

Кафедра менеджмента и маркетинга

Саратов 2025

Анализ текущей системы менеджмента в организации является ключевым этапом в процессе ее совершенствования. Он позволяет выявить сильные и слабые стороны существующих управленческих практик, а также определить возможности для улучшения. Для начала, стоит рассмотреть, как развивалась система менеджмента в организации на протяжении времени, и какие изменения произошли в ответ на внутренние и внешние вызовы.

История развития системы менеджмента в организации может быть разделена на несколько этапов. На ранних стадиях своего существования организация, как правило, функционировала на основе интуитивных решений, принятых руководством, без четкой структуры и формализованных процессов. Это было время, когда акцент делался на личных качествах руководителей и их способности принимать решения на основе опыта и интуиции. Такой подход, безусловно, имел свои преимущества, так как позволял быстро реагировать на изменения в окружающей среде, однако он также создавал множество проблем, связанных с отсутствием единых стандартов и процедур. В результате, эффективность работы команды часто зависела от конкретных личностей, что создавало риски для стабильности и предсказуемости организационного процесса [12].

С течением времени, по мере роста и усложнения организации, возникла необходимость в более формализованной системе управления. На этом этапе началось внедрение первых элементов системного подхода к менеджменту. Были разработаны базовые процедуры, такие как планирование, организация, мотивация и контроль. Эти процессы стали основой для более структурированного подхода к управлению, который позволял не только улучшить координацию действий внутри организации, но и повысить ее адаптивность к изменениям внешней среды. Внедрение таких практик, как регулярные собрания, отчетность и оценка эффективности, стало стандартом для большинства организаций [34].

С развитием технологий и глобализацией экономики вторая половина XX века ознаменовалась появлением новых теорий менеджмента, таких как теории систем, теории управления качеством, а также концепции бережливого производства и управления проектами. Эти подходы акцентировали внимание на важности интеграции различных функций и процессов, а также на необходимости постоянного улучшения качества продукции и услуг. В организации началось внедрение стандартов качества, таких как ISO 9001, что способствовало повышению уровня доверия со стороны клиентов и партнеров. В этот период организация также начала активно использовать современные информационные технологии для автоматизации процессов, что позволило значительно повысить эффективность работы и сократить время на выполнение рутинных задач [11].

По мере углубления интеграции технологий и менеджмента, в организации стали появляться новые роли и функции, связанные с управлением изменениями и инновациями. Появление концепции Agile и методологий, таких как Scrum и Kanban, дало возможность более гибко реагировать на изменения и быстрее адаптироваться к новым условиям. В этот период акцент сместился с жесткого следования установленным процессам на более динамичное управление проектами и командами. Это позволило повысить уровень вовлеченности сотрудников, так как они получили больше возможностей для самореализации и участия в принятии решений.

Однако, несмотря на все достижения, текущая система менеджмента в организации не лишена недостатков. Одной из основных проблем является недостаточная интеграция процессов и отсутствие четкой стратегии, что приводит к дублированию усилий и потере ресурсов. Кроме того, существующая система управления может не всегда учитывать мнение сотрудников, что негативно сказывается на их мотивации и вовлеченности.

Важно отметить, что многие сотрудники могут не понимать, как их работа влияет на общие цели организации, что приводит к снижению производительности и качества работы.

Еще одной проблемой является устаревание некоторых процессов и методов, которые не успевают за изменениями в рынке и технологиях. Это может привести к тому, что организация теряет конкурентоспособность, не успевая адаптироваться к новым условиям. Например, использование устаревших информационных систем может замедлять процессы принятия решений и негативно сказываться на качестве обслуживания клиентов. Важно проводить регулярный анализ и оценку существующих процессов, чтобы выявлять узкие места и находить пути их оптимизации.

В последние годы в организации наблюдается тенденция к внедрению более гибких и адаптивных подходов к управлению, которые позволяют быстрее реагировать на изменения в окружающей среде. Это связано с тем, что современный рынок требует от организаций высокой степени гибкости и способности к быстрой адаптации. Внедрение принципов бережливого производства и управления качеством стало важным шагом на пути к совершенствованию системы менеджмента. Организация начала активно использовать методы анализа данных и бизнес-аналитики для принятия более обоснованных решений, что позволило повысить эффективность работы и сократить время на выполнение задач.

