yu.N. (2009) Upravlencheskie innovatsii i instrumenty ikh vnedreniya v upravlenie organizatsiei [Managerial innovations and tools for their implementation in the management of the organization]. *Vestnik Kurskoi gosudarstvennoi sel'skokhozyaistvennoi akademii* [Bulletin of the Kursk State Agricultural Academy], 6, pp. 40-43.
6. Korezin A.S. (2010) Kontrolling kak vnutrikorporativnaya servisnaya sistema obespecheniya ekonomicheskoi bezopasnosti [Controlling as an intracorporate service system for ensuring economic security]. *Zhurnal universiteta vodnykh kommunikatsii* [Journal of the University of Water Communications], 3, pp. 195-204.
7. Korezin A.S., Murashov S.B. (2017) *Innovatsii v sisteme sotsial'nogo upravleniya* [Innovations in the system of social management]. St. Petersburg.
8. Korezin A.S., Murashov S.B. (2015) Sotsiologicheskie aspekty riska v upravlenii marketingovoi deyatelnost'yu [Sociological aspects of risk in the management of marketing activities]. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie* [Management consulting], 1, pp. 94-103.
9. Korezin A.S., Poskochinova O.G. (2014) Integratsiya elementov risk-menedzhmenta v programmy razvitiya predpriyatii [Integration of elements of risk management into enterprise development programs]. *Nauchno-tekhnicheskie vedomosti SPbGPU. Ekonomicheskie nauki* [Scientific and technical statements of SPbSPU. Economic sciences], 2, pp. 105-113.
10. Kupryashin G.L. (2003) Gosudarstvennyi menedzhment: vozmozhnosti i ogranicheniya [State management: opportunities and limitations]. *Gosudarstvennoe upravlenie* [Public administration], 1, p. 3.
11. Malikova S.G. (2004) Kontrolling personala [Personnel Controlling]. *Sluzhba kadrov i personal* [Personnel and Personnel Service], 1, pp. 88-91.
12. (2013) Opasnosti i riski nanotekhnologii i nanomaterialov [Dangers and risks of nanotechnology and nanomaterials]. *Meditinskiiye novosti* [Medical News], 4, pp. 54-58.
13. Solov'ev D.A. (2007) Upravlencheskie innovatsii v organizatsiyakh: sushchnost' i klassifikatsiya [Managerial Innovations in Organizations: Essence and Classification]. *Vestnik Voronezhskogo Gosudarstvennogo Universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie* [Herald of Voronezh State University. Series: Economics and Management], 1, pp. 98-102.
14. Vaganov P.I. (2003) *Teoriya i metodologiya innovatsionnogo upravleniya i upravlencheskikh innovatsii* [Theory and methodology of innovative management and managerial innovations]. St. Petersburg.