

УДК 316.35/ 364.3

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ БРЯНСКОГО РЕГИОНА**

Шилина С.А., Епремян Т.В., Чавгун Д.Л., Кыштымова А.А.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского, г. Брянск

В статье рассматриваются актуальные вопросы модернизации системы управления социальной сферой определенного региона Российской Федерации в области внедрения новых технологий, связанных с цифровизацией и информатизацией многих процессов жизнедеятельности общества. Исследование проведено на основе анализа различных параметров финансового управления и ресурсного обеспечения комплексного центра социального обслуживания населения Брянского региона. Авторы статьи рассмотрели наиболее важные аспекты использования финансовых ресурсов, проанализировали проблемы и узкие места в финансовом управлении вышеуказанной организации, определили методы и стратегии для оптимизации расходов и повышения эффективности использования ресурсов, а также обосновали технологическую модернизацию системы управления в данной области. Авторами даны рекомендации по улучшению работы комплексного центра социального обслуживания населения Брянского региона.

Ключевые слова: технологии, модернизация, управление, социальная сфера, Брянский регион.

DOI 10.22281/2542-1697-2025-04-04-78-87

Актуальным является обращение к такой области исследования, как государственное и муниципальное управление, реформирование и модернизация систем управления социальной сферой на региональном уровне. Многие исследователи обращаются к вопросам номинальности и реальности системы управления [3], к проблемам роли информации в периметре управления [5], к контенту и формату управленческой деятельности в социальной сфере [6; 7], к историческим формам управленческой деятельности [9], чтобы решать насущные проблемы современности в области управления. От эффективности применяемых технологий (в том числе дискурсивных в области взаимодействия общества и государства [13; 14]) зависит благосостояние как общества в целом, так и отдельной личности в частности, ведь воздействие тех или иных управленческих решений приводит к изменениям в социальной сфере (причем не только позитивным, но и негативным [8]), что, в свою очередь, отражается на качестве жизни и социальных групп, и индивидов.

В условиях цифровой трансформации и растущих требований к качеству предоставления социальных услуг актуальным становится технологическое обновление системы управления социальной сферой. Брянский регион, как территория с умеренным уровнем социально-экономического развития, сталкивается с вызовами в части эффективности управления здравоохранением, образованием, социальным обслуживанием и другими ключевыми направлениями. Внедрение современных цифровых технологий [15], автоматизация процессов и использование данных для принятия управленческих решений позволяют повысить прозрачность, оперативность и качество управления. Таким образом, исследование направлено на выявление путей технологической модернизации, что делает его значимым как для теории управления, так и для практической реализации государственной политики в регионе.

Сегодня важно изучать эффективные методы организации управления комплексными центрами социального обслуживания населения для обеспечения качественной помощи населению. Также необходимо учитывать влияние цифровизации на процессы управления и обслуживания клиентов, адаптацию к изменяющимся социокультурным трендам [16] и обеспечение доступности услуг для всех категорий населения.

Современные условия требуют от исследователей глубокого понимания социальных динамик, контекстуальных изменений и способов адаптации управленческих практик к новым вызовам. Изучение управления комплексным центром социального обслуживания в этом контексте поможет создать более эффективные и адаптивные стратегии управления для

улучшения качества жизни граждан и расширения социальной поддержки в современном обществе.

Комплексный центр социального обслуживания населения - это организация, предоставляющая широкий спектр социальных услуг и поддержки различным категориям населения, таким как дети, пожилые люди, люди с ограниченными возможностями, бездомные и другие. Целью таких центров является обеспечение доступа к социальным услугам, помощь в решении жизненных проблем и поддержка в сложных ситуациях. Комплексные центры социального обслуживания населения часто являются ключевым звеном в системе социальной защиты населения и способствуют улучшению качества жизни граждан [11].

Особой сферой управления подобными учреждениями является финансовая, от четкости и функциональности деятельности которой зависит эффективность организации (учреждения) в целом.

Рассмотрим наиболее важные аспекты использования финансовых ресурсов (рис. 1).

