

## ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

Кирильчук С. П., Каминская А.О., Мейлиев Т.А.

Институт экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,  
295015, г. Симферополь, ул. Севастопольская, 21/4, e-mail: <sup>1</sup>skir12@yandex.ru; <sup>2</sup>anna\_kaminskaya29@mail.ru ;  
<sup>3</sup>temur.meiliev@mail.ru

**Аннотация.** В работе рассмотрена новая парадигма устойчивого экономического роста, связанная с применением знаний и инноваций как значимых ресурсов экономической сферы управления предприятием. Поскольку инновации формируют самые сильные конкурентные преимущества современных предприятий, доказано, что предпосылкой и условием процесса цифровых трансформаций служит наличие на предприятии инновационного управленческого потенциала. Основой деятельности современных предприятий является грамотно выстроенная система управления. Однако, в цифровой экономике эффективность данной системы напрямую связана с различными инновациями, которые внедряются предприятиями.

**Ключевые слова.** Инновационная экономика, цифровые трансформации, система управления предприятием, механизмы и методы управления, инновации.

### ВВЕДЕНИЕ

Формирование эффективной системы управления предприятием в условиях цифровых трансформаций предполагает его эффективную управленческую деятельность, постоянно совершенствуемую в реальных объективных требованиях производственной и реализационной функций предприятия, условиях усложнения партнерско-хозяйственных связей, повышения требований потребителей к технико-экономическим и иным параметрам товаров. Главное условие повышения результативности функционирования предприятий в условиях цифровых трансформаций – это осуществление повышения эффективности управления. Формирование высокоэффективной системы управления предприятием напрямую зависит от организационного механизма действия этой системы и методов управления ее деятельностью, их инновативного характера. При помощи правильно выбранной системы управления вносится определенность, выявляются хозяйственные ориентиры, позволяющие определить факторы, которые влияют на показатели эффективности управления и конечные результаты, т.е. устойчивый экономический рост.

### АНАЛИЗ ПУБЛИКАЦИЙ, МАТЕРИАЛОВ, МЕТОДОВ

Проблемам формирования эффективной системы управления предприятием посвящено много работ российских и зарубежных экономистов, таких как: Агарков А.П., Борисова В.В., Жуков Б. М., Коршунова Е. Д., Курский В.А., Магданов П.В., Максимов А. А., Тишкина Т.В., Туровец О.Г., Федорова Л. П., М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, А. Файоль, и других.

Поведение предприятия как системы определяется прежде всего качеством и инновативностью системы управления им и проявляется в конечных показателях его функционирования, устойчивом росте его эффективности. Как показывает опыт, в кризисном состоянии предприятие имеет неблагоприятную экономическую конъюнктуру, как следствие неэффективной управленческой системы. Причина же хороших хозяйственных результатов заключается в системном построении и инновативной организации управленческих процессов. Если рассмотреть структуру эффективности управленческой системы, то заметно, что она является незначительно зависящей от материального производства. Однако, крупная компания в состоянии пригласить и использовать труд опытных руководителей и высококвалифицированных специалистов. Вместе с тем, если в распоряжении предприятия имеется высокий потенциал управленческого персонала, дорогостоящих информационных систем, современных

коммуникационных систем, то, если нет настройки всей системы управления, ее структурных компонентов, всех бизнес-процессов, предприятие не способно получить устойчивый рост.

Ученые-экономисты по-разному воспринимают и трактуют понятие управления и управленческих систем.

К примеру, Бусов В.И. описывает: «Управление представляет собой целенаправленное воздействие на трудовой коллектив путем организации и координации их деятельности в операционном процессе» [1, с.8-9].

Воропаев С.Н. и Ермохин В.Д. определяют: «Управление – это непрерывный процесс воздействия на управляемый объект для обеспечения его функционирования и эффективного развития, а система управления – механизм, который обеспечивает данный процесс» [2, с.213-214].

Веснин В.Р. утверждает: «Процесс управления предприятием реализуется в рамках системы управления предприятием, а система управления существует на любом предприятии, в рамках же системы управления можно выделить объект управления и управляющую часть; где в качестве объекта управления выступает производственный процесс, а в качестве управляющей части – управленческие службы предприятия» [3, с.102-103].

