



**К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЯ «УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ
КУЛЬТУРА ОФИЦЕРА»**

**ON THE ISSUE OF “OFFICER’S MANAGEMENT CULTURE” CONCEPT
DEFINITION**

УДК 31.316.72

ЕРОХИН Евгений Григорьевич

EROKHIN Evgeniy Grigoryevich

Аннотация. В статье рассматриваются основные подходы к пониманию сущности управления и культуры, раскрываются общие функции управления, предлагается определение понятия «управленческая культура офицера» в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской

Федерации.

Ключевые слова: управление, культура, управленческая культура.

Abstract. *The article examines main approaches to understanding of the essence of control and culture. It reveals the general functions of management. Author proposes a definition of the concept of «administrative culture of an officer» in a military unit of the Armed Forces of the Russian Federation.*

Keywords: management, culture, managerial culture.

Современные Вооруженные Силы Российской Федерации интенсивно развиваются. Активно разрабатываются и внедряются современные образцы вооружения и военной техники. Порой то, что еще вчера считалось новинкой, сегодня воспринимается как морально устаревшая боевая техника. Разработана государственная программа вооружений (ГПВ) на 2018-2025 годы [1], которая позволит значительно повысить боевой потенциал Вооруженных Сил РФ. Перевооружение армии предъявляет высокие требования к военнослужащим, к их профессиональным компетенциям, морально-политическому и психологическому состоянию в решении всевозможных задач, в том числе и при проведении военной операции России в Сирии.

Происходящие в Вооруженных Силах РФ преобразования обуславливают трансформацию системы управления ими. Успех функционирования современной армии России заключается в принятии грамотных, выверенных управленческих решений, способствующих достижению поставленных перед Вооруженными Силами целей как в мирное, так и в военное время. Так, по мнению Котельникова и Родных, «управленческая деятельность в системе военно-социального управления – это, прежде всего, осмысленная деятельность военного руководителя, цель которой – повысить эффективность подготовки, принятия и реализации выполнения управленческого решения» [6]. Основной детерминантой

управленческой деятельности офицера – командира на уровне воинской части (подразделения) – является его управленческая культура.

Управленческая культура выступает предметом исследования различных отраслей социально-гуманитарного знания. Следует обозначить некоторые научные дисциплины, изучающие управленческую культуру – к ним, в частности, относятся философия, социология управления, теория управления, экономика и др.

Чаще всего *управленческую культуру* определяют как интегральное качество управленческой деятельности; совокупность знаний, необходимых для осуществления функций управления; компетентное использование достижений науки управления при осуществлении организационных мероприятий.

На наш взгляд феномен «управленческая культура» не может существовать вне системы управления. Управленческая культура является непосредственным выражением данной системы и играет роль гуманизации процесса управления, снижая возможность проявления субъективизма и произвола. Вместе с тем управленческая культура не ограничивается исключительно рамками управления как процесса – она включает в себя компоненты культуры личности, социальной группы и общества. Итак, управленческая культура не может быть определена без уяснения сущности понятий «управление» и «культура».

На институционализацию теории управления, как части общенаучного знания, большое влияние оказали зарубежные ученые. Среди них выделяют ряд школ и направлений. Так в рамках классического менеджмента свое развитие получили несколько направлений, в частности школа научного управления, ярким представителем которой является Ф. Тейлор. Первые теоретические рассуждения, касающиеся подходов и взглядов к построению управленческой системы, связаны с публикацией его основного труда «Принципы научного менеджмента» [15]. В данной работе Тейлор обосновывал необходимость решения задачи предельно полного применения

в управлении накопленных человеческих, *личностных ресурсов*.

Еще одним направлением классического менеджмента является административная школа А. Файоля, в которой главное внимание сосредотачивалось на совершенствовании процесса управления организацией. Он полагал, что естественный порядок складывается в той организации, в которой имеется *управляющий центр*. Наилучшие результаты достигаются при обоснованном соотношении между централизацией и децентрализацией власти, которая делегируется пропорционально ответственности.

