



AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBI ILMIY JURNALI

Vol. 4 Issue 11 | pp. 572-578 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

IJTIMOYIY SOHA TASHKILOTLARI BOSHQARUVINI ISLOH QILISHDA XORIJIY DAVLATLAR TAJRIBALARI



Nuraliyev Temurjon Erkinjon O'g'li
Farg'ona Politexnika instituti

Annotatsiya. Mazkur maqolada ijtimoiy soha tashkilotlari, nodavlat notijorat tashkilotlarning boshqaruvi, tuzilishi faoliyat olib borilishi hamda nodavlat notijorat tashkilotlarning boshqaruvi xorijiy davlat tajribalari o'rganilgan. Ushbu xorijiy tajribalar asosida mamlakatimizda faoliyat ko'rsatayotgan nodavlat notijorat tashkilotlarida o'zgarishlar jarayonining boshqaruvi hamda shu asosida taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan. Shuningdek xorijiy davlatlarning ijtimoiy soha tarmoqlarilari boshqaruvi tendensiyalari keltirilgan.

Kalit so'zlar: boshqaruv, xorijiy tajribalar, ijtimoiy sohalar, kasaba uyushmasi, o'zgarishlarni boshqarish, innovatsiya.

Аннотация. В данной статье изучаются управление, структура и деятельность организаций социального сектора, неправительственных некоммерческих организаций, а также опыт зарубежных стран по управлению неправительственными некоммерческими организациями. На основе зарубежного опыта разработаны управление процессом преобразований в негосударственных некоммерческих организациях, действующих в нашей стране, а также предложения и рекомендации. Также представлены тенденции управления социальных сфер зарубежных стран.

Ключевые слова: менеджмент, зарубежный опыт, социальная сфера, профсоюз, управление изменениями, инновации.

Annotation. This article examines the management, structure and activities of social sector organizations, non-governmental non-profit organizations, as well as the experience of foreign countries in managing non-governmental non-profit organizations. Based on foreign experience, management of the transformation process in non-governmental non-profit organizations operating in our country, as well as proposals and recommendations have been developed. Trends in the management of social spheres in foreign countries are also presented.

Key words: management, foreign experience, social sphere, trade union, change management, innovation.

Kirish.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida nodavlat notijorat tashkilotlari O'zbekistonda zamonaviy fuqarolik jamiyatining shakllanishida, demokratik davlat barpo etilishida, fuqarolarning huquq va erkinliklari himoya qilinishida muhim vositachilik rolini o'ynamoqda. Ularning iqtisodiyotni rivojlantirish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bilan bog'liq umummilliy va mintaqaviy vazifalarni hal etishga qo'shayotgan hissasi tobora sezilarli bo'lib bormoqda.

So'nggi yillarda mamlakatimizda nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlarini qo'llab-quvvatlash, ularga qulayliklar yaratish, faoliyati erkinligini kafolatlash, davlat organlari va ular o'rtasida ijtimoiy sheriklikni kuchaytirish, shuningdek, ushbu sohani tartibga soluvchi huquqiy bazani takomillashtirish borasida izchil islohotlar amalga oshirib kelinmoqda. Natijada so'nggi to'rt yilda fuqarolik jamiyatining eng asosiy instituti hisoblanadigan nodavlat notijorat tashkilotlari soni 20,7 foizga oshib, 187 ta yirik respublika nodavlat notijorat tashkilotlari o'z faoliyatini amalga oshirmoqda.

Bugungi kunda yurtimizda to'qqiz mingdan ortiq nodavlat notijorat tashkilotlari faoliyat ko'rsatayotgan bo'lib, ular jismoniy va yuridik shaxslarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini, demokratik qadriyatlarni himoya qilishda, ijtimoiy, madaniy va ma'rifiy maqsadlarga erishishda muhim rol o'ynamoqda. Amalga oshirilgan chora-tadbirlar natijasida nodavlat notijorat tashkilotlariga qulaylik va yengilliklar yaratish maqsadida zamonaviy demokratik talablarga va xalqaro standartlarga javob beradigan normativ-huquqiy baza yanada takomillashtirildi. Buning natijasida 20 ga yaqin qonun, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining hujjatlari va Hukumatning qarorlari qabul qilindi.