Ансофф И. определяет эволюцию управленческих систем посредством четырех этапов, представленных в таблице 1. [4, с.319].

Таблица 1.  
Этапы управленческих систем

Этапы управленческих систем	Сущность и содержание управленческих систем
Первый этап	Управленческая система - контроль исполнения.
Второй этап	Управленческая система - экстраполяция ускорения темпов перманентных релевантных изменений.
Третий этап	Управленческая система - предвидение перманентных релевантных изменений, возникающие неожиданности и ускорения темпов этих изменений, но их возможно предвидеть и спрогнозировать последствия и риски.
Четвертый этап	Управленческая система - гибкие экстренные решения, складывающиеся в настоящее время, в условиях стремительных важных задач, возникающих непредвиденно, так, что их невозможно предвидеть и спрогнозировать последствия и риски.

Источник: составлено авторами по материалам [4].

Управленческие системы претерпевали эволюционное развитие вместе с эволюционным развитием соответствующих управленческих целей, которые возникали перед предприятием в результате изменения от стабильной среды управления к турбулентной.

В связи со сложностью и многовариантностью определения системы управления предприятием в экономической литературе, неоднозначной трактовкой многих аспектов данного процесса, а также наличием различных подходов к исследованию содержания системы управления, особенно в инновационной экономике, понимание сущности управления невозможно без конкретизации определения и выявления специфики системы управления в современных условиях цифровых трансформаций.

Так, Борисов В.В. даёт следующее пояснение: «управленческая система – это совокупность различных элементов, подсистем и взаимных коммуникационных связей между ними, а также инновационных управленческих процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации» [5, с.210].

О.Г. Туровец определяет современное управление предприятием таким образом: «взаимодействие и воздействие в деятельности группы людей, направленное на достижение общей цели или целей и удовлетворение потребностей заинтересованных лиц» [6, с.282].

В свою очередь, Глущенко В.В. и Глущенко И.И. понимают «под современной системой управления такую систему, которая предназначена для воздействия на объект управления, при этом переводит этот объект в желаемое состояние, придавая его параметрам и процессам определенные количественные и качественные значения, при этом являясь конкретным аппаратным, нормативным, функциональным вариантом реализации технологий для решения конкретной проблемы управления» [7, с.105].

Один из столпов науки управления, П. Друкер, сторонник эмпирической школы, интерпретирует управление как «процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать цели организации и достичь их» [8].

Обобщая сказанное, мы будем понимать под сущностью эффективной системы управления предприятием в условиях цифровых трансформаций такой процесс управления, который проявляется в системе, подсистемах и элементах управления, коммуникативно связанных между собой и постоянно трансформирующихся под воздействием инновативных перемен внешней и внутренней среды предприятия, и направленный на повышение эффективности механизма управления и управленческой деятельности в целом, на достижение конечного результата хозяйствования предприятия – устойчивого экономического роста.

## **ЦЕЛЬ И ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Целью исследования является анализ состояния системы управления предприятием, ее совершенствование в условиях цифровых трансформаций. Для достижения цели поставлены следующие задачи: исследование сущности управления предприятием в инновационной экономике; определение цели и элементов системы управления; выявление методов совершенствования системы управления в условиях цифровых трансформаций. Исследование базируется на системном подходе, использовании общенаучных методов системно-структурного и сравнительного анализа и логического обобщения.

## **ОСНОВНОЙ РАЗДЕЛ**

В современных условиях предприятия ставят перед собой цели, выполнение которых управленческим аппаратом предусматривает адекватные методы принятия управленческих решений, организацию и контроль их исполнения, обеспечение активности работников в производственном процессе.

Неоднозначность решения проблем, которые возникают в процессе управленческой деятельности, требует соответствующего механизма их преодоления. С помощью технических, организационных и экономических мер предприятие обеспечивает параллельность и синхронизацию режимов функционирования комплекса структурных хозяйственных компонентов всех уровней производственной и управленческой деятельности для исполнения своей миссии.

«Механизм управления предприятием предназначен для разработки и реализации системы мер, обеспечивающих необходимые условия его эффективного функционирования, динамизм и слаженность работы» [9].