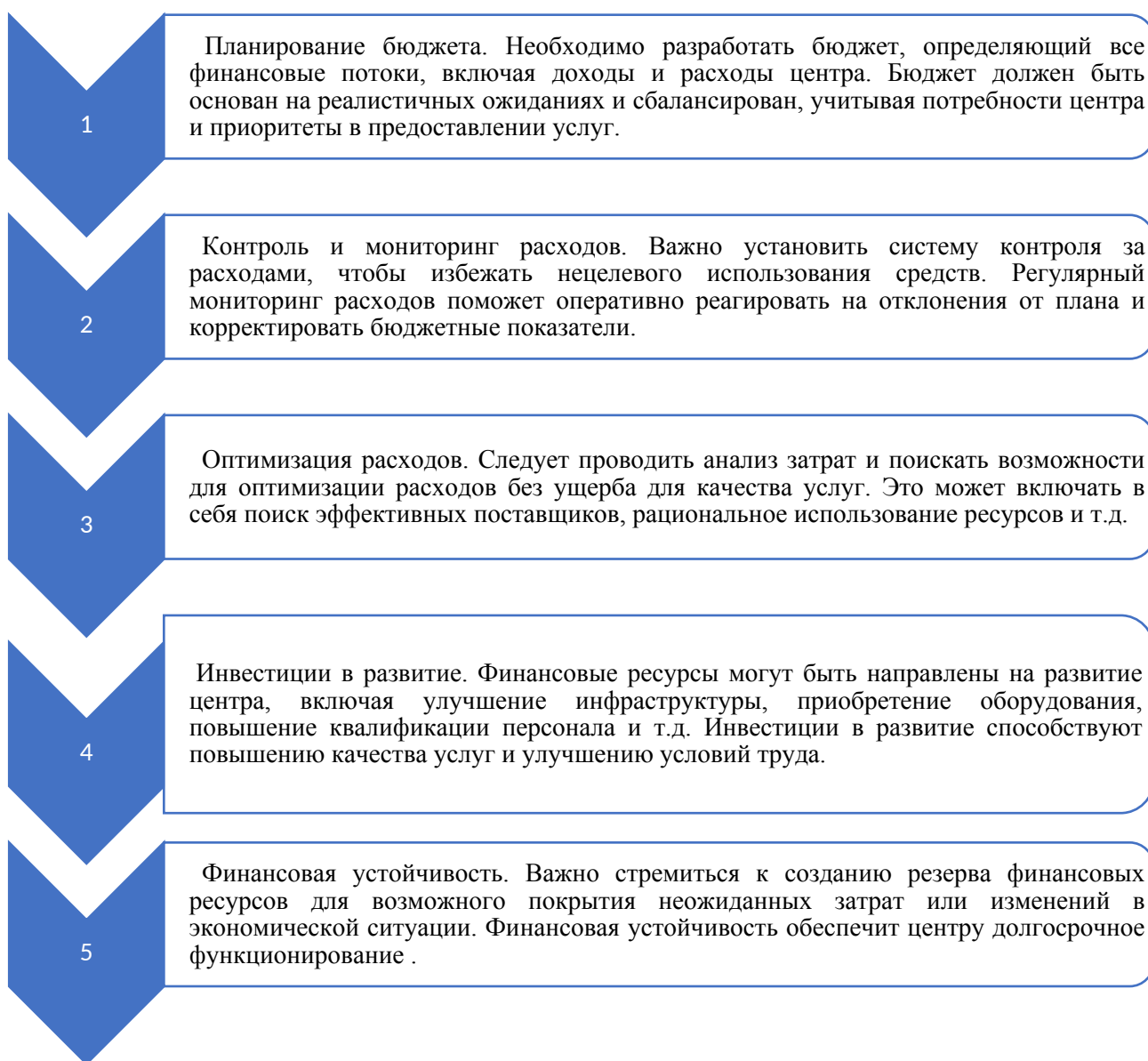


Рисунок 1 – Аспекты использования финансовых ресурсов

Основные принципы финансового управления и ресурсного обеспечения включают в себя несколько ключевых аспектов, которые играют важную роль в эффективном управлении финансами и ресурсами организации.

1. Прозрачность и отчетность.
2. Эффективное бюджетирование.
3. Рациональное использование ресурсов.
4. Финансовая устойчивость.
5. Риск-менеджмент [12].

Эффективное использование финансовых ресурсов в комплексном центре социального обслуживания населения позволит обеспечивать стабильное предоставление качественных социальных услуг и повышать уровень удовлетворенности клиентов.