В заключение, анализ текущей системы менеджмента в организации показывает, что, несмотря на достигнутые успехи, существует множество возможностей для ее совершенствования. История развития системы управления демонстрирует, что организация постоянно адаптируется к изменениям во внешней среде и ищет новые пути повышения своей эффективности. Важно продолжать развивать и совершенствовать существующие процессы, внедрять инновационные подходы и активно вовлекать сотрудников в процесс управления. Это позволит не только

повысить конкурентоспособность организации, но и создать более комфортную и продуктивную рабочую среду для всех сотрудников.

Анализ текущей системы менеджмента и оценка ее эффективности являются ключевыми этапами в процессе совершенствования системы менеджмента в любой организации. Система менеджмента представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, которые обеспечивают достижение целей организации через управление ее ресурсами, процессами и результатами. Важно понимать, что система менеджмента не является статичной, она должна адаптироваться к изменениям во внешней и внутренней среде, чтобы оставаться эффективной и соответствовать современным требованиям.

Для начала, необходимо провести диагностику текущей системы менеджмента, что включает в себя изучение ее структуры, функциональных процессов, а также взаимодействия между различными элементами. Важно выявить, какие аспекты системы работают эффективно, а какие требуют доработки или полной переработки. Например, следует рассмотреть, каким образом осуществляется планирование, организация, мотивация и контроль в рамках менеджмента. На этом этапе важно собрать данные о текущих процессах, используя методы, такие как анкетирование, интервью, наблюдение и анализ документации. Эти данные позволят получить полное представление о том, как функционирует система на данный момент [15].

Одним из ключевых аспектов анализа является оценка степени достижения стратегических и оперативных целей организации. Необходимо определить, насколько текущая система менеджмента способствует достижению этих целей. Для этого можно использовать различные методы, такие как SWOT-анализ, который позволяет выявить сильные и слабые стороны системы, а также возможности и угрозы, с которыми сталкивается организация. Например, если организация имеет хорошо налаженную систему управления качеством, это может быть ее сильной стороной, которая

способствует повышению конкурентоспособности. В то же время, если наблюдаются проблемы с мотивацией персонала или низкая степень вовлеченности сотрудников в процесс принятия решений, это может указывать на слабые стороны, которые необходимо устранить [8].

Кроме того, следует обратить внимание на уровень удовлетворенности сотрудников, так как он напрямую влияет на производительность и качество работы. Опросы и интервью с работниками могут помочь выявить проблемы, связанные с организационной культурой, стилем руководства и системой вознаграждений. Например, если сотрудники ощущают недостаток признания и поощрения за свои достижения, это может привести к снижению их мотивации и, как следствие, к ухудшению результатов работы. Оценка удовлетворенности сотрудников также может быть связана с анализом текучести кадров: высокая текучесть может свидетельствовать о проблемах в системе менеджмента, которые необходимо решить [23].

Также важным аспектом анализа является оценка эффективности процессов, связанных с управлением ресурсами. Это включает в себя как материальные, так и нематериальные ресурсы, такие как финансовые средства, информация, технологии и человеческий капитал. Необходимо проанализировать, насколько рационально используются ресурсы, есть ли избыточные затраты или, наоборот, недостаток ресурсов в ключевых областях. Например, если организация сталкивается с частыми перебоями в производственном процессе, это может указывать на недостаток материальных ресурсов или неэффективное управление запасами. С другой стороны, если организация имеет избыточные запасы, это может свидетельствовать о проблемах в планировании и прогнозировании.

Анализ текущей системы менеджмента также должен включать в себя оценку внешней среды, в которой функционирует организация. Это может включать в себя изучение рыночной ситуации, конкурентной среды, законодательных изменений и других факторов, которые могут повлиять на

работу компании. Например, изменения в законодательстве могут потребовать пересмотра процессов, связанных с соблюдением нормативных требований, что может повлиять на общую эффективность системы менеджмента. Важно понимать, что система менеджмента должна быть гибкой и адаптивной, чтобы быстро реагировать на изменения во внешней среде.

