

УДК 364.43:316.46

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ СОЦІАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**О. Синюк**, к. е. н., доцент

ORCID ID: 0000-0001-8066-6985

Львівський національний університет природокористування

© О. Синюк, 2024

<https://10.31734/agrarecon2024.02.141>**Синюк О. Застосування методів соціального менеджменту в діяльності соціальних працівників**

Розглянуто й систематизовано наукові напрацювання щодо визначення поняття «соціальний менеджмент». Дослідивши наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених щодо сутності та змісту поняття «соціальний менеджмент», сформовано власне визначення. Соціальний менеджмент – процес, спрямований на планування та ухвалення оптимальних управлінських рішень з питань надання соціальної допомоги та забезпечення соціального захисту для отримувачів соціальних послуг.

Розглянуто особливості управління як об'єкта діяльності соціального працівника. Зазначено, що управлінська інформація в цій сфері має важливий соціальний вимір, а використання ефективних методів мотивації допомагає досягати кращих результатів у соціальній роботі. Зауважено, що у професійній компетентності фахівців є проблеми з прогнозуванням результатів управління в цій сфері, а також вказано на важливість як поточних, так і кінцевих результатів управління.

Підтверджено важливу роль менеджменту в діяльності соціального працівника. Для досягнення найвищої ефективності в цій сфері соціальний менеджмент має зосереджуватися на управлінні знаннями, а не лише на управлінні людьми. Це означає, що соціальний працівник має вміло організовувати та керувати соціальним середовищем, надавати необхідні інструменти та забезпечувати їхню доступність для отримувачів соціальних послуг.

Висвітлено принципи, доцільні для виконання організаційно-управлінських завдань у процесі соціального управління, зокрема цілеспрямованість, можливість реалізації, адаптивність та ефективність.

Надано структуру методів соціального менеджменту, описано методи роботи з отримувачами соціальних послуг, такі як індивідуальна та групова соціальна робота та проектування соціальних послуг.

Ключові слова: соціальний менеджмент, управління, соціальний працівник, самоменеджмент, метод номінальної групової техніки, метод Дельфі, метод «мозкової атаки», методи індивідуальної соціальної роботи, методи групової соціальної роботи, методи проектування соціальної послуги.

Syniuk O. Application of social management methods in the activities of social workers

The author has examined and categorized scientific advancements related to the concept of "social management." After analyzing the works of both domestic and foreign researchers, the author has formulated a personal definition. Social management is defined as a process aimed at planning and making optimal management decisions regarding the provision of social assistance and social protection for recipients of social services.

The text also discusses the peculiarities of management as an object of activity for a social worker. It notes that management information in this area has a crucial social dimension, and the use of effective motivational methods helps to achieve better results in social work. The paper also emphasizes the importance of the professional competence of specialists, highlights problems with forecasting management results, and stresses the importance of both current and final management results.

The analysis conducted confirms the important role of management in the work of a social worker. To achieve maximum effectiveness in this area, social management must focus on knowledge management, rather than just people management. This means that the social worker must skillfully organize and manage the social environment, provide the necessary tools, and ensure their availability to the recipients of social services.

The principles that are useful in solving organizational and management tasks in the process of social management are highlighted. These include purposefulness, feasibility, adaptability, and efficiency.

The structure of social management methods is also provided. Methods of working with recipients of social services, such as individual and group social work, as well as designing social services, are described.

Keywords: social management, management, social worker, self-management, method of nominal group technique, Delphi method, "brainstorming" method, methods of individual social work, methods of group social work, methods of social service design.

Постановка проблеми. У сучасній науковій та практичній спільноті, що працює в галузі соціальної політики та соціального обслуговування, спостерігається збільшення зацікавленості в розвитку ідей соціального менеджменту. Це зацікавлення виникає з першочергового визначення понять, а потім передбачає подальшу розробку конкретних стратегій та технологій управління в соціальній сфері.

Розвиток ринкової економіки у контексті соціально орієнтованої України прямо пов'язаний із впровадженням адекватної соціальної політики. Покращання якості життя та розвиток людського потенціалу тісно пов'язані з ефективністю діяльності в таких сферах, як охорона здоров'я, освіта, зайнятість, а також із соціальним захистом і пенсійним забезпеченням для найбільш вразливих верств населення.