«Система управления предприятием состоит из определенных признаков и обладает большим количеством элементов, находящихся в иерархической структуре. Все элементы связаны с помощью непосредственных и обратных взаимосвязей. Они являются целостными и едиными, имеют прочные взаимосвязи с внешней и внутренней средой предприятия» [10].

На наш взгляд, все входящие элементы в систему современного управления предприятием в условиях цифровых трансформаций, можно сгруппировать в несколько управленческих подсистем: методологическую, процессную, структурную и техническую.

Компоненты управленческой системы предприятия отличаются от традиционной по сущности входящих в нее подсистем и элементов, имеющих цифровую платформу (базу) в инновационной экономике. Структура элементов системы управления предприятием в условиях цифровых трансформаций представлена на рисунке 1.

С целью гарантированного единства изучения современной управленческой системы в условиях цифровых трансформаций, необходимо рассмотреть все системные компоненты.

Методологическая и процессная подсистемы образуют управленческую деятельность, структурная и техническая подсистемы – сам механизм управления.

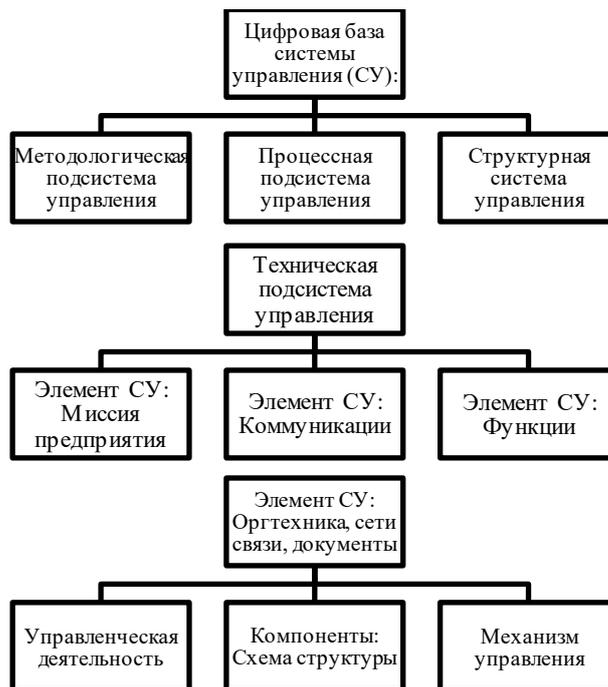


Рис. 1. Структура элементов системы управления предприятием в условиях цифровых трансформаций. Источник: составлено авторами

Управленческая деятельность современного предприятия в условиях инновационной экономики состоит из следующих компонентов и структурных элементов, составляющих механизм управления:

- цифровая база системы управления: информационные процессы, информационные потоки; телекоммуникационные сети связи;
- методологическая подсистема управления: законодательство, стандарты и нормы;
- структурная подсистема управления: функциональная структура управленческих органов;
- процессная подсистема управления: внутрифирменное планирование и управление бизнес-процессами;
- техническая подсистема управления: программы, техническая база информации, оргтехника.

«Любой процесс управления начинается с внешней среды» [11, с.73]. «Внешняя среда хозяйствования предприятий представляет собой совокупность законодательных, общественных норм и стандартов, регламентирующих деятельность предприятий и организаций, а также субъектов, осуществляющих с ними взаимоотношения на основе этих норм и стандартов, естественных и макроэкономических условий, которые определяют ресурсные и любые другие возможности функционирования предприятий и организаций» [12].

Основные виды деятельности предприятия формируют его внешнюю среду на основе отраслевой принадлежности, предназначения и характера предприятия.

Внешняя среда отличается производственными факторами предприятия, выступающими в виде организационной, сбытовой, финансовой, материально-технической сфер, инфраструктурных особенностей, и государственного регулирования, которое оказывает существенное влияние на миссию и профилизацию предприятия.

«Большое значение для предприятий, осуществляющих производственную деятельность, заключается в том, что с помощью внешней среды хозяйствования осуществляется обеспечение предприятий факторами производства, такими как земля, вода, сырье, материалы, оборудование,

рабочая сила, капитал. Также регулируются отношения производства, реализации продукции, распределения доходов предприятия» [12].