Fuqarolik jamiyati institutlarini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash ko'lami kengaytirilib, Xalq deputatlari mahalliy Kengashlar huzurida fuqarolik jamiyati institutlarini qo'llab-quvvatlash jamoat fondlari tashkil etilib, hududlarda fuqarolik jamiyati institutlarini moliyaviy qo'llab-quvvatlash uchun mahalliy budjetdan mablag' ajratishning huquqiy asoslari mustahkamlandi va joriy yilda ilk bor ushbu manbalardan ijtimoiy loyihalar moliyalashtirilmoqda. Bundan tashqari, nodavlat notijorat tashkilotlarining adliya va soliq organlari oldidagi hisobdorligi yengillashtirilganli va to'liq elektronlashtirilganligini ta'kidlash lozim. Nodavlat notijorat tashkilotlari tomonidan o'z vaqtida va sifatli hisobot topshirish ko'rsatkichi 35 foizga oshganligini kuzatish mumkin. Ta'kidlash joizki, mamlakatni modernizatsiyalashning hozirgi bosqichida fuqarolik jamiyati institutlari muhim o'rin tutadi. Shu bois, mamlakatimizda ularni yanada rivojlantirish va qo'llab-quvvatlash borasida keng ko'lamlilik ishlar amalga oshirilmoqda.

Ijtimoiy soha tizimida nafaqat mamlakatda balki butun dunyo mamlakatlarida o'zgarishlarni boshqarish muhim ahamiyat kasb etadi. Ayniqsa, Notijorat, xayriya tashkilotlari va ijtimoiy korxonalar uchun o'zgarishlarga moslashish shunchaki yechim emas, balki dolzarb bo'lib hisoblanmoqda. O'zgaruvchan moliyalashtirish manbaalari, o'zgaruvchan jamoa ehtiyojlari va ortib borayotgan raqamli talablar bilan ijtimoiy soha tarmoqlarining faoliyat yuritishi va rivojlanish uchun transformatsiyani amalga oshirilishi kerak. Ma'lum bir ijtimoiy vazifalarga ixtisoslashgan tashkilotlar o'z maqsadlarini amalga oshirilishi zaruriyati bo'lsada, ba'zan boshqaruv va o'zgarishlar faoliyatini keskin

o'zgartirish mumkin. Biroq, o'zgarishlarni samarali boshqarish bilan, ijtimoiy tashkilotlar boshqaruv faoliyatini, sohani barqarorligini oshirishi va ularning ta'sirini kengaytirishi mumkin.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili. Xorijiy davlatlarning ijtimoiy soha tizimini boshqarish bo'yicha ko'plab tadqiqotlar olib borilgan. Jumladan, A.I. Muratazoev va R.A. Abullaevlarning tadqiqotlarida ijtimoiy sohani boshqarishni jamiyatni boshqarishning davlat siyosatining bir qismi sifatida ajratib ko'rsatilishi va ijtimoiy sohadagi ob'ektlarning boshqaruvi usullari doimiy davlatlarning nazorati ostida eknligini yoritib berilgan. [4]. M.M.Taysmurova va M.X.Vaxabovalarning tadqiqotlarida ijtimoiy sohani tashkiliy boshqaruvi - bu umumiy maqsadlarga erishish uchun xodim yoki tashkilotning unumdorligiga asoslangan jarayon ekanligini asoslab berilgan. [6]. A.S.Orozalievning tadqiqotlarida ijtimoiy sohani boshqarish yondashuvini tahlil qilar ekan, ijtimoiy sohani boshqarish ob'yektiv xususiyatga ega bo'lib, xodimlar umumiy maqsadga erishish uchun muvofiqlashtirilgan harakatlarga erishish jarayonini ifodalaydi, deb hisoblaydi. [5]. M.Cavallo. va F.Silvestrylarning tadqiqotlarida Evropa Ittifoqida ijtimoiy korxonalar Yevropa mamlakatlarda o'ziga xos qonunlarga bo'ysunishi va ijtimoiy soha tashkilotlari atamasi o'ziga xos xususiyatlari ko'zlangan maqsadga erishish uchun amalga oshirilgan faoliyat bilan bog'liq bo'lgan ichki boshqaruv tuzilmasi asosida xususiy tashkilotning o'ziga xos turini belgilash uchun ishlatilishi bo'yicha ma'lumotlar keltirilgan. [8].

N.Bazilev va M.Bazilevalar ijtimoiy siyosatning nemis modelini yortib bergan. Uning asosiy tamoyili bozor institutlari, korporativ sheriklik va majburiy ijtimoiy sug'urtaga urg'u berilgan [1]

Tadqiqot metodologiyasi.