Отже, підвищення якості управління у цих сферах може безпосередньо позначитись на конкурентоспроможності як окремого підприємства, так і регіону чи країни загалом.

Отож, соціальний менеджмент – необхідна складова професійної діяльності соціальних працівників і потребує детальнішого дослідження та аналізу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження наукової літератури свідчить про те, що аналіз різних аспектів соціального менеджменту, включно з його теоретичними та методологічними засадами, перебуває в центрі уваги академічних дослідників.

Варто зауважити, що соціальний месенджмент як новаторську сферу управлінської діяльності ретельно досліджують (про це свідчать праці В. Беха (2015), Є. Дєдова (2017), О. Козуба (2018), Н. Коляди, Н. Левченка (2017)).

Також прогнозування, розглянуте як ключова функція державного управління у розвитку структурних компонент соціальної

сфери, є предметом інтенсивного дослідження (праці О. Дегтяра (2015), В. Николаєва (2019)).

Крім того, аналізуються елементи соціального проєктування, що інтегруються у процес управління проєктом та сприяють підвищенню ефективності його втілення (дослідники С. Мішина, О. Мішина (2020)). Не менш важливою є роль навичок самоменеджменту для соціальних працівників у вирішенні управлінських проблем (О. Бабчинська, О. Мідляр (2016)).

Поширення ефективних методів управління в роботі з різними категоріями отримувачів соціальних послуг є предметом досліджень вітчизняних науковців Л. Лєскова (2016), О. Рудінської, Н. Ленської (2016).

Однак, незважаючи на багатоаспектність досліджень, деякі питання, пов'язані з методами роботи з отримувачами соціальних послуг, залишаються недостатньо вивченими.

Постановка завдання. Наше завдання – аналіз соціального менеджменту як об'єкта управління в діяльності соціального працівника та в описі методів застосування меседжменту в роботі з отримувачами соціальних послуг.

Методика дослідження та матеріали. У процесі вивчення досліджуваної проблеми використано низку методів дослідження, які охоплюють аналіз, синтез, порівняння, узагальнення та системний підхід. Аналіз використано для розбору різних аспектів соціального менеджменту та виявлення їхньої взаємодії. Синтез полягає в поєднанні окремих елементів соціального менеджменту для створення комплексного підходу до управління соціальною сферою. Порівняння використано для зіставлення різних методів та стратегій управління для виявлення їхніх переваг та недоліків. Узагальнення допомагає виокремити основні тенденції та підходи в соціальному менеджменті на основі аналізу інформації з різних джерел.

Системний підхід передбачає розгляд управлінських процесів у соціальній сфері як комплексної системи, в якій кожен елемент взаємодіє з іншими, і враховує всі аспекти управління.

Ці методи дослідження допомагають зрозуміти сутність та особливості соціального менеджменту, його вплив на якість життя та задоволення потреб різних груп населення.

Виклад основного матеріалу. Більшість дослідників вважає, що соціальний менеджмент є результатом управлінської еволюції, яка відбулася на Заході упродовж 60–80-х років минулого століття. Зараз розвиток соціального аспекту управління актуальний через наявність низки ентропійних тенденцій, які можуть впливати як на окрему особу, так і на суспільство загалом, унаслідок деградації особистості, зниження рівня культури та освіти, порушення соціальних зв'язків. Зокрема актуалізація вивчення соціальних аспектів управління пов'язана з тим, що основною метою розвитку будь-якого суспільства або функціонування господарюючого суб'єкта є задоволення соціальних потреб громадян та підвищення рівня їхнього життя.

Зрозуміло, що високий стандарт життя населення, який стає результатом дієвого соціального управління, одночасно є ключовим чинником для забезпечення якості та надійності продукції, а також для вирішення економічних проблем. Це свідчить про важливість формування соціальних пріоритетів у процесі розвитку та підкреслює значущість соціального менеджменту як у науковій, так і в функціональній сферах. Розвиток соціального менеджменту стає не лише вимогою часу, а й головною складовою успішного функціонування сучасного суспільства.

Розвиток нових стратегій управління та їхня практична реалізація спричиняють виникнення нових наукових концепцій, і однією з таких є соціальний менеджмент. У табл. 1 наведено різноманітні підходи вітчизняних дослідників щодо трактування поняття соціального менеджменту.