Выявление проблем и узких мест в финансовом управлении комплексным центром социального обслуживания населения поможет улучшить финансовую эффективность и устойчивость организации. Существуют типичные проблемы, которые могут возникать в КЦСОН:

1. Недостаточное финансирование. Одной из основных проблем может быть недостаточное финансирование центра. Это может привести к нехватке средств для выполнения всех задач и обеспечения качественных услуг.
2. Неэффективное планирование бюджета. Если центр не уделяет достаточного внимания планированию бюджета, это может привести к недостаточному покрытию расходов или нерациональному использованию средств.
3. Неэффективное использование ресурсов. Неоптимальное использование финансовых ресурсов, человеческих ресурсов, материальных и информационных ресурсов может быть причиной неэффективности и излишних затрат.
4. Отсутствие контроля за расходами. Недостаточный контроль за расходами может привести к превышению бюджета, потере денежных средств из-за нецелевого использования или неоправданным затратам.
5. Низкая финансовая прозрачность. Отсутствие прозрачности в финансовых операциях и докладах может создавать проблемы с управлением ресурсами и доверием со стороны заинтересованных сторон.
6. Недостаточная финансовая устойчивость. Отсутствие создания резервов и недостаточная финансовая устойчивость могут привести к трудностям при возникновении неожиданных финансовых ситуаций.
7. Неэффективная система учета и отчетности. Недостаточно эффективная система учета и отчетности может затруднять оценку финансового состояния и принятие обоснованных управленческих решений

Решение этих проблем и устранение узких мест требует системного подхода к финансовому управлению, улучшения процессов планирования, контроля и анализа финансовых ресурсов, а также повышения прозрачности и ответственности в управлении финансами комплексного центра социального обслуживания населения.

Для оптимизации расходов и повышения эффективности использования ресурсов в Комплексном центре социального обслуживания населения [10] необходимо применять различные методы и стратегии. Одним из ключевых методов является анализ текущих расходов и выявление основных областей, где можно снизить затраты без ущерба для качества услуг. Это может включать в себя аудит финансовых операций и процессов управления ресурсами.

Далее, важно оптимизировать процессы планирования бюджета, чтобы ресурсы распределялись более эффективно и соответствовали стратегическим целям центра. Это может включать в себя установление приоритетов и выделение средств на основе реальных потребностей и ожидаемых результатов.

Другим методом оптимизации может быть поиск новых источников финансирования, таких как гранты, пожертвования или партнерство с другими организациями. Это позволит расширить бюджет центра и обеспечить дополнительные ресурсы для реализации программ и услуг.

Для улучшения финансового и ресурсного управления комплексным центром социального обслуживания населения предлагается рассмотреть следующие предложения (рис. 2).