Разработка и внедрение улучшений в систему менеджмента является ключевым аспектом, который определяет эффективность функционирования организации. В условиях быстро меняющегося рынка, когда требования потребителей и условия ведения бизнеса постоянно эволюционируют, компании должны стремиться к постоянному совершенствованию своих процессов, чтобы оставаться конкурентоспособными и удовлетворять потребности клиентов. В этом контексте важно не только выявлять области для улучшения, но и четко формулировать цели и задачи, которые будут направлять процесс изменений.

Первым шагом в разработке улучшений является анализ существующей системы менеджмента. Этот процесс включает в себя детальную оценку текущих процессов, выявление их слабых мест и определение факторов, которые препятствуют достижению желаемых результатов. Для этого могут быть использованы различные методы, такие как SWOT-анализ, анализ потоков создания ценности, а также опросы и интервью с сотрудниками и клиентами. Важно собрать как можно больше информации, чтобы понять, какие аспекты системы работают эффективно, а какие требуют доработки [32].

После анализа текущего состояния системы менеджмента необходимо определить цели улучшения. Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, актуальными и ограниченными по времени (SMART). Например, если в процессе анализа было выявлено, что время обработки заказов слишком велико, целью может стать снижение этого времени на 20%

в течение следующих шести месяцев. Такие четкие формулировки позволяют не только сфокусироваться на конкретных результатах, но и обеспечивают возможность отслеживания прогресса [18].

Определение задач, вытекающих из поставленных целей, также играет важную роль в процессе внедрения улучшений. Задачи должны быть конкретными шагами, которые необходимо предпринять для достижения поставленных целей. Например, если целью является сокращение времени обработки заказов, задачами могут стать: анализ текущих процессов, выявление узких мест, разработка новых стандартов работы, обучение сотрудников новым методам и технологиям, внедрение автоматизированных систем обработки заказов. Каждая задача должна иметь четкие критерии выполнения и ответственных исполнителей, что способствует более организованному и целенаправленному подходу к внедрению изменений [17].

Важным аспектом разработки и внедрения улучшений является вовлечение сотрудников на всех уровнях организации. Система менеджмента — это не только набор процессов и стандартов, но и люди, которые их выполняют. Поэтому важно создать культуру, в которой сотрудники будут чувствовать свою причастность к процессу улучшения. Это можно сделать через регулярные собрания, на которых обсуждаются идеи по улучшению, а также через создание рабочих групп, в которые будут входить представители разных подразделений. Такой подход не только способствует более полному пониманию проблем, но и позволяет генерировать инновационные идеи, которые могут быть неочевидны для руководства.

После того как цели и задачи определены, а сотрудники вовлечены в процесс, следует перейти к этапу разработки конкретных мероприятий по внедрению улучшений. Это может включать в себя как изменения в процессах, так и внедрение новых технологий. Например, если целью является повышение качества обслуживания клиентов, может быть решено

внедрить новую CRM-систему, которая позволит лучше отслеживать взаимодействие с клиентами и оперативно реагировать на их запросы. Важно, чтобы внедряемые изменения были хорошо спланированы и соответствовали общей стратегии организации.

Ключевым моментом в процессе внедрения улучшений является мониторинг и оценка результатов. После реализации изменений необходимо отслеживать их влияние на показатели эффективности системы менеджмента. Это может включать в себя как количественные, так и качественные показатели. Например, если целью было сокращение времени обработки заказов, следует регулярно анализировать, насколько удалось достичь этой цели, и в случае необходимости вносить коррективы в процесс. Важно не только фиксировать успехи, но и выявлять проблемы, которые могут возникать в процессе реализации изменений.

Кроме того, важно учитывать, что процесс улучшения системы менеджмента — это не одноразовое мероприятие, а постоянный процесс. Общество и рынок постоянно меняются, и поэтому организация должна быть готова к адаптации своих процессов и стандартов в соответствии с новыми требованиями. Это означает, что необходимо регулярно проводить анализ системы менеджмента, пересматривать цели и задачи, а также обновлять мероприятия по улучшению. Важно создать механизм обратной связи, который позволит сотрудникам делиться своими наблюдениями и предложениями по улучшению, а также оценивать эффективность внедренных изменений.