На нашу думку, соціальний менеджмент – процес, спрямований на планування та ухвалення оптимальних управлінських рішень з питань надання соціальної допомоги та забезпечення соціального захисту для отримувачів соціальних послуг. Це передбачає організацію, координацію та контроль за виконанням програм та послуг, спрямованих на покращання якості життя й підтримку потреб кожного з них.

Серед особливостей соціального менеджменту як об'єкта управління варто виокремити:

- для оптимального керування кадровим потенціалом у соціальній сфері важливо *активно використовувати методи мотивації*, обмежуючи при цьому застосування адміністративних методів у менеджменті. Ефективне управління передбачає використання різних механізмів стимулювання, як матеріальних, так і нематеріальних, що сприятиме підвищенню мотивації працівників. Це, у свою чергу, приведе до збільшення їхньої умотивованості, активності на робочому місці та інтересу до професійного зростання. Важливо також дотримуватися основних принципів управління кадровим потенціалом, таких як повага до особистості, забезпечення правової та соціальної захищеності та оптимізація використання кадрових ресурсів;

- *проблема прогнозування результатів управління в соціальній сфері* виявляється у складності передбачення потреб та вимог суспільства щодо соціальних послуг у майбутньому. Соціологічними дослідженнями та інтеграцією знань із соціальної роботи можна намагатися прогнозувати особливості соціального замовлення на послуги в майбутньому, визначати конкретні потреби у соціальних послугах тощо. Однак низька ефективність управлінських рішень та відсутність науково обґрунтованих прогнозів можуть підірвати ефективність роботи політичних та суспільних інституцій. Отож, необхідно активно розвивати і вдосконалювати методи прогнозування, базуючись на наукових дослідженнях та аналізі соціальних тенденцій,

щоб забезпечити ухвалення належних управлінських рішень і відповідати потребам суспільства (Дегтяр, 2015). Тому для успішного управління в соціальній сфері критично важливо розробляти плани вирішення проблем, чітко формулювати цілі та

завдання, обирати оптимальні форми і методи втручання, встановлювати часові рамки тощо. Крім того, для відстеження динаміки громадської думки щодо прогностичних перспектив важливо публікувати результати прогнозування;

Таблиця 1

Визначення поняття «соціальний менеджмент»

Автор	Визначення поняття «соціальний менеджмент»
В. П. Бех (2015)	Соціальний менеджмент – галузь управління, яка спрямована на формування у майбутніх спеціалістів як теоретичних, так і практичних навичок, необхідних для ефективного впливу на соціальні процеси. Ця сфера зосереджується на створенні сприятливого для людини соціального середовища та розробці соціальних організацій, які забезпечують раціональне використання найбагатшого та невичерпного з усіх ресурсів – людського
Є. Г. Дєдов (2017)	Соціальний менеджмент, як складова менеджменту та самостійна галузь управління, спрямований на ефективний вплив на соціальні процеси. Його метою є створення сприятливого соціального середовища для людини, а також розроблення соціальних організацій для оптимального використання людського потенціалу
О. О. Козуб (2018)	Соціальний менеджмент – систематичний вплив соціального суб'єкта на своє суспільство, колективи та групи, здійснюваний як безпосередньо (через форми самоорганізації), так і через спеціально створені інституції (такі як держава, політичні партії, громадські організації та підприємства). Цей вплив спрямований на регулювання та оптимізацію суспільної взаємодії, забезпечення ефективної організації та управління соціальними процесами
Н. В. Коленда (2016)	Соціальний менеджмент – ключовий компонент комплексної системи управління економікою підприємства, спрямований на забезпечення ефективності виробничого процесу шляхом вирішення соціальних проблем, що виникають під час виробничих операцій підприємства
Н. М. Коляда, Н. В. Левченко (2017)	Соціальний менеджмент – складова частина складної системи управління економікою держави, спрямована на забезпечення ефективного розвитку економіки. У процесі виробництва як на підприємстві, так і в широкому масштабі держави, крім діяльності, спрямованої на досягнення конкретних економічних показників, постійно вирішуються соціальні проблеми
С. В. Остряніна (2019)	Соціальний менеджмент – окремий напрям професійної діяльності, спрямований на досягнення соціальних цілей відповідно до ринкових умов. Цей вид управлінської діяльності визначає свої цілі й стратегії на основі раціонального використання матеріальних, людських та інших ресурсів, використовуючи науково обґрунтовані форми, принципи, функції та методи управління.