С течением времени теория управления складывалась как наука, более полно и глубоко учитывающая личное и социальное в повышении эффективности управления. В этой связи следует отметить школу человеческих отношений и наук о поведении, видными представителями которой выступают Э. Мэйо и Д. Мак-Грегор. Представители этой школы стремились в полной мере применять психологическое учение для аргументации значимости *человеческих отношений* в управленческой деятельности и модернизации технологии управления.

Необходимо отметить существенный вклад в формирование теории управления таких ученых, как М. Фоллет (обосновала концепцию бизнес-предприятия как общественного органа и хозяйственной единицы; поддерживала идеи групповой деятельности и *демократического управления* на рабочих местах как способа достижения наибольшей эффективности производства), Д. Мак-Клеланд (разработал теорию человеческих мотивов), А. Маслоу (сформулировал самую востребованную в науке концепцию человеческих потребностей, которая послужила основой практически всех последующих моделей мотивации труда).

На западе период 1920-1960 гг. отмечен проведением прикладных социологических исследований, результаты которых заложили фундамент современного менеджмента. В то же время, начиная с 1920-х гг., в России отечественные ученые занялись проблемой управления, произошел пик

исследований в области организации труда и культуры управления [18, С. 4]. Следует отметить имена таких крупнейших представителей отечественной науки как А.А. Богданов, Н.А. Витке, А.К. Гастев, О.А. Ерманский, П.М. Керженцев, С.Г. Струмилин, которые достигли значительных успехов в сфере теории и практики управления.

Так, А.А. Богданов обосновывал идею организации новой науки – тектологии, отправной точкой которой он считал признание безусловной необходимости исследования каждого явления с позиции его организации. Согласиться с организационной точкой зрения значило исследовать всякую систему исходя из условий как взаимоотношения всех ее частей, так и взаимодействия ее как неделимого со средой, то есть со всеми внешними системами. Таким образом, Богданов впервые сформулировал концепцию теории организации как универсальной науки [16, С. 550].

Автором технологии культурных установок труда является А.К. Гастев. Индустриальное обновление России, по его словам, было неотъемлемо связано с *культурным переворотом*. Идея трудового воспитания и культурных установок предусматривала ликвидацию халатности человека, которая возникает от низкого уровня физической и бытовой культуры. Это выражалось в рациональности распорядка дня, в правильном питании, в соблюдении режимов труда и отдыха. Постепенно это фиксируется в социально-психологической культуре поведения личности, в умении владеть собой и своими эмоциями, в отношениях с начальниками и подчиненными, и, как следствие, обуславливает повышение культуры производства [17, С. 256].

П.М. Керженцев, заметный представитель научной организации труда (движение 30-х годов советского периода нашей страны), является автором книги «Принципы организации» [5], в которой аргументированно доказывает, что руководителю необходимо не только компетентно взаимодействовать с работниками, но и результативно осуществлять свой *личностно-профессиональный потенциал*.

Следует отметить, что в настоящее время проблемы управления не

утратили своей актуальности. Как и прежде эта тема привлекает заслуженное внимание целого ряда отечественных исследователей – философов, социологов, экономистов и др.

Накопленный научный материал указывает на большое число не только подходов к «управлению», но и научных определений этого понятия. Тем не менее, в рамках нашей публикации особого внимания заслуживает определение «управления», предложенное академиком В.Г. Афанасьевым в 60-80-е гг. XX в., который рассматривал его исходя из функций управления, таких как выработка и принятие управленческого решения, организация, регулирование, корригирование, учет и контроль, а также информационная функция, соответствующая всем без исключения ступеням управленческого цикла. Исполнение указанных функций, то есть действий субъекта управления, и выступает в качестве управленческого труда [2, С. 82].