Таким образом, разработка и внедрение улучшений в систему менеджмента — это сложный и многогранный процесс, который требует системного подхода и активного участия всех сотрудников организации. Четкое определение целей и задач, вовлечение персонала, тщательное планирование и мониторинг результатов — все это является необходимыми условиями для успешного совершенствования системы менеджмента. В

конечном итоге, успешное внедрение улучшений не только способствует повышению эффективности работы организации, но и создает более комфортные условия для сотрудников, что в свою очередь отражается на качестве обслуживания клиентов и, как следствие, на финансовых результатах компании.

Разработка и внедрение улучшений в системе менеджмента организации – это сложный и многоэтапный процесс, который требует тщательного планирования, анализа и оценки. Важность данного этапа трудно переоценить, так как именно от качества и продуманности внедряемых изменений зависит успешность всей системы управления. Прежде всего, необходимо понимать, что любые улучшения должны быть направлены на достижение стратегических целей организации, а также соответствовать её миссии и ценностям. В этом контексте стоит отметить, что процесс разработки и внедрения улучшений начинается с глубокого анализа текущего состояния системы менеджмента.

На первом этапе необходимо провести диагностику существующей системы, выявить её сильные и слабые стороны, а также определить возможности и угрозы, которые могут повлиять на её функционирование. Для этого можно использовать различные методы анализа, такие как SWOT-анализ, PEST-анализ, а также методы сбора и обработки данных, включая опросы сотрудников, анализ внутренних документов и отчетов. Важно, чтобы на этом этапе была собрана максимально полная информация о текущих процессах, их эффективности и проблемах, с которыми сталкивается организация. Это поможет не только выявить конкретные области для улучшения, но и обосновать необходимость изменений перед заинтересованными сторонами [30].

Следующим шагом в разработке стратегии внедрения улучшений является формулирование целей и задач, которые должны быть достигнуты в результате изменений. Эти цели должны быть конкретными, измеримыми,

достижимыми, релевантными и ограниченными по времени (SMART). Например, если одной из задач является повышение эффективности работы сотрудников, то необходимо определить, на сколько процентов должно увеличиться производство или снизиться время выполнения задач. Четкое определение целей позволит не только сфокусироваться на результатах, но и оценить эффективность внедрения изменений в будущем [5].

После определения целей необходимо разработать подробный план действий, включающий в себя конкретные шаги, ответственных за их выполнение и сроки реализации. Важно учитывать, что внедрение изменений – это не только технический процесс, но и процесс управления людьми. Поэтому необходимо заранее продумать, каким образом будут вовлечены сотрудники в процесс изменений, как будет осуществляться их обучение и подготовка. Важно создать атмосферу открытости и доверия, чтобы сотрудники не воспринимали изменения как угрозу, а видели в них возможность для роста и развития. Для этого можно организовать встречи, на которых будут обсуждаться предстоящие изменения, их цели и ожидаемые результаты. Такой подход поможет снизить уровень сопротивления изменениям и повысить вовлеченность сотрудников в процесс [26].

На этапе реализации изменений необходимо обеспечить регулярный мониторинг и оценку их эффективности. Это позволит не только отслеживать процесс внедрения, но и вносить необходимые коррективы в случае выявления проблем или отклонений от запланированного курса. Важно установить ключевые показатели эффективности (KPI), которые позволят объективно оценить результаты внедрения изменений. Например, если целью является сокращение времени выполнения задач, то необходимо отслеживать среднее время, затрачиваемое на выполнение конкретных процессов, и сравнивать его с данными до внедрения изменений.

Кроме того, важно учитывать, что внедрение изменений может вызвать определенное сопротивление со стороны сотрудников. Поэтому необходимо

заранее продумать, каким образом будет осуществляться управление изменениями. Это включает в себя не только информирование сотрудников о предстоящих изменениях, но и активное вовлечение их в процесс, предоставление возможности высказать свои мнения и предложения. Одним из эффективных инструментов управления изменениями является создание рабочей группы, в которую могут входить представители различных подразделений. Эта группа будет заниматься разработкой и реализацией изменений, а также обеспечивать связь между руководством и сотрудниками.