* Розроблено автором

- *професійна компетентність у соціальній сфері* вимагає високого рівня виконання обов'язків та вирішення практичних проблем. Для успішного керування завданнями у цій сфері необхідно розвивати навички самоменеджменту, тобто здатність до ефективного використання часу та особистих ресурсів з метою досягнення поставлених цілей. Самоменеджмент допомагає працівникам соціальної сфери максимізувати свій потенціал та свідомо керувати своїм робочим часом для досягнення успіху в професійній діяльності (Бутиліна, Євдокимова, 2021).

Елементами самоменеджменту є низка навичок, зокрема вміння раціонально розподіляти час за допомогою тайм-менеджменту, встановлення пріоритетів у роботі, бажання постійно навчатися та розвиватися професійно, спроможність ефективно керувати стресовими ситуаціями та відновлювати енергію, а також розвиток емоційного інтелекту. Ці навички дають змогу контролювати чинники професійних ризиків, таких як емоційне вигорання, професійна втома та деформація. Володіння зазначеними вміннями сприяє не лише розвитку особистості соціального працівника та формуванню його компетентності, а й робить його конкурентоспроможним фахівцем у соціальній сфері (Бабчинська, Мідляр, 2016);

- *соціальний характер управлінської інформації*. Оскільки система управління розпочинається зі збирання інформації, цей процес відкриває управлінський цикл, зокрема обґрунтування мети управління, визначення завдань та ресурсів для їхньої реалізації. Найактуальнішим аспектом управлінської інформації є її консолідація шляхом вилучення дублювань, повторів та паралельних даних. Отже, важливо, щоб керівник мав доступ до інформації на рівні, що перевищує структуру, якою він керує. Це дасть змогу правильно розуміти функціонування системи та взаємозв'язок між різними її підсистемами;

- у процесі управління в соціальній сфері важливо не лише визначити поточні результати діяльності, а й досягнути кінцевих цілей. У цьому контексті управління в галузі соціаль-

ної роботи передбачає не лише визначення поточних показників ефективності, а й розробку механізмів оцінки ключових компонентів діяльності фахівців у сфері соціальної роботи та соціальних установ загалом.

До таких складових належать: наявність достатньої нормативно-правової бази, яка сприяє досягненню цілей; розвиток організації, що надає соціальні послуги відповідно до наявних стандартів, вимог та норм, які дають змогу забезпечити контроль за наданням соціальних послуг; наявність інформаційного забезпечення, що охоплює базу даних отримувачів соціальних послуг (Николаєва, 2019).

Отже, соціальний менеджмент орієнтується на різні аспекти, зокрема державні, соціальні та психологічні пріоритети, що відображаються у стратегіях управління. Досягнення ефективного управління залежить від збалансованості між обов'язками, повноваженнями та відповідальністю. Завдання соціального працівника – не лише вирішення проблем отримувачів соціальних послуг, а й надання їм необхідних ресурсів для самостійного та незалежного функціонування, уникнення залежності від соціальних служб (Лєскова, 2016). З метою стимулювання активності отримувачів соціальних послуг, за допомогою управлінського підходу до соціальної роботи, важливо обирати належні методи взаємодії.

Методи соціального менеджменту передбачають різні стратегії та прийоми, які використовуються для впливу на різні рівні та ланки управління соціальною сферою. Ці методи спрямовані на оптимізацію процесів, покращання якості надання послуг, забезпечення ефективного використання ресурсів та досягнення стратегічних цілей у сфері соціальної допомоги та підтримки.

Методи соціального менеджменту – це набір стратегій і прийомів, спрямованих на вплив керівної системи на різні рівні та аспекти управління соціальною сферою. Ці методи створюють основу для оптимізації процесів, підвищення якості послуг, ефективного використання ресурсів та досягнення стратегічних цілей у галузі соціальної підтримки.