Процесс управления в Вооруженных Силах имеет ряд характерных особенностей. В научной литературе армия рассматривается как структурный элемент военной организации общества, под которой понимается совокупность государственных и общественных учреждений, создаваемых обществом и государством в целях обеспечения защиты своих интересов. Военная организация является разновидностью общественной организации и выступает в качестве иерархической многоуровневой системы, состоящей из ряда подсистем, находящихся в отношениях подчинения.

В целях удовлетворения Вооруженными Силами потребностей общества в установленных границах осуществляется специальная деятельность, направленная на упорядочение взаимодействия между основными элементами Вооруженных Сил и именуемая «управление военной организацией». В роли субъектов управления военной организацией выступают, прежде всего, органы военного управления – в этом случае управление военной организацией будет тождественно военному управлению [3, С. 25-30]. Низший уровень системы военного управления составляет управление воинскими подразделениями, которые представляют

собой относительно самостоятельные элементы структуры Вооруженных Сил. Управление в воинском подразделении преимущественно осуществляется офицером – командиром (начальником).

По мнению В.Ф. Бондаренко управление военной организацией – это социальное управление, поскольку реализуется в обществе и немислимо без участия в нем личности. Субъекты социального управления, оказывая влияние на условия жизнедеятельности людей, формируют их интересы, потребности, ценностные ориентации, выражающие статусную принадлежность каждого к какому-либо социальному слою, некоторой социальной группе.

Действия субъекта военного управления выражаются в выполнении им определенных функций. Функции управления разнообразны, имеются различные подходы к их классификации. Чаще всего в зарубежной научной литературе по менеджменту выделяют четыре функции: планирование, организация, мотивация, контроль. В отечественной литературе также выделяют четыре функции управления: выработка и принятие управленческого решения, организационная, корригирования и корректирования, учета и контроля [13, С. 284]. В контексте нашей работы указанные типологии не в полной мере раскрывают управленческие функции офицера. В управлении воинским подразделением наиболее типичным будет выделение следующих функций:

1. Планирование – вид управленческой деятельности офицера, направленной на определение цели и разработку алгоритма ее достижения. Эта функция считается основополагающей в цикле управления, потому как осуществление прочих функций сконцентрировано на достижении поставленной цели.

2. Организация – вид управленческой деятельности, ориентированной на обеспечение достижения цели. Представляет собой комплекс процессов формирования структуры организации и сведения в систему. Также организация включает разделение на части и делегирование полномочий и

ответственности при выполнении совместной управленческой задачи.

3. Координация – вид управленческой деятельности, содержащей скоординированное взаимодействие всех управленческих действий, а также устойчивость и постоянность процесса управления.

4. Мотивация – вид управленческой деятельности, результатом которой является активизация деятельности некоторых военнослужащих и воинских коллективов, сосредоточенной на целедостижении.

5. Контроль – вид управленческой деятельности, основную задачу которой составляет учет итогов деятельности, их качественная и количественная оценка.

Следует отметить, что управление в военной организации осуществляется в специфической, свойственной ей культурной среде. На уровне воинской части, подразделения эта культурная среда представляет собой организационную культуру. На уровне непосредственно участников процесса управления – культуру личности; эти, а также другие типы культур, выделяются в более обширном масштабе культуры общества. Однако культура стала популярной темой обсуждения в менеджменте начиная лишь с 80-х – начала 90-х годов XX в. Лишь тогда ученые подчеркнули исключительную роль характера культуры и её связи с функционированием организации [8, С. 142].

Термин «управленческая культура» позволяет отличать ее как от общей культуры, так и от культуры личности, хотя управленческая культура формируется на культурном фундаменте личности и социума. Для понимания сущности управленческой культуры необходимо конкретизировать более широкую по содержанию в отношении рассматриваемого понятия, стержневую категорию «культура».