Ijtimoiy soha tashkilotlarini boshqarishning joriy mexanizmlarini tahlil qilish va shakllantirish bo'yicha mahalliy va xorijiy tajribani tahlil qilish. Ijtimoiy sohaning davlat uchun ahamiyati, "ijtimoiy soha" va "ijtimoiy tashkilotlarni boshqarish" tushunchalariga asosiy yondashuvlar ko'rib chiqiladi. Xorijiy olimlarning yondashuvlarini tahlil qilish asosida ijtimoiy sohani rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari va turli ijtimoiy sohadagi tashkilotlarni boshqarish usullari aniqlandi.

Tahlil va natijalar. Xorijiy davlatlarda ijtimoiy soha tashkilotlarini boshqarish va ijtimoiy sektor tizimi hali ham transformatsiya va zamonaviy rivojlanish tendentsiyalariga moslashmoqda. Xususan, raqamlashtirish, ko'p bosqichli jarayonlarini rivojlantirish, kadrlar tayyorlash tizimlari va ijtimoiy xizmatlarning yangi usullari o'rganish bilan masalalar qamrab olingan. Shu asosida, ijtimoiy tashkilotlarni boshqarish bo'yicha tadqiqot mavzusi o'zining davlat uchun yuqori ahamiyati bilan dolzarbdir.

Germaniya tajribasi. Germaniya davlatida odatda, "Ijtimoiy davlat" sifatida qaralib, ijtimoiy yordam muhtojlar uchun oxirgi chora sifatida ishlaydi. Ijtimoiy sug'urta tizimi amalda minimal daromadni ta'minlash uchun imtiyozlar bermasa ham, ijtimoiy yordam tizimi o'z daromadlari yoki ijtimoiy sug'urta nafaqalari bilan yashay olmaydiganlar uchun minimal turmush darajasini kafolatlaydi.

Dunyodagi boshqa shunga o'xshash tizimlar bilan solishtirganda, Germaniyada ijtimoiy yordam tizimi to'liq markazlashtirilgan, soddalashtirilgan tizimlar hamda yuqori darajadagi ma'muriy erkinlikni ta'minlaydigan markazlashtirilmagan tizimlar o'rtasida joylashgan. Qarilik, nogironlik va boquvchisini yo'qotganlik uchun nafaqalar turli

toifadagi ishchilarni qamrab oluvchi bir nechta tarmoqlarni o'z ichiga olgan pensiya tizimidan to'lanadi. Shu bilan birga, imtiyozlar miqdori amalda bir-biridan farq qilmaydi. Germaniyada ijtimoiy yordamni boshqarish va moliyalashtirish Lander munitsipalitetlari tomonidan amalga oshiriladi. Daromadlarni qo'llab-quvvatlash bo'yicha nafaqalar shahar byudjetlari hisobidan moliyalashtiriladi va alohida holatlarda yordam xarajatlari federal shtatlarning byudjetlari hisobidan moliyalashtiriladi.

Shvesiya tajribasi. Shvetsiyadagi ijtimoiy yordam tizimi, boshqa mamlakatlarda bo'lgani kabi, keng ko'lamli ijtimoiy ta'minot tizimiga to'liq kiritilgan. Ushbu davlatda ijtimoiy sug'urta tizimlari, oila va mehnat bozori siyosati va ushbu tizimlar asoslanadigan qadriyatlar bilan o'zaro bog'liqdir. Uning roliga ijtimoiy davlatni mustahkamlash kuchli ta'sir ko'rsatadi. Ijtimoiy yordam tizimining o'zi bunday davlat kontseptsiyasidan oldin paydo bo'lgan va odamlarni ijtimoiy yordamga kamroq qaram qilish maqsadi jamoatchilik fikri uchun maqbulroq deb hisoblangan yangi choralarni joriy etish va tarqatish uchun muhim sabab bo'lgan. Bu nuqtai nazar ijtimoiy yordamga ikkinchi darajali rol o'ynaydi, ya'ni aholini qashshoqlikdan so'nggi boshpana hayotini saqlab qolish tarmog'i bilan qoplash hisobida yuritiladi. Agar ma'lum shartlar bajarilsa, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash universal huquq bo'lsa-da, ko'pchilik bunga murojaat qilmaydi. Ushbu davlatda ijtimoiy yordam daromad manbai emas, chunki u byurokratik muassasalardan biriga individual ariza berishni talab qiladi, uning qarorlarini har doim ham oldindan aytib bo'lmaydi. Bunday yordamni oluvchilarning aksariyati immigrantlar, ayniqsa yaqinda kelgan muhojirlardir. So'nggi yillarda ijtimoiy yordam to'lovlarining asosiy qismi Shvetsiyada chet elda tug'ilganlarning oilalariga to'g'ri keldi.