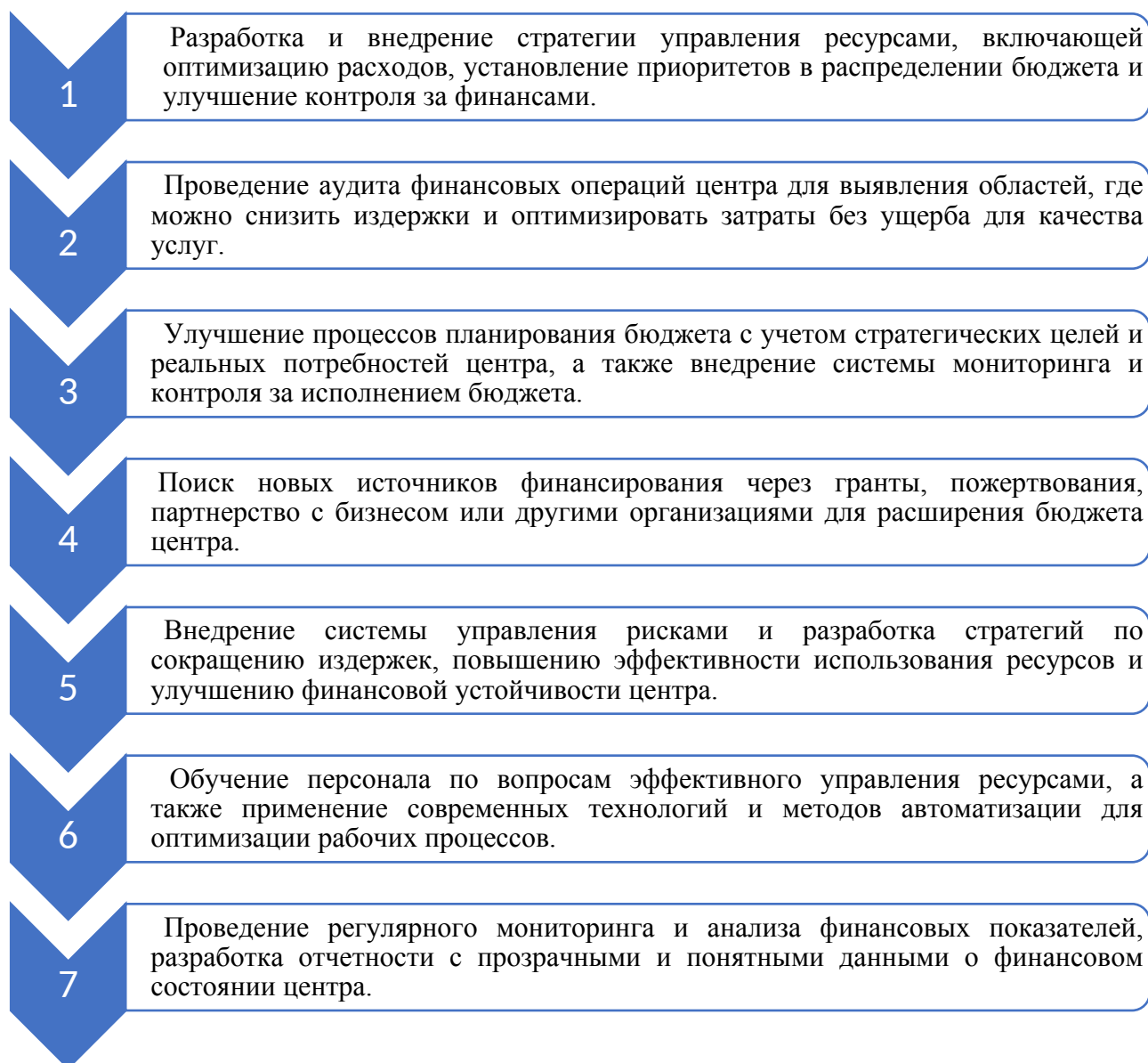


Рисунок 2 – Предложения по улучшению управления комплексным центром обслуживания населения

Важным аспектом является также эффективное управление персоналом и материальными ресурсами, что включает в себя оптимизацию рабочих процессов, обучение сотрудников, мониторинг производительности и эффективное использование оборудования и материалов.

Для повышения эффективности использования ресурсов также важно внедрение технологий и автоматизации процессов, что может сократить издержки и улучшить качество обслуживания.

Следует также уделять внимание контролю за расходами, регулярному анализу финансовых показателей и разработке стратегий управления рисками.

В целом, комбинация вышеперечисленных методов и стратегий позволит комплексному центру социального обслуживания населения оптимизировать расходы, повысить эффективность использования ресурсов и улучшить качество предоставляемых услуг.

Можно подчеркнуть важность прозрачности и ответственности в системах управления, подчеркнуть необходимость оптимизации расходов, стратегического планирования, диверсификации финансирования, инвестирования в обучение сотрудников и использование современных технологий. Соблюдение этих принципов способствует эффективному управлению финансами и ресурсами, обеспечивая высокий уровень обслуживания и социальное благосостояние.

Центр социального обслуживания ставит своей целью обеспечение комплексного и качественного социального обслуживания уязвимых групп населения. Основные задачи руководителя включают в себя предоставление социальной поддержки, консультирование, организацию социокультурных мероприятий, помощь в решении социальных проблем, развитие партнерств с организациями и муниципалитетами, повышение качества услуг через обучение персонала, создание удобных условий для клиентов, стимулирование профессионального развития сотрудников и внедрение инноваций в работу центра.

Руководители выразили амбициозные планы по расширению спектра услуг и улучшению качества обслуживания клиентов. Они также подчеркнули необходимость дальнейшего развития партнерских отношений с другими организациями и учреждениями для обеспечения комплексного подхода к решению социальных проблем.

Рассмотрим разработку эффективной стратегии управления комплексным центром социального обслуживания населения.