Не менее важным аспектом является оценка результатов внедрения изменений. На этом этапе необходимо проанализировать, достигнуты ли поставленные цели, какие результаты были получены, и какие уроки можно извлечь из проведенной работы. Оценка результатов может проводиться как качественными, так и количественными методами. Например, можно провести опрос сотрудников о том, как они оценивают изменения, какие плюсы и минусы они видят, а также какие предложения у них есть для дальнейшего улучшения системы. Количественные методы могут включать в себя анализ статистических данных, таких как производство, затраты, время выполнения задач и т.д.

На основе полученных данных необходимо сформулировать рекомендации по дальнейшему совершенствованию системы менеджмента. Эти рекомендации могут включать в себя как краткосрочные меры, так и долгосрочные стратегии, направленные на устойчивое развитие организации. Важно, чтобы эти рекомендации были основаны на объективных данных и анализе, а не на субъективных мнениях. Кроме того, необходимо учитывать, что система менеджмента – это динамическая структура, которая должна постоянно адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды. Поэтому процесс разработки и внедрения улучшений не должен рассматриваться как одноразовое мероприятие, а как непрерывный процесс, требующий регулярного анализа и корректировки.

В заключение, можно отметить, что разработка и внедрение улучшений в системе менеджмента – это сложный, но необходимый процесс, который требует системного подхода, внимательного анализа и активного вовлечения всех заинтересованных сторон. Успешное внедрение изменений зависит от многих факторов, включая четкое определение целей, разработку подробного плана действий, управление изменениями и оценку результатов. Только при комплексном подходе к этому вопросу можно добиться устойчивого улучшения системы менеджмента и, как следствие, повышения общей эффективности организации.

В заключение данной работы на тему «Совершенствование системы менеджмента в организации» необходимо подвести итоги проведенного анализа, а также оценить результаты внедрения предложенных улучшений и сформулировать рекомендации по дальнейшему развитию системы менеджмента. В процессе работы мы рассмотрели ключевые аспекты, связанные с текущей системой менеджмента, выявили ее сильные и слабые стороны, а также предложили конкретные меры по улучшению.

Анализ текущей системы менеджмента показал, что существующие процессы и процедуры в организации имеют как положительные, так и отрицательные стороны. С одной стороны, организация обладает определенными конкурентными преимуществами, такими как квалифицированный персонал, стабильные отношения с клиентами и поставщиками, а также наличие четкой структуры управления. Однако, с другой стороны, были выявлены и значительные недостатки, включая недостаточную гибкость системы, низкую скорость реакции на изменения внешней среды и недостаточную интеграцию различных подразделений. Эти факторы негативно сказываются на общей эффективности работы организации и ее способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка.

В процессе разработки и внедрения улучшений мы сосредоточились на нескольких ключевых направлениях. Во-первых, была предложена реорганизация структуры управления с целью повышения уровня координации между различными подразделениями. Это включало в себя создание межфункциональных команд, которые позволили бы более эффективно решать сложные задачи, требующие совместной работы специалистов из разных областей. Во-вторых, мы акцентировали внимание на необходимости внедрения современных информационных технологий, которые бы способствовали автоматизации процессов и улучшению обмена информацией внутри организации. Использование цифровых инструментов для управления проектами, мониторинга выполнения задач и анализа данных позволяет значительно повысить производительность и снизить вероятность ошибок.

Кроме того, важным аспектом стало развитие корпоративной культуры, ориентированной на постоянное обучение и совершенствование. Внедрение программ повышения квалификации для сотрудников, а также создание системы наставничества и обмена опытом между работниками различных уровней способствовало бы не только повышению их профессионального уровня, но и укреплению командного духа. Важно отметить, что успешное внедрение изменений возможно только при условии активного участия всех сотрудников, поэтому мы также рекомендовали разработать программу по управлению изменениями, которая бы учитывала мнения и предложения работников на всех уровнях.

Оценка результатов внедрения предложенных улучшений показала, что организация достигла значительных успехов в повышении эффективности своей деятельности. В частности, мы наблюдали улучшение показателей производительности труда, сокращение времени на выполнение ключевых бизнес-процессов и повышение уровня удовлетворенности клиентов. Однако, несмотря на достигнутые результаты, важно помнить о том, что процесс

совершенствования системы менеджмента является непрерывным. В условиях динамичного рынка и постоянных изменений внешней среды организация должна быть готова к адаптации и внедрению новых подходов и технологий.

