

УДК 32:316:001.83 (100)
DOI: 10.26140/anie-2021-1002-0088



©2021 Контент доступен по лицензии CC BY-NC 4.0
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК НАУЧНАЯ ОСНОВА СТАНОВЛЕНИЯ ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА

© Автор(ы) 2021

ORCID: 0000-0001-6587-5236

ГАХРАМАНОВА Нигяр Фикрет кызы, доктор философии по политическим наукам,
старший преподаватель кафедры философии и социальных наук
Азербайджанский государственный педагогический университет
(AZ-1000, Азербайджан, Баку У.Гаджибейли, 68, e-mail: ngahraman@mail.ru)

Абстракт. Всякое управление, осуществляемое на уровне коллектива, социальных групп, политических структур, классов, этнических образований, народностей, наций, наконец, общества и государства представляет собой целостную систему с присущей ей структурой. Поэтому исследование проблемы обогащения структуры и содержания теории социального управления в первом приближении предполагает изучить степень зрелости самой существующей теории социального управления. Задача совершенствования системы управления, а также обогащения теории управления включает в себя и некоторые вопросы профессионального роста и психологической надежности советников, консультантов, помощников и др. лиц, имеющих какое-то отношение к управлению. В целом же в вопросах совершенствования системы управления и управленческой деятельности определяющую роль играют отвечающие требованиям эпохи и общества новые системы и институты, новые структуры. При постановке вопроса об интеллектуальном обогащении субъектов и объектов социального управления и содержательном развитии самой теории социального управления не лишне обратиться, как к оправдавшим себя моментам, примерам социального управления при социализме, так и к опыту развитых капиталистических стран, при этом, ни в коем случае не ограничиваясь изучением западных концепций управления и опыта развитых капиталистических стран Европы и Америки.

Ключевые слова: управление, коллектив, общество, эффективность управления, теория, концепция, культура управления, развитие

MODERN THEORIES OF SOCIAL GOVERNANCE AS A SCIENTIFIC BASIS FOR THE FORMATION OF A DEMOCRATIC SOCIETY

© The Author(s) 2021

GAHRAMANOVA Nigar Fikret, Doctor of Philosophy in Political Science, Senior Lecturer
of the Department of Philosophy and Social Sciences
Azerbaijan State Pedagogical University
(AZ-1000, Azerbaijan, Baku, U.Hajibeyli, 68, e-mail: ngahraman@mail.ru)

Abstract. Any control at the level of the collective, social groups, political structures, classes, ethnic formations, ethnic groups, nations, and finally, society and the state, is an integral system with its inherent structure. Therefore, the study of the problem of enriching the structure and content of the theory of social management in the first approximation assumes to examine the degree of maturity of the most existing theory of social management. The task of improving the management system, as well as enriching management theory, includes some issues of professional growth and psychological reliability of advisers, consultants, assistants, and others. In general, in matters of improving the management system and management activities, new systems and institutions, new structures that meet the requirements of the era and society play a decisive role. When raising the question of the intellectual enrichment of the subjects and objects of social management and the meaningful development of the theory of social management itself, it is not superfluous to turn to both justified moments, examples of social management under socialism, and to the experience of developed capitalist countries, while in no case confining himself to the study of Western concepts of management and the experience of the developed capitalist countries of Europe and America.

Keywords: management, collective, society, effectiveness of management, theory, concept, culture of management, development

Актуальность исследования. Как известно, задача науки – разработка и теоретическое обоснование основополагающих принципов совершенствования системы социального управления, оптимизация функций ее основных компонентов. В этом же русле чрезвычайно актуализирован поиск факторов, средств и способов совершенствования системы социального управления на современном этапе развития демократического общества.

Несомненно, что внутри современной системы социального управления складываются принципиально новые управленческие отношения. Они формируются и по вертикали (отношения между субъектами и объектами управления), и по горизонтали (отношения между системами, входящими в конкретную сферу жизнедеятельности общества (система науки, система образования, система информации и т.д.). Горизонтальные управленческие отношения складываются также между коллективами, учреждениями и организациями, функционирующими внутри конкретной системы. При этом особую актуальность приобретают вопросы формирования цивилизованных и высоконравственных межличностных отношений.

Рассматривая сущностные характеристики системы социального управления, важно также акцентировать

внимание на двух на сегодняшний день приоритетных направлениях: а) усилении самодостаточности системы социального управления; б) определении важнейших функций и задач социального управления.

Таким образом, поставленная нами задача одинаково волнует и науку, и практику, представляет живой интерес как для государственных деятелей, так и для субъектов управления разных уровней.

Степень разработанности проблемы. Теория (и система) социального управления на Западе активно разрабатывалась с 20-х годов XX века, советские ученые широким фронтом исследовали эту проблему в 60-90-х годах XX века. В наше же время эта проблема является объектом изучения представителей науки многих стран мира.

В 60-90-х годах XX века ведущим специалистом по теории социального управления в СССР считался видный философ, академик В.Г. Афанасьев [1]. В качестве позитивных характеристик работ советских авторов следует назвать следующие особенности: диалектический подход к процессам и явлениям, к управляющим и управляемым системам, существенные сдвиги в деле использования результатов НТР и возможностей кибернетики в оптимизации функций социального управления. В ряде работ того периода обращается внимание на не-

обходимость гуманизировать и цивилизовать управленческие отношения. В то же время система социального управления была пропитана идеологическими установками.

Среди исследователей теории социального управления в постсоветскую эпоху на одном из первых мест стоит имя Георгия Щекина – создателя Межрегиональной Академии управления персоналом. Основное направление его исследований – кадровый менеджмент, то есть психология кадрового менеджмента и система управления кадрами [16]. В своей монографии «Социальное управление и элементы его культуры. Обобщение и рекомендации» Н.Г. Веселова рассматривает систему элементов так называемой «социально-организационной культуры» [2].