Улучшение качества предоставляемых услуг является важным аспектом деятельности центра социального обслуживания населения в современном обществе. С учетом постоянных изменений и растущих потребностей клиентов, необходимо регулярно оценивать и анализировать качество услуг, чтобы обеспечить их соответствие стандартам и достижение поставленных целей. Для эффективного управления качеством необходимо основываться на результатах систематического исследования, чтобы выявить сильные стороны и области для улучшения, а также разработать стратегии для оптимизации процессов предоставления услуг. Важно составить план действий по внедрению изменений и мероприятий по мониторингу и оценке эффективности улучшения качества услуг для повышения уровня удовлетворенности клиентов и эффективности работы центра социального обслуживания.

Комплексный центр социального обслуживания населения может создать и использовать программу для обучения своих сотрудников, помогая им улучшить навыки работы с клиентами, освоить новые методики обслуживания, повысить эффективность коммуникации и развить лидерские качества. Программа также может помочь управляющему персоналу в организации процессов, повышении производительности и предоставлении индивидуальной поддержки сотрудникам. Система обратной связи и оценки результатов позволит выявлять сильные и слабые стороны работников, помогая им в дальнейшем развиваться и достигать лучших результатов.

Разработка программы профессионального развития сотрудников комплексного центра социального обслуживания населения представляет собой важный шаг в повышении квалификации и эффективности труда персонала. Через систематическое обучение, внедрение новых методов работы и поддержку со стороны руководства, сотрудники центра смогут не только улучшить свои профессиональные навыки, но и более эффективно и эмпатично обслуживать население, оказывая необходимую поддержку и помощь. Программа поможет создать благоприятную и продуктивную рабочую среду, способствуя достижению целей центра и улучшению качества предоставляемых услуг обслуживания.

Рассмотрим практические рекомендации для улучшения управления и работы центра, ведь обеспечение эффективного управления и оптимизации работы центра является важным аспектом обеспечения качественного обслуживания клиентов и достижения поставленных целей.

Анализ основных аспектов управления, определение ключевых областей для улучшения и рекомендации по их практической реализации помогут создать более эффективную, ответственную и результативную деятельность центра в целом.

Разработка практических рекомендаций для улучшения управления и работы центра социального обслуживания на практике имеет важное значение по нескольким причинам:

1. Конкретное руководство. Практические рекомендации предоставляют конкретные шаги и стратегии, которые могут быть применены в повседневной деятельности центра. Это помогает персоналу и руководству иметь ясное представление о том, что нужно делать для улучшения работы.

2. Адаптированы к контексту. Рекомендации могут быть адаптированы к конкретным потребностям и особенностям центра социального обслуживания, учитывая его уникальные особенности, цели и задачи.

3. Повышение эффективности. Соблюдение практических рекомендаций может существенно повысить эффективность работы центра, улучшив качество обслуживания клиентов и результаты деятельности.

4. Основаны на опыте и лучших практиках. Хорошие практические рекомендации основаны на опыте, исследованиях и лучших практиках в области управления центром социального обслуживания, что способствует принятию обоснованных решений.

5. Постоянное улучшение. Практические рекомендации также могут служить основой для постоянного улучшения процессов и методов работы центра, содействуя развитию персонала и достижению поставленных целей.

Так, разработка практических рекомендаций для улучшения управления и работы центра на практике играет ключевую роль в повышении эффективности, качества обслуживания и успешного функционирования учреждения.

Для разработки практических рекомендаций для улучшения управления и работы центра на практике использовался комплекс методов социологического исследования.

Проводился анализ документов, связанных с деятельностью центра, таких как отчеты, статистика, внутренние документы. Этот метод позволил получить информацию о текущих процессах и проблемах центра.

Отзывы клиентов о деятельности центра были проанализированы с использованием метода контент-анализа. Это позволило выявить основные темы, проблемы и потребности клиентов, а также оценить уровень их удовлетворенности.

Сотрудники центра были опрошены с использованием анкеты, чтобы получить их мнение о текущем управлении, рабочих процессах и предлагаемых изменениях. Этот метод сбора данных дал представление о внутренних мнениях и оценках сотрудников.

Руководители центра были подвергнуты глубинному интервью, позволяющему раскрыть их точку зрения на ключевые проблемы и потенциальные изменения в управлении и работе центра.

Используя совокупность этих методов исследования, были получены данные, необходимые для разработки конкретных практических рекомендаций, направленных на улучшение управления и работы центра на практике.