Сущностные особенности культуры выделил американский социолог Т. Парсонс. Он отмечал, что: «... не существует единодушия в определении понятия культуры. Здесь можно выделить три основных момента этого определения: во-первых, культура передается, она составляет наследство или

социальную традицию; во-вторых, это то, чему обучаются, что не является проявлением генетической природы человека; и, в-третьих, она является общепринятой. Таким образом, культура, с одной стороны, является продуктом, а с другой стороны – детерминантой систем человеческого социального взаимодействия» [9, С. 87]. Культурная система, согласно Парсонсу, наряду с системой отдельных действующих лиц и социальной системой образуют сложную систему социального действия. Культурная система выступает главной связующей силой всех элементов системы социального действия.

Русский социолог П.А. Сорокин является одним из сторонников ценностного подхода к восприятию культуры. Он полагал, что «всякая <...> культура <...> есть не просто конгломерат разнообразных явлений, сосуществующих, но никак друг с другом не связанных, а есть единство, <...> все составные части которого пронизаны одним основополагающим принципом и выражают одну и главную ценность... Именно ценность служит основой и фундаментом всякой культуры» [12, С. 429]. Сорокиным разработана концепция «социокультурной динамики», которая описывает порядок циклической трансформации культурных и социальных систем, их трансформацию из одного модуса в другой под влиянием перестройки доминирующей системы ценностей. Необходимым элементом социокультурной динамики является процесс социокультурного взаимодействия. Структура этого взаимодействия имеет три основных компонента, которые состоят в тесной взаимосвязи и неразделимы друг от друга:

- 1) личность, являющаяся субъектом взаимодействия;
- 2) общество, рассматриваемое как совокупность взаимодействующих индивидов, с его социокультурными отношениями и процессами;
- 3) культура, понимаемая как совокупность знаний, ценностей и норм, которыми обладают взаимодействующие личности, и общее количество носителей, которые воплощают и раскрывают эти значения.

Основоположник психоанализа З. Фрейд понимал под культурой «все то, чем человеческая жизнь возвышается над своими животными условиями и чем она отличается от жизни животных» [19, С. 111]. Вместе с тем он игнорировал разделение между культурой и цивилизацией и обращал внимание на две стороны культуры. Первая, по его суждению, представляет собой накопленные человеком знания и умения, позволяющие человеку подчинить силы природы, завладеть её определенными материальными благами для удовлетворения своих потребностей. Вторая включает все те установки, которые обязательны для регулирования отношений между людьми, главным образом для распределения материальных благ. Обе эти стороны культуры, по Фрейду, располагаются в прямой взаимосвязи друг с другом.

Автором функциональной теории культуры является британский антрополог Б. Малиновский, его видение культуры схоже с мнением З. Фрейда. Культура, по Малиновскому, не просто комплекс образующих её элементов, а система, которая соответствует фундаментальным потребностям человека. Функциональность культуры выражается в том, что она предоставляет возможность удовлетворения базовых потребностей личности. Он утверждал, что культура демонстрирует собой целостность материальной, человеческой и духовной составляющих. Культура – это вторичная, искусственная среда, при помощи которой человек в состоянии преодолеть встающие перед ним специфические проблемы. Эти проблемы проявляются, потому что человек вынужден удовлетворять свои базовые потребности. Он обитает в естественной, природной среде, которая для него сразу и лучший друг, предоставляющий ему сырье, и серьезный враг, угрожающий большим числом опасностей [7, С. 41].

Ведущую роль культуры особо отмечал М. Вебер. Он считал её основным фактором, определяющим жизнедеятельность человека и обуславливающим специфичность проявления его экономических, политических, нравственных и др. отношений. Эта мысль проходит через все

его труды, но особенно подробно и содержательно раскрыта в его работах, посвященных изучению и анализу вопросов религии, которая, по мнению М. Вебера, составляет одну из существенных культурных форм [4, С. 61].

В научной литературе исторически сложилась устойчивая совокупность подходов к толкованию культуры, которая выступает объектом изучения в следующих качествах.