«Важность для предприятия внешней среды его хозяйствования состоит в том, что с её помощью осуществляется обеспечение организации факторами производства (землей, водой, недрами, сырьем, материалами, оборудованием, рабочей силой), регулируются отношения по поводу производства и реализации продукции предприятия, а также отношения по поводу распределения её дохода» [12].

«Цель формирования внешней среды хозяйствования предприятий и организаций заключается в обеспечении выполнения комплекса задач по реализации успешной производственной, экономической, коммерческой, инновационной, инвестиционной, финансовой, экологической и иных видов деятельности предприятий и организаций, при соблюдении законодательных норм и требований, регламентирующих их обязанности во взаимоотношениях с другими субъектами хозяйствования внешней среды» [12].

Следуя законам рынка, спроса и предложения, каждому предприятию необходимо определить объемы производства продукции, ее ценовые и качественные характеристики, договорные обязательства поставщиков материальных ресурсов и комплектующих изделий. Стратегией предприятия определяются долговременные перспективы его развития, достижение устойчивого экономического роста [13]. На основании стратегических инициатив, рыночных законов и спроса потребителей, предприятие планирует свою производственную программу. Для ее выполнения осуществляет подготовку и организацию производства, проводит мероприятия по контролю выпуска качественных товаров. При этом предприятие внедряет цифровые технологии производства, маркетинга, активно развивает конкуренцию. Предприятие постоянно производит мониторинг результатов экономического анализа своей работы в текущем периоде, выявляет и анализирует организационные, технические и финансовые проблемы, разрабатывает меры по их устранению и рассчитывает тенденции развития. Руководство предприятия принимает стратегию управления.

«Принятые решения, как правило, направляются на устранение и предупреждение отклонений от технологии и требуемых характеристик продукции при управлении производством, а также на улучшение качества продукции и всего производственного процесса. Также принимаемые решения могут быть направлены на корректировку ранее принятых планов, сферу ответственности высшего руководства, изменения организации работ, повышение квалификации и мотивации персонала, а также на выбор более квалифицированных поставщиков материалов и комплектующих изделий. Этим самым достигается эффект синергии инноваций в управленческой деятельности, в условиях информационного бизнеса» [14].

По завершению производственного процесса, товарную массу поставляют договорному партнеру или сбывают на рынок. Управленческий цикл завершается, по сути, итоговой организационной фазой, идентичной начальной, взаимодействием с внешней средой.

Чтобы сформировать управленческую систему в инновационной цифровой экономике, предприятие должно иметь необходимые законодательную и нормативную документацию, предписывающие порядок выполнения указанных функций исполнителями.

«Система управления предприятием, как известно, состоит из взаимодействующих между собой управляющей и управляемой подсистем посредством прямой и обратной связи» [15].

Современная управленческая система предприятия испытывает факторное влияние множества переменных внешней среды: рыночной конъюнктуры, требований покупателей, спроса поставщиков, давления конкурентов, изменений законодательства, норм налоговых органов и многих других.

«Государство оказывает влияние на организацию через налоговую систему, государственную собственность, бюджет, законодательные акты. Любое предприятие должно соблюдать все требования государственных органов. Все действия правительства могут проявляться в виде налогообложения доходов организаций, установления налоговых льгот или льготных торговых пошлин, контролю цены, заработной платы» [16].

«Немаловажное значение имеют социокультурные факторы, которые выражаются в жизненных ценностях и традициях общества; демографической обстановке; отношении организации с местным населением, его потребителями, поставщиками» [17].

Социокультурные факторы оказывают значительное воздействие на развитие потребностей покупателей, экономику труда, производственные отношения, реальную заработную плату и услуги, предоставляемые предприятием.

«Решающее влияние оказывают благополучие национальной экономики на эффективность деятельности организаций и отраслей промышленности: ставка процента, инфляция, структура и уровень потребления, ставка денежного рынка, изменение спроса» [17].

Технологические факторы связаны непосредственно с появлением новых знаний и практическим их применением, в результате чего появляются инновационные продукты, технологии, материалы.

Для того, чтобы эффективно изучать внешнюю среду, должна быть разработана специальная структура на предприятии, которая поможет взаимодействовать со всеми трансформационными факторами, находящимися во внешней среде.