В ходе комплексного социологического исследования были выявлены слабые стороны в управлении КЦСОН: недостаток возможностей для профессионального развития, плохо скоординированный процесс принятия управленческих решений и учёт мнения сотрудников при принятии управленческих решений, недостаточность использования современных методик в работе центра, а также слабая система мониторинга и оценки производительности сотрудников.

Реализация практических рекомендаций для улучшения управления и работы комплексного центра обслуживания населения на практике не только способствует повышению эффективности и качества обслуживания, но и создает условия для роста профессиональных навыков сотрудников, развития корпоративной культуры и укрепления командного духа. Применение современных методик работы, внедрение систем мониторинга производительности и поддержка профессионального развития персонала позволяют обеспечить устойчивое развитие центра, обеспечивая высокий уровень обслуживания и удовлетворенность со стороны клиентов и сотрудников.

Эффективная стратегия управления должна включать в себя комплекс мероприятий по оптимизации внутренних процессов, улучшению качества предоставляемых услуг, повышению уровня удовлетворенности клиентов и укреплению позиций центра на рынке социальных услуг. Важным элементом такой стратегии является разработка системы мониторинга и оценки результатов, что позволит регулярно контролировать выполнение поставленных задач и вносить коррективы в случае необходимости.

Особое внимание следует уделить развитию кадрового потенциала центра через проведение обучающих программ, мотивацию сотрудников к профессиональному росту, в том числе в рамках программы непрерывного образования [4], а также способствовать созданию условий для командной работы и совместного достижения целей организации. Такой подход способствует формированию единой корпоративной культуры, повышению эффективности взаимодействия внутри коллектива и улучшению клиентоориентированности в обслуживании.

Итак, разработка эффективной стратегии управления комплексным центром социального обслуживания населения требует комплексного подхода, внимательного изучения внутренних и внешних факторов, акцентирования внимания на качестве услуг и удовлетворенности клиентов, а также системного подхода к управлению персоналом и внутренними процессами. Реализация подобной стратегии позволит центру не только повысить свою конкурентоспособность на рынке, но и обеспечить долгосрочное и успешное функционирование, ориентированное на потребности и интересы клиентов и общества в целом. В целом же важно разработать адаптированную модель технологической модернизации управления социальной сферой для Брянского региона с учётом его инфраструктурных и управленческих особенностей, что позволит уточнить и развить подходы к цифровой трансформации региональной системы управления социальной сферой, а также разработать конкретные рекомендации по внедрению цифровых технологий, оптимизации управленческих процессов и повышению качества социальных услуг в Брянской области, которые могут быть использованы органами государственной власти и местного самоуправления.

Список использованных источников

1. Бурлыков, Д. А. Оценка качества оказания услуг в сфере социального обслуживания / Д. А. Бурлыков, С. Э. Лиджи-Горяева // Вестник ИКИАТ. 2016. №1 (32).
2. Донина И. А. Изучение факторов профессионального развития сотрудников организации в условиях изменений / И. А. Донина, И. А. Дагаева, С. Н. Воднева // Beneficium. 2021. №1 (38).
3. Киричек, П. Н. Номинальность и реальность системы управления / П. Н. Киричек // Практический дискурс высшей школы : Сборник докладов Международной научно-практической конференции, Брянск, 01 декабря 2016 года. – Брянск: Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского, 2016. – С. 117-121.
4. Киричек, П. Н. Риски медиаобразования и качество инфосреды / П. Н. Киричек // Реклама и связи с общественностью: традиции и инновации : Труды пятой юбилейной Международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 14–15 сентября 2017 года / Редколлегия: А.Н. Гуда (пред.) [и др.]. Том Часть I. – Ростов-на-Дону: Ростовский государственный университет путей сообщения, 2017. – С. 95-102.
5. Киселев, А. Г. Информация в периметре управления: алгоритмы реконструкции / А. Г. Киселев, П. Н. Киричек // Социологическая наука и социальная практика. – 2016. – № 1(13). – С. 35-47.
6. Контент и формат трендового социологического исследования управленческой деятельности в социальной сфере / О. В. Голенкова, Т. В. Епремян, А. М. Кирпиченко [и др.] // Russian Economic Bulletin. – 2025. – Т. 8, № 2. – С. 59-65.