Методи соціального менеджменту, як стверджує Є. Дедов, поділяються на кілька груп:

- адміністративні методи, що передбачають регламентацію діяльності з іншими соціальними службами та фахівцями соціальної роботи з метою координації та оптимізації процесів;

- економічні методи, які охоплюють економічне стимулювання, спрямовані на мотивацію фахівців та отримувачів соціальних послуг через фінансові заохочення;

- методи соціального консультування, спрямовані на надання необхідних консультацій та підтримки отримувачам соціальних послуг;

- психолого-педагогічні методи, які охоплюють створення сприятливого клімату, стимулювання творчості та ініціативи серед співробітників і клієнтів;

- суспільні методи, спрямовані на розвиток команди фахівців соціальної сфери, збільшення ресурсів соціальної роботи, а також на підвищення престижу та іміджу соціальної роботи загалом (Дедов, 2017).

Аналізуючи сучасну структуру та ефективність методів менеджменту, дослідниці О. Рудінська та Н. Ленська вказують на те, що при виборі та впровадженні методів менеджменту можна врахувати такі принципи:

- принцип адаптивності, який охоплює застосування методів у такій формі, що дає змогу їх адаптувати до ситуацій, які змінюються;

- принцип ефективності, що передбачає досягнення максимально можливого соціального та економічного ефекту за мінімальних витрат;

- принцип можливості реалізації, що означає розробку та впровадження заходів, що дозволяють втілити обраний метод впливу відповідно до правових та соціальних норм, наявних ресурсів і технічних можливостей;

- принцип цілеспрямованості, який передбачає стимулювання фахівців до дій для досягнення певної мети або їх комплексу (Рудінська та Ленська, 2016).

Ми вважаємо, що дотримання зазначених принципів доцільне у контексті виконання

організаційно-управлінських завдань у процесі соціального менеджменту. Зокрема застосування методів ухвалення управлінських рішень, таких як методи постановки проблеми (аналіз і формулювання проблематичної ситуації) та методи вирішення проблеми (створення різних варіантів управлінських рішень на основі проаналізованої інформації про проблему) сприяє успішному управлінню та досягненню поставлених цілей у соціальній сфері.

Сформулювати та розробити різноманітні варіанти управлінських рішень для вирішення проблеми можна за допомогою таких методів:

- метод «мозкової атаки» – надає кожному учаснику управлінської групи можливість висловлювати ідеї щодо вирішення проблеми. Після цього всі пропозиції структуруються за критеріями, аналізуються й обираються найефективніші з них, що стають основою для ухвалення остаточного управлінського рішення;

- метод Дельфі – використовується у випадках, коли неможливо зібрати управлінську групу. За цим методом збираються, структуруються та ознайомлюють усіх із пропозиціями від кожного учасника групи, що дає змогу змінювати варіанти вирішення проблеми;

- метод номінальної групової техніки, що полягає у спільній роботі управлінської групи, де кожен учасник має змогу запропонувати власний варіант вирішення проблеми.

Відповідно до типу взаємодії між соціальним працівником та отримувачем соціальних послуг, можна рекомендувати використання таких методів:

1. Метод індивідуальної соціальної роботи є важливим і ефективним інструментом, особливо, коли отримувач соціальних послуг перебуває у складній життєвій ситуації, не може самостійно вирішити проблему або має труднощі з адаптацією до змін. У таких випадках важливо застосовувати кейс-менеджмент, що передбачає індивідуальний та поетапний підхід до вирішення проблеми.

Кейс-менеджмент полягає в розробці та здійсненні плану втручання, який зорієнтований на довгострокові результати. Цей підхід передбачає планування, координацію та моніторинг надання соціальних послуг вузько-кваліфікованими фахівцями відповідно до індивідуальних потреб отримувача. У цьому процесі кейс-менеджер виступає як супервізор, що забезпечує виконання плану втручання та надання необхідних соціальних послуг відповідно до специфічних потреб кожного клієнта.

2. Метод групової соціальної роботи застосовує соціальний працівник у різних сферах, таких як громадське здоров'я, соціальний захист дітей, сімейне консультування, допомога особам із різними видами залежностей, а також підтримка людей похилого віку, тощо. Використання цього методу дозволяє ефективно впливати на групи людей, сприяючи вирішенню їхніх проблем та покращенню їхнього життя.