Yaponiya tajribasi. Yaponiyaning ijtimoiy ta'minot tizimi ijtimoiy sug'urta dasturlari va kundalik hayotda keng ko'lamli xavflardan himoya qilishni ta'minlash uchun mo'ljallangan ijtimoiy xizmatlarni (faoliyat agentliklari) o'z ichiga oladi. Ijtimoiy yordam dasturi, ayniqsa, odamlarning minimal standartdagi "to'liq va munosib" turmush tarziga bo'lgan huquqini kafolatlashda muhim rol o'ynaydi va ijtimoiy ta'minotning "oxirgi chorasi" bo'lib xizmat qiladi.

Ijtimoiy soha xarajatlari YaIMga nisbatan foizda¹

Mamlakatlar	Ijtimoiy soha xarajatlari YaIMga nisbatan foizda
Yaponiya	15,23 %
Amerika Qo'shma Shtatlari	14,49%
Germaniya	28,21 %
Shvesiya	33,11 %

Yaponiyada "ijtimoiy ta'minot" iborasi birinchi marta 1946 yilda qabul qilingan Konstitutsiyaning 25-moddasida uchraydi, garchi uning ma'nosi va qamrovi o'sha paytda juda noaniq bo'lib qolmoqda. Biroq, 1950 yilda Bosh vazirning Ijtimoiy ta'minot bo'yicha maslahat kengashi Yaponiyada ijtimoiy ta'minot tizimining maqsadlari haqida quyidagi tushuntirishni berdi:

¹ Aholi va ijtimoiy xavfsizlik instituti tadqiqotlari ma'lumoti asosida olingan (2022 йил)

- Davlat kambag'allik sabablariga (kasallik, jarohatlar, tug'ilish, nogironlik, o'lim, qarilik, ishsizlik va ko'p bolali oilalar), ijtimoiy sug'urta dasturlari yoki soliq imtiyozlari orqali yordam ko'rsatish shaklida choralar ko'rish kerak;

- Davlat ijtimoiy yordam tizimi orqali muhtojlarga minimal turmush darajasini ta'minlashi shart;

- Ijtimoiy ta'minot dasturlari barcha fuqarolar madaniy jamiyat a'zolari sifatida munosib hayot kechirishlari uchun sog'liqni saqlash va ijtimoiy farovonlikni rivojlantirishga hissa qo'shishi kerakligi ta'kidlangan.

Ijtimoiy soha tashkilotlaridagi o'zgarishlar boshqaruviga nazar tashlasak. O'zgarishlarni boshqaruv o'zi nimani anglatadi?

O'zgarishlarni boshqarish ijtimoiy tashkilotlarni hozirgi holatidan istalgan kelajagiga yo'naltirishni, to'siqsiz o'tish va barqaror natijalarni ta'minlashni o'z ichiga oladi. Ijtimoiy tashkilotlar uchun bu vazifani (maqsadni) bosh strategiya bilan muvofiqlashtirish hamda maqsad va taraqqiyot bilan moslashadigan etakchi o'zgarishlarni qamrab oladi.

Mazkur vazifalarni yo'naltirilgan tashkilotlar ko'pincha cheklangan byudjetlar, ortiqcha yuklangan xodimlar va vaqt sinovidan o'tgan jarayonlarga tayangan holda resurslar cheklangan muhitda ishlaydi. O'zgarish, hatto foydali bo'lsa ham qarshilikka olib kelishi mumkin. Ayniqsa, u asosiy qadriyatlarga zid deb qabul qilinganda. Biroq, to'g'ri yondashuv bilan, o'zgarishlarni undan og'ish emas, balki missiyaning evolyutsiyasi sifatida ko'rish mumkin.

O'zgarishlarni boshqarishning asosiy bosqichlari.