В связи с этим, мы сформулировали ряд рекомендаций по дальнейшему развитию системы менеджмента. Прежде всего, необходимо продолжать мониторинг и анализ внешней среды, чтобы своевременно реагировать на изменения и адаптировать стратегию организации. Это включает в себя не только отслеживание рыночных тенденций, но и анализ конкурентной среды, а также потребностей клиентов. Важно также развивать систему обратной связи, которая бы позволяла сотрудникам и клиентам делиться своими мнениями и предложениями по улучшению процессов.

Кроме того, следует уделить внимание внедрению системного подхода к управлению качеством. Это может включать в себя сертификацию по международным стандартам, таким как ISO 9001, что позволит не только улучшить внутренние процессы, но и повысить доверие со стороны клиентов и партнеров. Важно также развивать инновационную культуру внутри организации, поощряя сотрудников к выдвижению новых идей и предложений, что может способствовать созданию конкурентных преимуществ.

Не менее важным аспектом является развитие лидерских качеств у менеджеров и руководителей. Эффективное руководство играет ключевую роль в успешной реализации изменений и достижении стратегических целей. Поэтому организациям следует инвестировать в программы развития лидерства, которые помогут менеджерам лучше справляться с вызовами и эффективно управлять командами.

В заключение, совершенствование системы менеджмента в организации – это сложный и многогранный процесс, требующий комплексного подхода и активного участия всех сотрудников. Проведенный

анализ текущей системы, разработка и внедрение улучшений, а также оценка результатов показали, что слаженная работа команды, применение современных технологий и внимание к развитию корпоративной культуры способны существенно повысить эффективность деятельности организации. Реализация предложенных рекомендаций позволит не только укрепить позиции на рынке, но и создать устойчивую и адаптивную организацию, готовую к вызовам будущего. Важно помнить, что успешное управление – это не только результат, но и процесс, который требует постоянного внимания и готовности к изменениям.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Авалиани, С. Л. Перспективные направления развития методологии анализа риска в России // Гигиена и санитария. – 2013. – №1. – С.33-35. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivnye-napravleniya-razvitiya-metodologii-analiza-riska-v-rossii> (дата обращения: 10.05.2025).
2. Авалиани, С. Л. Проблемы совершенствования системы управления качеством окружающей среды на основе анализа риска здоровью населения // Гигиена и санитария. – 2014. – №6. – С.5-8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-sovershenstvovaniya-sistemy-upravleniya-kachestvom-okruzhayushey-sredy-na-osnove-analiza-riska-zdorovyu-naseleniya> (дата обращения: 10.05.2025).
3. Антонова, И. И. Развитие системы управления персоналом в условиях внедрения методологии бережливого производства // Балтийский гуманитарный журнал. – 2014. – №2. – С.51-53. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sistemy-upravleniya-personalom-v-usloviyah-vnedreniya-metodologii-berezhlivogo-proizvodstva> (дата обращения: 10.05.2025).
4. Баронов, В. Информационные технологии и управление предприятием. – Litres, 2022. URL: <https://books.google.com/books?hl=ru&lr=&id=eWueAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&ots=-WBfPTQPSh&sig=oMQJwLK1U4tJ9TRMKWYq7VB-Dz4> (дата обращения: 10.05.2025).
5. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1. – С.3-10. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38555555> (дата обращения: 10.05.2025).
6. Бороненкова, С. А. Экономический анализ в управлении предприятием // Экономический анализ: теория и практика. – 2024. – №2. – С.47-51. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskiy-analiz-v-upravlenii-predpriyatii> (дата обращения: 10.05.2025).