3. Метод проєктування соціальної послуги в контексті науково-практичних засад є процесом, що передбачає розробку соціального проєкту, обґрунтування його ресурсів і використання технологій для вирішення соціальних проблем та мінімізації соціальних ризиків. Цей метод спрямований на створення ефективних і збалансованих програм і послуг, спрямованих на поліпшення якості життя і задоволення потреб цільових груп населення (Мішина та Мішин, 2020).

Висновки. У результаті аналізу соціального менеджменту як процесу, спрямова-

ного на планування та ухвалення оптимальних управлінських рішень у сфері надання соціальної допомоги та забезпечення соціального захисту, виявлено низку ключових аспектів. Важливими елементами є організація, координація та контроль за виконанням програм і послуг, спрямованих на покращання якості життя отримувачів соціальних послуг.

Для ефективного керування соціальними працівниками важливо застосовувати методи мотивації та уникати адміністративних методів. Прогнозування результатів управління вимагає розвитку науково обґрунтованих методів та аналізу соціальних тенденцій.

Відповідно до типу взаємодії між соціальним працівником та отримувачем соціальних послуг, доцільно використовувати такі методи: метод індивідуальної соціальної роботи, метод групової соціальної роботи та метод проєктування соціальної послуги.

Розглянуті методи соціального менеджменту відображають широкий спектр стратегій та прийомів, спрямованих на вплив на різні аспекти управління соціальною сферою. Застосування цих методів базується на принципах адаптивності, ефективності, реалізації та цілеспрямованості.

Вибір відповідних методів впливу в соціальній сфері залежить від специфіки ситуації та потреб отримувачів соціальних послуг. Важливо розвивати та вдосконалювати методи управління для досягнення стратегічних цілей у галузі соціальної підтримки.

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

- Бабчинська, О. І. та Мідляр, А. К., 2016. Соціальний менеджмент як складова професійного розвитку персоналу. *Ефективна економіка*, 9 [online] Доступно: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151> [Дата звернення: 22 травня 2024].
- Бех, В. П., 2015. Кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 11. Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління*, 3, с. 121–135.
- Бутиліна, О. та Євдокимова, І., 2021. Самоменеджмент соціального працівника як управлінське завдання. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 1(6), с. 5–12.
- Дегтяр, О. А., 2015. Прогнозування як функція державного управління розвитком структурних складових соціальної сфери. *Публічне управління: теорія та практика: зб. наук. пр.*, 4 (16), с. 33–38.

Дєдов, Є. Г., 2017. Мета як сутнісна й змістовна категорія менеджменту соціальної роботи. *Вісник Луганського національного педагогічного університету імені Тараса Шевченка*, 6 (123), с. 67–71.

Козуб, О. О., 2018. Менеджмент соціальної роботи як сучасний напрямок управлінської діяльності. *Грані. Соціологія*, 3 (83), с. 70–73.

Коленда, Н. В., 2016. Теоретичні підходи до визначення сутності поняття “соціальний менеджмент”. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*, 3 (7), с. 32–36.

Коляда, Н. М. та Левченко, Н. В., 2017. Менеджмент соціальної роботи: теоретичний аспект. *Молодий вчений*, 12 (15), с. 279–281.

Лєскова, Л. Ф., 2016. Менеджер соціальної сфери – нова професія нашого часу. *Молодий вчений*, 12 (15), с. 279–281.

Мішина, С. В. та Мішин О. Ю., 2020. Науково-практичні засади соціального проектування. *Ефективна економіка: електр. наук. фах. вид.* [online] Доступно: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7620> [дата звернення: 22 травня 24].

Николаєва, В. І., 2019. Сучасні концепції та теорії державного управління системою соціальної роботи. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Державне управління*, 30 (69), 1, с. 91–96.

Остряніна, С. В., 2019. Функціональний підхід до соціального управління підприємства. *Проблеми системного підходу в економіці*, 3 (1), с. 261–266.

Рудінська, О. В. та Ленська, Н. І., 2016. Сучасна структура та ефективність методів менеджменту. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*, 15.2 (33), с. 105–122 [online] Доступно: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rectpu_2016_15_2_9. [дата звернення: 22 травня 24].

Стаття надійшла 08.06.2024