1. Объединение духовных и материальных ценностей, созданных человечеством.

2. Историческая система норм, способов и приемов, которые дают представление об уровне и направлении человеческой деятельности.

3. Образованная обществом искусственная среда сосуществования и самовыражения, представляющая собой источник упорядочения социального взаимодействия и поведения.

4. Средство регулирования, сохранения, репродукции и поступательного развития общественной жизни.

Обоснованно можно полагать, что культура пронизывает все сферы общества, поэтому при её объяснении обязательно изучать культуру не обособленно, а во взаимосвязи с современным социумом. Отсюда следует, что культура представляет собой, с одной стороны, результат социальной деятельности человека, воплощенный в ценностях и нормах, языке и эстетических вкусах, знаниях и разнородных обычаях, а с другой стороны – качественную характеристику развития общества.

Социологический подход к объяснению природы культуры устанавливает границы её осмысления. Так, культура в социологии разбирается в том её аспекте, который напрямую связан с регуляцией поведения человека, социальных групп, с функционированием и развитием общества в целом. Существует ряд положений, на которые, в конечном счете, опираются в научном поиске все современные социологи:

1. Культура зарождается вследствие жизнедеятельности людей и представляет собой продукт жизнедеятельности и развития общества как

системы. Она олицетворяет субъективное, деятельное начало.

2. Культура социальна по своей сущности и за пределами общества существовать не может, аналогично тому как социум не может существовать без культуры. Регулярно изменяясь, социальная система производит исторически переходящие формы культуры, системы ценностей и норм.

3. Трансформируясь, культура оставляет в неизменном виде свое смысловое ядро, которое и гарантирует ее качественную определенность, стабильность и преемство при переходе от одной этапа эволюции общества к другому.

4. Культура выступает в качестве системы ценностей и норм, традиций и обычаев, символов и значений, представлений о прекрасном и безобразном, допустимом и недопустимом, а также представлений о взаимосвязи личности и общества. Система этих показателей и позволяет выявить специфичность любой культуры.

5. При изучении культуры возможно рассмотрение ее как единства духовной и материальной. Эти виды культуры могут быть определены согласно двум основными видами деятельности, на которых базируются два главных типа общественного производства – духовное и материальное.

6. Состояние культуры на разнообразных уровнях от личности до общества детерминируется самыми разнообразными факторами: географическими, демографическими, социальными, психологическими, политическими, экономическими [20, С. 274].

Итак, культура – весьма сложная, многоуровневая система. Содержание культуры образуют совокупность ценностей и норм, жизненных представлений и образцов поведения.

Проведенный теоретический анализ подходов к пониманию «управления» и «культуры» позволяет нам прийти к выводу о том, что управленческая культура проявляется на стыке двух этих понятий. Она проявляется как сложный, многогранный социологический конструкт, включающий универсальные компоненты культуры, определяющие

управленческую деятельность офицера и способствующие выполнению им управленческих функций. Это необходимо учитывать при операционализации основного понятия социологического исследования.

Вышеизложенное позволяет нам детально проанализировать сущность понятия «управленческая культура офицера». Мы считаем, что управленческая культура офицера формируется как важный элемент процесса военного управления, помогающий участникам этого процесса выполнять свои социальные роли, сохранять единство и целостность в сообществе. Она формируется на фундаменте культуры личности офицера и является элементом культуры социума как более обширной категории. Управленческая культура офицера носит конкретно исторический характер, обладает свойствами преемственности и воспроизводства, передачи опыта, накопленного в ходе управленческой деятельности. Эти свойства должны определять высокий уровень морально-политического и психологического состояния личного состава и способствовать успешному выполнению задач Вооруженными Силами РФ.