С помощью анализа материалов, опубликованных в специальных источниках, участием в профессиональных конференциях, анализа опыта деятельности организации, проведения внутрифирменных дискуссий, – предприятие сможет правильно наблюдать за ситуацией во внешней среде и будет стараться эффективно взаимодействовать с ней.

Практическая реализация вышеуказанных функций управления осуществляется с помощью системы методов управления.

«Методы управления – совокупность способов и средств целенаправленного воздействия управляющей подсистемы – субъекта управления – на управляемую подсистему – объект управления (работник, коллектив, организационно-экономический объект управления) для достижения поставленных целей» [18].

Понятие «метод» имеет греческое происхождение и переводится как «исследование», «изложение». Данное понятие имеет два значения: первое – способ исследования явлений природы, подход к изучаемым явлениям, планомерный путь научного познания и установления истины; второе – прием, способ или образ действия.

«Общенаучная методология является фундаментом, на котором базируется сложное здание арсенала методов управления. Данная методология характеризуется большим разнообразием методов, отражая множественность, различную сложность и состав управленческих задач, решаемых менеджментом. Таким образом, необходимо группировать методы в зависимости от условий и назначения их использования» [19].

«Методы управления основаны на принципах управления и представляют собой различные способы их реализации. Они носят альтернативный характер, обуславливающий их выбор в конкретной ситуации, замену одного метода другим» [19].

В зависимости от масштабов управленческой деятельности различают общие и локальные методы управления.

Общие методы управления способствуют решению глобальных стратегических задач предприятия (организации).

«К локальным (конкретным) методам управления относят те, которые используются в повседневной практике работниками аппарата управления. С их помощью реализуются конкретные функции управления (планирование, учёт, контроль и т.д.)» [20].

«Содержание методов управления – это специфика приемов и способов воздействия, определяется действием объективных законов общественного развития и сознательным их использованием руководством предприятия (организации). Наряду с экономическими законами учитывается действие других законов и закономерностей: развитие техники и организации производства; демографии; физиологии и психологии человека; социальных; политических, национальных отношений» [20].

В зависимости от масштабов управленческой деятельности различают общие и локальные методы управления.

Общие методы управления способствуют решению глобальных стратегических задач предприятия (организации).

«К локальным (конкретным) методам управления относят те, которые используются в повседневной практике работниками аппарата управления. С их помощью реализуются конкретные функции управления (планирование, учет, контроль и т. д.)» [21].

Направленность методов управления ориентирована на систему (объект) управления. Это может быть, как предприятие в целом, так и отдельный его отдел или подразделение. Управление предприятием нацелено на людей, круг их интересов, прежде всего материальных.

В соответствии с этим в процессе производственной или иной деятельности, человек руководствуется различными мотивами, внутреннее содержание которых составляет основу классификации методов управления. Таким образом, в современных трансформационных условиях, аппарат управления включает следующие методы управления: экономические, организационно-распорядительные (административные) и социально-психологические [22].

Экономические методы управления формируются на основе планирования, экономического анализа, финансирования, организации труда, кредитования, экономического стимулирования и представляют собой систему материальных стимулов и мотивов, направленных на побуждение работников к плодотворному труду, экономии ресурсов на предприятиях, повышению качества и конкурентоспособности производимых товаров и услуг. Цель данных методов заключается в оптимизации управленческих решений и мотивации персонала на их реализацию.

Наиболее распространенными формами прямого экономического воздействия на персонал в цифровой экономике, на наш взгляд, являются: самоокупаемость и эффективность производства, устойчивый рост продаж, материальное стимулирование и участие в прибылях.

«К современным формам экономического стимулирования относят:

- формирование системы заработной платы в зависимости от количества и качества труда;
- бонусы в виде дополнительных вознаграждений, премий, надбавок к основной заработной плате;
- предоставление работнику льгот и привилегий в виде формирования пенсионного фонда, обеспечения безопасности работника, предоставления ему льгот в оплате транспортных услуг, в обучении, повышении квалификации;
- предоставление работнику льготных кредитов;
- льготное страхование жизни работника и другие» [23].