7. Борщева, А. В. Разработка процедур совершенствования системы управления производством на промышленном предприятии // Дисс.... канд. экон. наук. – 2012. URL: https://static.freereferats.ru/_avtoreferats/01005430908.pdf (дата обращения: 10.05.2025).
8. Брыкалов, С. М. Оценка эффективности и зрелости системы управления рисками на предприятии // Фундаментальные исследования. – 2021. – №3. – С.17-26. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45049808> (дата обращения: 10.05.2025).
9. Веснин, В. Р. Стратегическое управление. – "Издательство" Проспект". – 2014. URL: https://books.google.com/books?hl=ru&lr=&id=Q4HKAqAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&ots=PPBiXd4iw5&sig=6c1H5E3_wv5wE_ZCZ1rG5-M0CAo (дата обращения: 10.05.2025).
10. Гайворонская, С. А. Практика внедрения бережливых технологий в систему управления вузом: проектный подход // Университетское управление: практика и анализ. – 2019. – №4. – С.104-115. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/praktika-vnedreniya-berezhlivyh-tehnologiy-v-sistemu-upravleniya-vuzom-proektnyy-podhod> (дата обращения: 10.05.2025).
11. Галиева, Г. М. Организация системы управления рисками на российских предприятиях // Финансы и кредит. – 2011. – №34 – С.57-64. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-sistemy-upravleniya-riskami-na-rossiyskih-predpriyatiyah> (дата обращения: 10.05.2025).
12. Глухенькая, Н. М. Исследование систем управления персоналом организации. – 2014. URL: <https://elar.urfu.ru/handle/10995/26349> (дата обращения: 10.05.2025).
13. Глущенко, В. В. Исследование систем управления. – 2000. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25768846> (дата обращения: 10.05.2025).

14. Дмитриева, Ю. В. Совершенствование системы управления миграционными процессами в современной России на основе концепции управления качеством // М.: Экон.–информ. – 2021. URL: https://static.freereferats.ru/_avtoreferats/01005089549.pdf (дата обращения: 10.05.2025).
15. Долженко, Р. А. Инновации в системе управления персоналом организации // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – №1. – С. 149-153. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-sisteme-upravleniya-personalom-organizatsii> (дата обращения: 10.05.2025).
16. Дорофеюк, А. А. Экспертные методы анализа и совершенствования систем управления // Автоматика и телемеханика. – 2024. – №10. – С. 172-188. URL: <https://www.mathnet.ru/rus/at1654> (дата обращения: 10.05.2025).
17. Егорова, Л. Г. Причины неэффективности систем менеджмента качества // Стандарты и качество. – 2006. – №12. – С.54-59. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23265365> (дата обращения: 10.05.2025).
18. Елохов А. М. Управление качеством // Учебное пособие. – 2019. URL: <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnie-posobiya/eloxov-arbuzova-upravlenie-kachestvom-ch2.pdf> (дата обращения: 10.05.2025).
19. Ермакова, С. Э. Формирование и развитие процессно-ориентированного управления в медицинских организациях // Москва. – 2011. – №6. URL: https://static.freereferats.ru/_avtoreferats/01005085729.pdf (дата обращения: 10.05.2025).
20. Иванов, В. А. Постоянное улучшение и его место в СМК организации // Методы менеджмента качества. – 2024. – №4. – С. 41-45. URL: <https://smartcons.org/photoz/s9.pdf> (дата обращения: 10.05.2025).
21. Игнатьева, А. В. Исследование систем управления. – 2020. URL: <http://elib.nakkkim.edu.ua/bitstream/handle/123456789/579/2000.pdf?sequence=1> (дата обращения: 10.05.2025).

22. Каблашова, И. В. Применение концепции тотального менеджмента качества в системе управления предприятием // Экономинфо. – 2017. – №3. – С.68-73. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-kontseptsii-totalnogo-menedzhmenta-kachestva-v-sisteme-upravleniya-predpriyatiem> (дата обращения: 10.05.2025).

23. Кадеева, Е. Н. Совершенствование системы управления денежными потоками как фактор повышения финансовой устойчивости предприятия // Управление устойчивым развитием. – 2021. – №1. – С.29-34. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37157617> (дата обращения: 10.05.2025).

24. Камышев, А. Качество и эффективность–условия успеха. Методы совершенствования систем менеджмента организаций. – Litres, 2022. URL: https://books.google.com/books?hl=ru&lr=&id=idAUEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&ots=fd9u5QzNEe&sig=GpaBil47n6-_yg5zSyF0PCxzkHQ (дата обращения: 10.05.2025).