7. Контент и формат управления комплексным центром социального обслуживания населения Брянской области / М. В. Стаканова, О. В. Голенкова, А. А. Кыштымова [и др.] // Russian Economic Bulletin. – 2025. – Т. 8, № 3. – С. 55-61.
8. Коркия, Э. Д. Новые контуры социального неравенства: тренды становления / Э. Д. Коркия, А. К. Мамедов // Перспективы науки. – 2014. – № 2(53). – С. 93-100.
9. Мамедов, А. К. Логос Демоса. Судьба Прометея : от Эсхила до Шелли / А. К. Мамедов, Д. Г. Горлач, М. Е. Горлач. – Москва : ООО «МАКС Пресс», 2023. – 256 с. – ISBN 978-5-317-06928-5.
10. Официальный сайт ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения города Брянска»: <https://kcsn01.uszn032.ru/>
11. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ: <https://mintrud.gov.ru/>
12. Пайтаева, К. Т. Эффективность управления финансовым состоянием организации / К. Т. Пайтаева, Р. М. Исмаилов // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2024. - №3-2 (109).
13. Шилина, С. А. Коммуникативные технологии в системе отношений государства и общества / С. А. Шилина // Власть. – 2013. – № 2. – С. 043-046.
14. Шилина, С. А. Управленческий дискурс как технология коммуникативного взаимодействия государства и общества / С. А. Шилина // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2011. – № 4(29). – С. 4-10.
15. Korkiya, E. D. Features of self-design in the virtual world / E. D. Korkiya, A. K. Mamedov // Социодинамика. – 2022. – No. 3. – P. 1-21. – DOI 10.25136/2409-7144.2022.3.37580.
16. Volnistaya, M. G. Truth as a sociocultural phenomenon: modern interpretation / M. G. Volnistaya, E. D. Korkiya, A. K. Mamedov // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. – 2020. – No. 4. – P. 14-22. – DOI 10.33581/2521-6821-2020-4-14-22.

Сведения об авторах

Шилина Светлана Александровна – доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры психологии, социологии и социальной работы Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского. E-mail: supershili2012@yandex.ru. Рабочий телефон: + 84832 580520 (1231)

Епремян Татьяна Владимировна – кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры психологии, социологии и социальной работы Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского. E-mail: eremyan@yandex.ru. Рабочий телефон: +74832 580520 (1231)

Чавгун Дмитрий Леонидович – аспирант научной специальности 5.4.7. «Социология управления» факультета педагогики и психологии Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского. E-mail: dimachavgun001@gmail.com.

Кыштымова Анна Александровна – магистрант направления подготовки 39.04.01 Социология (Социология управления), факультет педагогики и психологии Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского. E-mail: anna.kyshtymova@mail.ru.

UDC 316.35/ 364.3

TECHNOLOGICAL MODERNIZATION OF THE SOCIAL SPHERE MANAGEMENT SYSTEM IN THE BRYANSK REGION

Shilina S.A., Yepremyan T.V., Chavgun D.L., Kyshtymova A.A.

The article discusses the current issues of modernizing the social management system in a certain region of the Russian Federation in terms of introducing new technologies related to the digitalization and informatization of many social processes. The study is based on an analysis of various parameters of financial management and resource provision in the Integrated Social Services Center of the Bryansk Region. The authors of the article have examined the most important aspects of using financial resources, analyzed the problems and bottlenecks in the financial management of the aforementioned organization, identified methods and strategies for optimizing expenses and improving the efficiency of resource use, and substantiated the technological modernization of the management system in this area. The authors have provided recommendations for improving the work of the Comprehensive Social Services Center in the Bryansk Region.

Keywords: technologies, modernization, management, social sphere, Bryansk region.