Ijtimoiy tashkilotlarda o'zgarishlarni samarali boshqarish to'rtta asosiy bosqichdan iborat:

Baholash va tayyorgarlik bosqichi: Jarayonlarni aniqlash va madaniy tayyorgarlikni o'lchash orqali hozirgi holatni baholash. So'rovlar yoki intervyular orqali innovatsiyalarga munosabatni tushuntirish va o'zgarishlarga tayyorgarlik ko'rish uchun mahorat darajasini baholash.

Joriy holatni yaratish va manfaatdor tomonlarni jalb qilish bosqichi: o'zgarish qanday ta'sir qilishini ko'rsatadigan missiya bilan bog'liq tasavvurni yaratish. Manfaatdor tomonlarni, shu jumladan moliyachilarni, xodimlarni va foyda oluvchilarni ushbu qarashni shakllantirishga jalb qilish va har bir kishi o'zini jarayonning bir qismi sifatida his qilishini ta'minlash. Aniq muloqot muhimi asosida maqsad va kutilayotgan foydalarni bo'lishish ishonchni mustahkamlaydi va noaniqlikni kamaytiradi.

Moslashuvchanlik bilan amalga oshirish bosqichi: Moslashuvchanlik bilan rejalashtirish, kerak bo'lganda tuzatishlar uchun joy qoldirish. Ijtimoiy tashkilotlar uchun bu o'zgarishlarni bosqichma-bosqich sinovdan o'tkazishni anglatishi mumkin, masalan, yangi tizimni to'liq ishga tushirishdan oldin kichik jamoa bilan sinovdan o'tkazish. Doimiy ravishda fikr-mulohazalarni to'plash, kichik g'alabalarni nishonlash va rivojlanish darajasini saqlab qolish uchun manfaatdor tomonlarni xabardor qilish.

Mustahkamlash va barqarorlik bosqichi: O'zgarishlarni ta'minlash uchun yangi jarayonlarni tashkilot madaniyatiga kiritish. Rivojlanish darajasini o'lchash va kerak bo'lganda tuzatishlar kiritish uchun fikr-mulohaza va ma'lumotlardan foydalanish.

Doimiy treninglar va etakchilikni modellashtirish tashkilotning o'ziga xosligining bir qismi sifatida o'zgarishlarni qo'llab-quvvatlashga yordam beradi.

Ijtimoiy tashkilotlardagi o'zgarishlarni boshqarish strategiyalari.

Psixologik xavfsizlik: O'zgarishlar ijtimoiy tashkilotlarni harakatga keltirishi mumkin, ayniqsa ma'lum maqsadlarga asoslangan jamoalarda. Ushbu holatda xodimlar o'z qarorlarini qabul qilmasdan ifodalashlari mumkin bo'lgan ochiq muloqot uchun xavfsiz joy yaratish maqsadga muvofiq. Rahbarlar muntazam ravishda qayta aloqa qilish imkoniyatlari orqali ijobiy muhitni yaratishi va xodimlarning tajribalari va tashvishlarini faol tinglashlari kerak.

Rahbarning o'rni: Rahbarlar strategik qarash va empatiyani muvozanatlash orqali o'zgarishlarni amalga oshirishlari kerak. Majburiyat va tushunishni namoyish qilib, ular jamoalarni o'tish davrini qabul qilishga ilhomlantiradi. Rahbarlikni sotib olish ishonchni mustahkamlaydi, bu o'zgarishlarni majburiy ko'rsatma emas, balki umumiy sayohat kabi his qiladi.

Ko'nikmalarni rivojlantirish vakolat sifatida: xodimlarni o'zgarishlarga mos keladigan ko'nikmalarga o'rgatish, tashkilot ularning o'sishini qadrlashini ko'rsatish. O'quv dasturlari xodimlarni yanada qobiliyatli va ishonchli his qiladi, ayniqsa raqamli vositalar yoki yangilangan jarayonlar kabi yangi ko'nikmalar talab qilinganda.

O'qitish va xodimlarni qo'llab-quvvatlash: Xodimlar o'zaro tajriba va maslahatlar almashishi mumkin bo'lgan hamkasblarini rag'batlantirish, hamkorlikni rivojlantirish va e'tirozlarni kamaytirish. Mentorlik dasturlari, ayniqsa, muhim davrlarda, tajribali xodimlarni tashkilot yoki jarayonga yangi bo'lganlar bilan bog'lash orqali ham foydalidir.