«Комплекс распорядительных актов по руководству хозяйственной деятельностью представляет собой организационно-распорядительный метод управления. Положения, инструкции и другие служебные документы, определяющие функции, права и персональную ответственность должностных лиц и производственных коллективов, являют собой нормы административного воздействия. Именно организационно-распорядительные методы обеспечивают четкое распределение обязанностей в аппарате управления, соблюдение правовых норм и полномочий в решении вопросов функционирования предприятия, а также применения мер принуждения и дисциплинарной ответственности. Система организационно-распорядительных методов реализуется в следующих направлениях:

- воздействие на структуру управления (регламентация и нормирование деятельности) – отражает статику управления: это организационные методы;
- воздействие на процесс управления (организация выполнения решений, контроль) – отражает динамику процесса: это распорядительные методы» [24].

Главную часть механизма управления составляют именно организационно-распорядительные методы, выступающие через организационные отношения. Через организационно-распорядительные методы осуществляется практическая реализация самой важной функции управления – функция организации. Задачей организационно-распорядительных методов является координация действий подчиненных, обеспечение четкости, дисциплины и порядка работы. Без данных методов управления не смогут существовать экономические и социально-психологические методы. Таким образом, на любом предприятии по-прежнему необходимо использование всех методов в целом, исходя из традиционной экономики предприятия.

«Социально-психологические методы управления позволяют влиять на духовные интересы людей, регулируют межличностные отношения, а также влияют на формирование и развитие трудового коллектива» [25].

Социально-психологические методы управления – это методы убеждения, морального и нравственного воздействия на психологию людей, направленные как на группу сотрудников, так и на отдельные личности. Социально-психологические методы по масштабам и способам оказания

воздействию подразделяются на социологические и психологические. Социологические методы направлены на группы сотрудников в процессе их производственного взаимодействия, позволяют оценить место и назначение их в коллективе, выявить неформальных лидеров и обеспечить им поддержку, а также использовать мотивацию персонала для достижения конечного результата труда и обеспечения эффективных коммуникаций и предупреждения межличностных конфликтов в коллективе. К социологическим методам относятся: социальное планирование, социологические исследования, оценка личностных качеств, мораль, партнерство, управление конфликтными ситуациями [26].

«Современные психологические методы целенаправленно оказывают воздействие на внутренний мир конкретной личности. Способы психологического воздействия обобщают необходимые приемы воздействия на персонал с целью координации действий сотрудников в процессе совместной хозяйственной деятельности. К числу законодательно разрешенных способов психологического воздействия относят: внушение, убеждение, вовлечение, побуждение, принуждение, осуждение, требование, запрещение, командование, порицание, намек, комплимент, похвала, просьба, совет и другие» [27].

Профессионально умелое применение экономических, организационно-распорядительных (предписывающих) и социально-психологических методов управления в условиях цифровых трансформаций обеспечивают достаточно эффективное хозяйствование.

«Экономические методы управления на общегосударственном уровне имеют два аспекта реализации.

Первый аспект предусматривает:

- формирование системы налогообложения субъектов хозяйствования;
- определение действенной амортизационной политики, которая содействовала бы обновлению (воспроизводству) материальных и нематериальных активов предприятия (организации);
- установление государством минимального уровня заработной платы и другое.

Второй аспект позволяет использовать разнообразные экономические инструменты:

- государственное финансирование;
- ценообразование;
- штрафные санкции и другие» [28].

Выработанные рекомендации по применению механизмов и средств обеспечения системы управления на предприятии, направлены на повышение эффективности процессов управления и системы обеспечения, а также влекут за собой развитие потенциала деятельности предприятия и его устойчивый рост в условиях цифровых трансформаций.

## ВЫВОДЫ

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы.

Управление представляет собой централизованное воздействие с целью эффективного использования рабочей силы и ограниченных ресурсов для достижения желаемого и возможного состояния деятельности.

Необходимость управления предприятием связана со всеми текущими процессами разделения труда.

Главная задача управления предприятием заключается в обеспечении роста эффективности производства на основе его постоянного совершенствования технического уровня, функций и методов управления, повышения производительности труда как важнейших условий получения и наращивания продаж и прибыли предприятия.