Управленческая культура офицера в воинском подразделении изучается в рамках социологии управления, которая в свою очередь исследует управленческую культуру в соотношении ценностных установок и управленческой деятельности. В социологии управления сформировался комплексный метод изучения данного социального феномена. Таким образом, управленческую культуру офицера следует подвергать научному рассмотрению как конструкт, состоящий из различных статичных и динамичных элементов, имеющих разнообразное социальное значение и природу [14, С. 95].

В понимании управленческой культуры офицера в воинском подразделении представляется возможным выделить два теоретических положения: ценностное (аксиологическое) [10, С. 13] и деятельностное. Первое подразумевает под собой формирование у офицера ценностей, исходя из которых выбираются способы и приемы управленческой деятельности.

Ключевым элементом деятельностного положения являются нормы, которые выступают в роли конкретных способов и приемов управленческой деятельности. Нормы выражаются в признаваемых всеми социальных стандартах деятельности, они порождают поведение, действия и отношения офицера согласно конкретным ценностям, свойственным социуму и Вооруженным Силам. Социальные нормы формируются исторически, они определены культурой и видоизменяются лишь под значительным воздействием социальных и иных факторов. Они охватывают набор ожиданий и требований, разрешений и запретов, предъявляемых обществом к военнослужащему или воинскому коллективу. По мнению Пригожина, нормы являются фактическими регуляторами нашего поведения на повседневном уровне и в конкретных средах [11, С. 161].

Институциональные нормы, в противоположность нравственным, тщательно разрабатываются, порядок следования им фиксируется на законодательном уровне, и они составляет нормативную базу. Каждый социальный институт обладает собственной нормативной базой.

Взаимосвязь ценностного и деятельностного положений управленческой культуры офицера выражается в том, что ценности социальный индивид может скрывать в себе, а вот следование преобладающим, общепринятым нормам поведения он вынужден соблюдать в своей деятельности и даже наглядно демонстрировать окружающим.

Опираясь на результаты проведенного теоретического анализа основных подходов к пониманию сущности «управления» и «культуры», в качестве определения понятия «управленческая культура офицера» может быть применимо следующее утверждение: *управленческая культура офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации представляет собой совокупность ценностей и норм, потребностей и мотивов, знаний и умений офицера, приобретенных в процессе его социализации на военной службе, которые определяют его управленческую деятельность и способствуют выполнению им управленческих функций.*

Таким образом, управленческая культура офицера представляет собой сложный и многогранный социальный феномен, требующий его всестороннего изучения военными социологами.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Авдеев Ю. Оружие, надёжное и современное // Красная звезда. 2017. [Электронный ресурс]. URL: <http://archive.redstar.ru/index.php/news-menu/vesti/item/33248-oruzhie-nadjozhnoe-i-sovremennoe> (дата обращения 27.09.2018).
2. Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом. М.: Политиздат, 1977. 382 с.
3. Бондаренко В.Ф. Социология военного управления. М.: ВУ, 2009. 192 с.
4. Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. 804 с.
5. Керженцев П.М. Принципы организации: Изб. произведения. М.: Экономика, 1968. 464 с.
6. Котельников В.А., Родных И.В. Управленческая культура в системе военно-социального управления // Социология и жизнь. 2013. № 2.
7. Малиновский Б. Научная теория культуры. М.: ОГИ, 2005. 184 с.
8. Морган Г. Образы организации. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. 504 с.
9. Парсонс Т. О социальных системах. М.: Академический Проект, 2002. 832 с.
10. Передня Д.Г. Управленческая культура в системе органов внутренних дел: монография. М.: ИНФРА-М, 2017. 103 с.
11. Пригожин А.И. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 402 с.
12. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. 543 с.
13. Социология / под ред. А.Н. Елсукова. Мн.: ТетраСистема, 2000. 544 с.