Levinning o'zgarishlarni boshqarish modeli. Levin modeli o'zgarishlarning uch bosqichini nazarda tutadi: muzlatish (o'zgarishga tayyorgarlik), siljish (yangilikning tarqalishi) va yumshatish (mustahkamlash). U tashkilotlar tomonidan vaqt o'tishi bilan davom etishi mumkin bo'lgan o'zgarishlar uchun qulay muhit yaratish uchun foydalaniladi.

Kotterning 8 bosqichli o'zgarish modeli. Kotter modeli o'zgarishlarni boshqarishga tizimli yondashuvni, jumladan, o'zgarishlar uchun shoshilinchlikni yaratish, kuchli jamoalarni yaratish yoki tashkiliy madaniy tuzatishlarni amalga oshirish kabi qadamlarni taqdim etadi. Bu erda muhimlik ushbu faoliyatni amalga oshirishda talab qilinadigan etakchi rollardadir.

Xulosa. Yuqorida tahlil qilingan xorijiy davlatlar tajribasidan O'zbekiston sharoitida ijtimoiy tashkilotlar boshqaruvida foydalanish mumkin bo'lgan asosiy jihatlari, fikrimizcha, quyidagilardan iborat.

Binichidan, amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar mamlakatimizda fuqarolik jamiyati institutlariga ko'mak berish, ular faoliyatini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash, shuningdek qonun hujjatlari loyihalarini ishlab chiqishning barcha bosqichlarida nodavlat notijorat tashkilotlari ishtirokining huquqiy jihatdan mustahkamlanishiga xizmat qiladi.

Ijtimoiy soha tashkilotlaridagi o'zgarishlarni boshqarish ham san'at, ham fan sifatida qarash, ya'ni qat'iyatlar orqali ichki muhitni mustahkamlashlarni talab qiladi. Ushbu nazariyalarga amal qiladigan ijtimoiy tashkilotlar uchun amaliy usullarni qo'llash ularga qiyin davridagi vaziyatlarda muvaffaqiyatli harakat qilishda yordam beradi va jamiyatlar bo'ylab barqaror natijalarga olib keladi.

Ijtimoiy sohada o'zgarishlar faqat samaradorlik bilan bog'liq emas, balki ular maqsadlarini ilgari surish bilan bog'liqdir. Muvaffaqiyatli o'zgarishlarni boshqarish strategiya, xususiyat va imkoniyatlarni kuchaytirishga qaratilgan bo'lib, maqsadlarni kuchaytiradigan tarzda transformatsiyalar orqali tashkilotlarni yuqori natijalarga olib keladi. Xodimlarni qo'llab-quvvatlash va hamkorlikda ishtirok etishga ustuvor ahamiyat berish orqali ijtimoiy korxonalar o'zgarishlarga moslashish orqali barqarorlikni oshirishi va o'zlari xizmat qilayotgan jamoalarga ta'sirini chuqurlashtirishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Базылев, Н., Базылева, М. Социально-ориентированная рыночная экономика и ее эволюция. / ИПМ, ЭКОБЕСТ 3,2, 2023. – С. 288–313. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gosbook.ru/system/files/documents/2023/08/26/2023n2r06.pdf>.
2. Касаткина Е.А. Управление в социальной сфере: Учебное пособие / Е.А. Касаткина. – Ижевск: Издательский центр «Удмуртский университет», – 2021. – 224 с
3. Кириллова, Н.Б. Менеджмент социокультурной сферы: [учебное пособие]. – 2 изд. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2012. – 186 с
4. Муртазаев, А. И. Теоретические основы механизма управления социальной сферой экономики / А. И. Муртазаев, Р. А. Абдуллаев // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2021. – № 2(72). – С. 158-162.
5. Орозалиева, А. С. Управление социальной сферой // Ежеквартальный научно-информационный журнал "Экономический вестник". – 2018. – № 1. – С. 20-23.
6. Тайсумова М.Т., Вахабова М.Х. Особенности управления организациями социальной сферы//Инновационный потенциал развития общества: взгляд молодых ученых. Сборник научных статей 2-й Всероссийской конференции – Т.1. – Курск - 2021. – С. 288-291.
7. Yaari M, Blit-Cohen E. Management in social enterprises-Management style, challenges, and strategies// Journal of General Management -2020, Vol. 46(1) - p. 36–46.
8. Cavallo. M., Silvestry F. Sustainable model for social enterprises and altruistic entrepreneurs.//Bologna – 2022 – 122p.

Copyright: © 2024 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution- 4.0 International License (CC - BY 4.0)