Система управления является одним из наиболее важных критериев деятельности предприятия. Она требует постоянного изучения и непрерывного совершенствования, особенно в быстро меняющихся условиях инновационной экономики, так как с постоянным совершенствованием управленческой системы гарантирована эффективная деятельность и значительно возрастающие результаты любого предприятия.

Основываясь на различных научных трактовках системы управления предприятием, было выявлено, что под системой управления понимают деятельность группы людей, направленную на достижение общей цели.

Эффективная система управления предприятием в условиях цифровых трансформаций – такой процесс управления, который проявляется в системе, подсистемах и элементах управления, коммуникативно связанных между собой и постоянно трансформирующихся под воздействием инновативных перемен внешней и внутренней среды предприятия, и направленный на повышение эффективности механизма управления и управленческой деятельности в целом, на достижение конечного результата хозяйствования предприятия, устойчивого экономического роста.

Суть системы управления и непосредственно управленческой деятельности в условиях цифровых трансформаций выражается в её единых или ключевых функциях. Следует акцентировать внимание на все перечисленные функции, которые охватывают все виды управленческой деятельности по созданию материальных ценностей, финансированию и маркетингу.

Формированию эффективной системы управления предприятием в цифровой экономике способствуют три классических групп методов управления: экономических, организационно-распорядительных, социально-психологических.

### ПЕРСПЕКТИВЫ ДАЛЬНЕЙШИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Объективная оценка формирования эффективной системы управления предприятием в условиях цифровых трансформаций, необходима с методической точки зрения, но, одновременно, она затруднена отсутствием универсального подхода к данной оценке, набору показателей, способу их расчета и интерпретации. Вместе с тем, это только часть проблемы исследования системы управления предприятием. Более критичным с точки зрения управления, стратегического планирования и прогнозирования, является оценка показателей внедрения инноваций в систему управления предприятием. В результате методически проблема нуждается в корректировке и унификации.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Бусов, В.И. Управленческие решения / В.И. Бусов. – Москва.: Издательство «Юрайт», 2019. – 254 с.
2. Воропаев, С.Н. Менеджмент/ С.Н. Воропаев, В.Д. Ермохин. – Международная ассоциация «Агрообразование». – Москва: КолосС, – 2017. – 246с.
3. Веснин, В.Р. Основы менеджмента / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2017. – 320 с.
4. Ансофф И. Стратегическое управление/И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
5. Борисова, В. В. Теория организации / В. В. Борисова [и др.]; ред.: В. Г. Ларионов, Э. Б. Мазурин. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2014. – 308 с.
6. Туровец, О. Г. Организация производства и управление предприятием/ О.Г.Туровец [и др.]; ред.: М. И. Бухалков, В. Б. Родинов. – 3-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 506 с.
7. Глущенко В.В., Исследование систем управления / В.В. Глущенко, И.И. Глущенко. – г. Железнодорожный, Моск. обл. : ООО НПЦ «Крылья», –206 с.
8. Друкер П. Управление, нацеленное на результаты / П. Друкер, Ф. Хедури. Санкт-Петербург, 1993.
9. Глазьев, С. Ю. Оценка предельно-критических значений показателей состояния Российского общества и их использование в управлении социально-экономическим развитием / С.Ю. Глазьев, В.В. Локозов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2012. – № 4. – С. 22–41.
10. Четвериков, В.С. Управление: основные понятия, система управления, ее признаки, принципы организации деятельности [Электронный ресурс] / В. С. Четвериков // Журнал правовых и экономических исследований. – 2015. - №5. – Режим доступа: <http://bukvasha.ru/art/297560> (дата обращения: 21.05.2021).