14. Социология управления: учеб. пособ. / А.В. Верещагина и др. Ростов н/Д.: Феникс, 2014. 318 с.
15. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Журн. «Контроллинг», 1991. 104 с.
16. Теория систем и системный анализ в управлении организациями: Справочник / под ред. В.Н. Волковой, А.А. Емельянова. М.: Финансы и статистика, 2006. 848 с.
17. Теория управления: хрестоматия учебное пособие для студентов всех специальностей всех форм обучения: в 3-х ч. Ч. 2. / под научн. ред. Н.И. Шаталовой. Екатеринбург: УрГУПС, 2014. 379 с.
18. Теория управления: хрестоматия учебное пособие для студентов всех специальностей всех форм обучения: в 3-х ч. Ч. 1. / под научн. ред. Н.И. Шаталовой. Екатеринбург: УрГУПС, 2012. 279 с.
19. Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого «Я». М.: АСТ, 2004. 188 с.
20. Шендрик А.И. Социология культуры. М.: Юнити, 2005. 495 с.

REFERENCES:

1. Avdeev Yu. Weapon, reliable and modern // Krasnaya zvezda. 2017. [Electronic source]. URL: <http://archive.redstar.ru/index.php/news-menu/vesti/item/33248-oruzhie-nadjozhnoe-i-sovremennoe> (data obrashheniya 27.09.2018).
2. Afanasiev V.G. Man in society management. M.: Politizdat, 1977. 382 p.
3. Bondarenko V.F. Sociology of Military Management. M.: VU, 2009. 192 p.
4. Weber M. Favorite Opuses. M.: Progress, 1990. 804 p.
5. Kerzhencev P.M. Organization Principles: Favorite Opuses. M.: Ekonomika, 1968. 464 p.
6. Kotelnikov V.A., Rodnyx I.V. Management Culture in Military and Social Management System // Sociologiya i zhizn. 2013. № 2.
7. Malinovskiy B. Scientific Theory of Culture. M.: OGI, 2005. 184 p.

8. Morgan G. Organization Images. M.: Mann, Ivanov i Ferber, 2008. 504 p.
9. Parsons T. On Social Systems. M.: Akademicheskiy Proekt, 2002. 832 p.
10. Perednya D.G. Management Culture in Internal Affairs System: monografiy. M.: INFRA-M, 2017. 103 p.
11. Prigozhin A.I. Desorganization: Principles, Sorts, Overcoming. M.: Alpina Business Books, 2007. 402 p.
12. Sorokin P.A. Man. Civilization. Society. M.: Politizdat, 1992. 543 p.
13. Sociology / Ed. A.N. Elsukova. – Mn.: TetraSistema, 2000. 544 p.
14. Sociology of Management: Tutorial. Rostov n/D.: Feniks, 2014. 318 p.
15. Taylor F.U. Science Management Principles. M.: «Kontrolling» Magazine, 1991. 104 p.
16. System Theory and System Analysis in Organization Management: Reference Book / Ed. V.N. Volkova, A.A. Emelyanov. M.: Finansy i statistika, 2006. 848 p.
17. Management Theory: Reader: In 3 vols. / Ed. N.I. Shatalova. – Ekaterinburg: UrGUPS, 2014. Vol. 2. 379 p.
18. Management Theory: Reader: In 3 vols. / Ed. N.I. Shatalova. – Ekaterinburg: UrGUPS, 2012. Vol. 1. 279 p.
19. Freud S. Mass Psychology and analysis of man's «I». M.: ACT, 2004. 188 p.
20. Shendrik A.I. Sociology of Culture. M.: Unity, 2005. 495 p.

Ерохин Евгений Григорьевич

адъюнкт кафедры социологии

Военный университет Министерства обороны Российской Федерации

123001, г. Москва, Б. Садовая ул., д. 14.

eegnic@gmail.com

Erokhin Evgeniy Grigoryevich

Adjunct at the Department of Sociology

Military University of the Ministry of Defence of the Russian Federation

B. Sadovaya ul., d.14, Moscow, Russia, 123001

22.00.08 – Социология управления