References

1. Burlikov, D. A. Assessment of the Quality of Social Services / D. A. Burlikov, S. E. Liji-Goryaeva // Bulletin of IKIAT. - 2016. - №1 (32).
2. Donina I. A. Study of factors of professional development of employees of the organization in the conditions of changes / I. A. Donina, I. A. Dagaeva, S. N. Vodneva // Beneficium. - 2021. - №1 (38).
3. Kirichek, P. N. Nominality and reality management systems / P. N. Kirichek // Practical discourse of higher education : Collection of reports of the International Scientific and Practical Conference, Bryansk, December 01, 2016. – Bryansk: Bryansk State University named after Academician I.G. Petrovsky, 2016. – Pp. 117-121.
4. Kirichek, P. N. Risks of Media Education and the Quality of the Information Environment / P. N. Kirichek // Advertising and Public Relations: Traditions and Innovations : Proceedings of the Fifth Anniversary International Scientific and Practical Conference, Rostov-on-Don, September 14–15, 2017 / Editorial Board: A. N. Guda (Chair) [et al.]. Volume Part I. – Rostov-on-Don: Rostov State Transport University, 2017. – Pp. 95-102.
5. Kiselev, A. G. Information in the Management Perimeter: Reconstruction Algorithms / A. G. Kiselev, P. N. Kirichek // Sociological Science and Social Practice. – 2016. – No. 1(13). – Pp. 35-47.
6. Content and format of a trend-oriented sociological study of managerial activities in the social sphere / O. V. Golenkova, T. V. Yepremyan, A. M. Kirpichenko [et al.] // Russian Economic Bulletin. – 2025. – Vol. 8, No. 2. – Pp. 59-65.
7. Content and Management Format of the Complex Center for Social Services of the Bryansk Region / M. V. Stakanova, O. V. Golenkova, A. A. Kyshtymova [et al.] // Russian Economic Bulletin. – 2025. – Vol. 8, No. 3. – Pp. 55-61.
8. Korkia, E. D. New Contours of Social Inequality: Trends of Formation / E. D. Korkia, A. K. Mamedov // Perspectives of Science. – 2014. – No. 2(53). – Pp. 93-100.
9. Mamedov, A. K. Logos of the Demos. The Fate of Prometheus: From Aeschylus to Shelley / A. K. Mamedov, D. G. Gorlach, and M. E. Gorlach. – Moscow: MAKSS Press LLC, 2023. – 256 p. – ISBN 978-5-317-06928-5.
10. Official website of the Complex Center for Social Services of the City of Bryansk: <https://kcsn01.uszn032.ru/>
11. Official website of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation: <https://mintrud.gov.ru/>
12. Paytaeva, K. T. The Effectiveness of Managing the Financial Condition of an Organization / K. T. Paytaeva, R. M. Ismailov // Economics and Business: Theory and Practice. - 2024. - No. 3-2 (109).
13. Shilina, S. A. Communicative Technologies in the System of Relations between the State and Society / S. A. Shilina // Vlast. – 2013. – No. 2. – Pp. 043-046.
14. Shilina, S. A. Managerial Discourse as a Technology of Communicative Interaction between the State and Society / S. A. Shilina // Bulletin of the Volga Region Academy of Public Administration. – 2011. – No. 4(29). – Pp. 4-10.

15. Korkiya, E. D. Features of self-design in the virtual world / E. D. Korkiya, A. K. Mamedov // Социодинамика. – 2022. – No. 3. – P. 1-21. – DOI 10.25136/2409-7144.2022.3.37580.

16. Volnistaya, M. G. Truth as a sociocultural phenomenon: modern interpretation / M. G. Volnistaya, E. D. Korkiya, A. K. Mamedov // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. – 2020. – No. 4. – P. 14-22. – DOI 10.33581/2521-6821-2020-4-14-22.

Author's information

Shilina Svetlana Alexandrovna – Doctor of Sociology, Associate Professor, Professor of the Department of Psychology, Sociology, and Social Work of the Bryansk State University named after Academician I.G. Petrovsky. E-mail: supershili2012@yandex.ru. Work phone: + 84832 580520 (1231)

Yepremyan Tatiana Vladimirovna – Candidate of Sociological Sciences, Senior Lecturer of the Department of Psychology, Sociology and Social Work of the Bryansk State University named after Academician I.G. Petrovsky. E-mail: epremyan@yandex.ru. Work phone: +74832 580520 (1231)

Chavgun Dmitry Leonidovich - postgraduate student of scientific specialty 5.4.7. «Sociology of Management» of the Faculty of Pedagogy and Psychology of the Bryansk State University named after Academician I.G. Petrovsky. E-mail: dimachavgun001@gmail.com.

Kyshtymova Anna Alexandrovna – Master's student of the direction of training 39.04.01 Sociology (Sociology of Management), Faculty of Pedagogy and Psychology of the Bryansk State University named after Academician I.G. Petrovsky. E-mail: anna.kyshtymova@mail.ru.