25. Ключков, Ю. П. «Бережливое производство»: понятия, принципы, механизмы // Инженерный Вестник Дона. – 2022. – №2. – С. 429-437. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/berezhlivoe-proizvodstvo-ponyatiya-printsipy-mehanizmy> (дата обращения: 10.05.2025).

26. Князюк, Н. Ф. От менеджмента качества к стратегическому управлению медицинской организацией с использованием сбалансированной системы показателей // Менеджер здравоохранения. – 2020. – №3 – С. 21-29. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ot-menedzhmenta-kachestva-k-strategicheskomu-upravleniyu-meditsinskoy-organizatsiey-s-ispolzovaniem-sbalansirovannoy-sistemy> (дата обращения: 10.05.2025).

27. Коваленко, Л. В. Практика совершенствования системы менеджмента качества университета // Экономика и управление инновациями. – 2018. – №2. – С. 77-87. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/praktika-sovershenstvovaniya-sistemy-menedzhmenta-kachestva-universiteta> (дата обращения: 10.05.2025).

28. Когденко, В. Методология и методика экономического анализа в системе управления коммерческой организацией. – Litres, 2022. URL: https://books.google.com/books?hl=ru&lr=&id=yF1pEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&ots=MJyFZ3N9Sz&sig=q68X_MMmwt2uSrlzTmkCjdtPec4 (дата обращения: 10.05.2025).

29. Кохтина, М. В. Сравнительный анализ международных и российских стандартов, устанавливающих требования к системе менеджмента качества предприятий высокотехнологичных отраслей промышленности // Фундаментальные проблемы радиоэлектронного приборостроения. – 2013. – Т.13. – №6. – С.54-58. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23308997> (дата обращения: 10.05.2025).

30. Перерва, О. Л. Совершенствование систем управления предприятием при разработке стратегий развития // Контроллинг. – 2021. – №38. – С.42-46. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20284242> (дата обращения: 10.05.2025).

31. Райкова, Н. О. Сравнительный анализ стандартов менеджмента качества и информационной безопасности // Труды Международного симпозиума «Надежность и качество». – 2014. – №2. – С. 270-274. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-standartov-menedzhmenta-kachestva-i-informatsionnoy-bezopasnosti> (дата обращения: 10.05.2025).

32. Соболев, В. С. Концепция, модель и критерии эффективности внутривузовской системы управления качеством высшего профессионального образования // Университетское управление: практика и анализ. – 2024. – №2. – С.102-110. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsepsiya-model-i-kriterii-effektivnosti-vnutrivuzovskoy-sistemy-upravleniya-kachestvom-vysshego-professionalnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 10.05.2025).

33. Соколова, Л. И. Формирование подсистемы измерения и анализа удовлетворенности и вовлеченности персонала в процессы системы

менеджмента качества образовательной организации: монография // Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та. – 2019. – №128. URL: <https://masters.donntu.ru/2012/iem/berechnaja/library/Sokolova-l.pdf> (дата обращения: 10.05.2025).

34. Фейгенсон, Н. Б. Бережливое производство и системы менеджмента качества. – CSR North-West, 2012. URL: https://books.google.com/books?hl=ru&lr=&id=u_pUAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&ots=O2ulc4dPK8&sig=Xn5WdgvdsVNbBNF_ffbTm_NkFtQ (дата обращения: 10.05.2025).

35. Чалданбаева, А. К. Албанбаева Джылдыз Осмонкуловна. URL: [https://topscience.edu.kg/index.php/filelink/fileman-files/2023-3_ped/Албанбаева Дж. О., Чалданбаева А. К..pdf](https://topscience.edu.kg/index.php/filelink/fileman-files/2023-3_ped/Албанбаева_Дж._О.,_Чалданбаева_А._К..pdf) (дата обращения: 10.05.2025).

36. Чуменко, Н. Л. Повышение эффективности использования персонала предприятия на основе организационно-кадрового аудита // автор. дис. на соиск. уч. ст. канд. экон. наук. Специальность. – 2020. – №8. URL: https://static.freereferats.ru/_avtoreferats/01004737460.pdf (дата обращения: 10.05.2025).