11. Курский, В. А. Повышение эффективности системы управления предприятием: методология и подходы для формирования механизма / В. А. Курский, Е. Б. Чачина // Известия ТулГУ «Экономические и юридические науки». – 2014. - №4-1. – С.73.
12. Nalivaychenko E.V. Challenges of Strategic Planning at a modern Enterprise/ E.V.Nalivaychenko, S.P.Kirilchuk, T.N. Skorobogatova, A.L.Cherniavaia, A.O. Kaminskaya // AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research. – Special Issue (10/01-XI.) –Чехия, Прага, 2020. – р.43-46. –Thomson Reuters Web of Science. – Режим доступа: <http://www.magnanimitas.cz/10-01-xi>. –Дата обращения: 26.05.2021.
13. Кирильчук С.П. Подходы к применению методов повышения трудовой мотивации персонала/ С.П. Кирильчук, Н.В. Мельников// Sciences of Europe (Praha, Czech Republik). – Vol 3, № 62(2021), –р. 8-16. – Режим доступа: <https://europe-science.com>. –Дата обращения: 20.05.2021.
14. Kirilchuk, S.P. Achieve synergy of the effects of innovation in the information business/ S.P.Kirilchuk, E.V. Nalivaychenko//«International Scientific-Practical Conference «Transformation of Corporate Governance Models under the New Economic Reality» (Ekaterinburg, Russian Federation, November 20, 2020)» (Conf-Corp 2020) в серии конференций «SHS Web of Conferences» (EDP Sciences, France), P.7. – Режим доступа: <https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2020/17/contents/contents.html>. –Дата обращения: 20.05.2021.
15. Жуков, Б. М. Исследование систем управления / Б. М. Жуков, Е. Н. Ткачева. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. – 208 с.
16. Регуляторная политика государства: информационно-аналитические материалы, Росстат. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13292> –Дата обращения: 20.05.2021.
17. Республика Крым в цифрах 2019: краткий статистический сборник. – Крымстат: Симферополь. – 2020. – 218 с. – с. 118.
18. Бедовская, Ю.И., Сычанина, С.Н. К вопросу об эффективных способах управления персоналом на предприятии / Ю.И. Бедовская, С.Н. Сычанина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – № 9-2. – С. 103-105.
19. Верещагина, Л.С. Внедрение инновационных технологий в управление персоналом: проблемы и перспективы / Л.С. Верещагина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2018. – № 5 (74). – С. 27-31.
20. Генкин, Б.М. Управление человеческими ресурсами / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. – М.: Инфра-М, 2017. – 207 с.
21. Дейнека А.В. Управление персоналом организации / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и Ко, 2017. – 288 с.
22. Долженко, Р.А. Инновации в системе управления персоналом организации / Р.А. Долженко // Вестник АГАУ. – 2013. – № 1 (99). – С. 149-154.
23. Социально-экономическое положение Республики Крым в январе-декабре 2020 г.: доклад. – Крымстат: Симферополь, 2021. – 78 с.
24. Зубкова, О.В., Кучина, Е.В. Инновационные методы управления персоналом предприятия / О.В. Зубкова, Е.В. Кучина // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. – 2019. – № 3. – С. 154-164.
25. Крестьянскова, Е.А. Инновационные методы управления персоналом / Е.А. Крестьянскова // Производственный менеджмент: теория, методология, практика. – 2016. – № 5. – С. 52-58.
26. Миронова, Н.А. Система управления персоналом на современном предприятии / Н.А. Миронова // Московский экономический журнал. – 2019. – № 7. – С. 77-81.
27. Павленко, И.В. Актуальные тренды в современной системе управления персоналом / И.В. Павленко, Е.С. Петракова // Молодой ученый. – 2020. – № 21 (311). – С. 167-170.
28. Фисенко, Л.Е., Толлок, И.В. Управление персоналом как фактор стратегического развития предприятия / Л.Е. Фисенко, И.В. Толлок // ЭКОНОМИНФО. – 2018. – № 2. – С. 11-16.

## CREATING AN EFFECTIVE ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM IN THE FACE OF DIGITAL TRANSFORMATION

Kirilchuk S.P., Kaminskaya A.O., Meiliev T.A

V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Crimea

**Annotation.** The paper explores a new paradigm of sustainable economic growth related to the application of knowledge and innovation as a significant resource in the economic sphere of enterprise management. As innovations form the strongest competitive advantages of modern enterprises, it has been proven that the prerequisite and condition of the digital transformation process is the presence of innovative management potential in the enterprise. The basis of the activities of modern enterprises is a well-built management system. However, in the digital economy, the efficiency of this system is directly related to the various innovations that are being introduced by enterprises.

**Keywords.** Innovative economy, digital transformation, enterprise management system, mechanisms and management methods, innovation.