Отличаются новизной подхода к системе социального управления подход коллектива авторов – Н.П. Пищулина, С.Н. Пищулина и А.А. Бетуганова [12]. Первый том этого фундаментального труда посвящен рассмотрению ряда интересных аспектов теории социального управления, то есть исторический взгляд на теории и концепции управления, объект и предмет социального управления, категории, методы и функции социального управления, системологические основы управления, самоорганизация общества и управление и др. Второй том этого труда посвящен эмпирическим и практическим вопросам управления, а потому для нас он не представляет особого интереса.

Хотелось бы назвать имена еще некоторых авторов, посвятивших свои работы данной проблеме: А.А. Николаев, П.В. Разов («Социальное управление») Е.П. Тавокин («Социология управления»), «Методы получения социальной информации»), Зубков В.И. («Социологическая теория риска»), и др.

Методы исследования. При исследовании данной проблемы мы использовали системный метод анализа (познания); структурно-функциональный метод; диалектический метод; философско-методологические принципы о соотношении экономики и политики, власти и культуры, части и целого.

Системный подход в организации управления. Всякое управление, осуществляемое на уровне коллектива, социальных групп, политических структур, классов, этнических образований, народностей, наций, наконец, общества и государства представляет собой целостную систему, разумеется, с присущей ей структурой. Системы социального управления в соответствии со структурой социальной реальности, управляемой социальной системой, являются, во-первых, величинами разной сложности; во-вторых, функционируют на разных уровнях (этажах) социальной иерархии. Например, одна из систем, точнее – подсистем социального управления функционирует на уровне государства, общества, другая – на уровне конкретных небольших коллективов (детского сада, небольшого трудового коллектива, объединенных по интересам групп и т.д.)

Поэтому исследование проблемы обогащения структуры и содержания теории социального управления даже независимо от характера общества – демократично оно или недемократично – но в первом приближении предполагает изучить степень зрелости самой существующей теории социального управления, т.е. той наличной, уже существующей, кем-то созданной теории социального управления. Второе, как логическое развитие данной идеи, данной мысли, необходимо тщательным образом изучить два вопроса: 1) степень самодостаточности существующей и функционирующей теории (или теорий, если иметь в виду теории управления разными уровнями социальной системы, а также факт изменения уровней этой системы, т.е. уровней, на которые накладываются, примеряются предполагаемые, притом, обогащенные и усовершенствованные теории социального управления). На практике, в практической деятельности по обогащению и углублению наличных теоретических моделей

или концепций социального управления, как правило, действие ограничивается наложением (прибавлением) не всей готовой теории социального управления, а ее определенных принципов, концептуальных положений. Притом, основанием для такой операции служат: а) фактор времени, потребности эпохи; б) необходимость создания самодостаточной теории социального управления, требующей выхода за пределы прежних рамок; в) возрастание информационных основ и технических и технологических составляющих теории социального управления.

2) пути, способы и направления обогащения структуры и содержания существующей общей теории, а также ее составляющих с целью сделать ее более соответствующей потребностям современного уровня управляемых социальных систем, потребностям развивающегося и содержательно обогащающегося социального организма.

Говоря о содержательно обогащающемся социальном организме, необходимо всесторонне учитывать два фактора. Фактор первый – если речь идет о содержательно обогащающемся устоявшемся социальном организме, то при решении вопросов обогащения содержания как всей общей теории социального управления, так и теорий и концепций социального управления, осуществляемых на разных уровнях или в разных сферах социальной системы, то приходится решать задачи специфического характера, задачи «вливания» в старую, устоявшуюся, доказавшую свою жизнеспособность систему управления новых идей, принципов, методов, при этом не раскачивая саму социальную систему. Так, собственно, осуществляются процессы обогащения теорий социального управления в странах классического капитализма, где трудно различать консерватизм от заботы об устойчивости и незыблемости самой социально-экономической системы.

Фактор второй – а это для нас главное – это ситуация, характерная для всех стран, совершивших или совершающих переход от одной социально-экономической и политической системы к другой. В данном случае речь должна идти о государствах постсоветского пространства, а также о государствах бывшего социалистического лагеря.

Говоря о духовно-нравственных основаниях и составляющих социального управления, некоторые авторы делают акценты либо только на субъект-объектных отношениях, либо же на специфике управления такими сферами, как наука, образование, здравоохранение, культура и т.д. А между тем, духовность, нравственность, мораль существуют всюду, где есть человек, его деятельность, вернее – система его деятельности, где есть жизнь. Нельзя содержательно и квалифицированно управлять, например, экономикой, всей системой материального производства, игнорируя духовно-нравственные ценности или психологический фактор. З.М.Макашова и И.О.Калиникова пишут: «Управление экономическими процессами есть в определенном смысле и управление нравственными отношениями. Главный компонент управления – это, несомненно, руководство человеческой деятельностью и, прежде всего всего, оптимальная организация экономической жизни, труда людей, их общественной деятельности, их воспитания. Любой этап процесса управления – планирование, организация производства, обмена и потребления, контроль и учет – включает в себя моральные аспекты, так как тесно связан с налаживанием внутриколлективных отношений, системы ответственности и дисциплины, психологическим климатом и т.д.

Постоянное улучшение моральных качеств, повышение сознательности людей, связанных с управленческой деятельностью, создание в управленческом аппарате морально-психологического настроя, сочетающего взаимное доверие, взаимопомощь с взыскательностью, неприемлемостью к нарушениям трудовой и государственной дисциплины – эти направления выдвигаются на первый

план в проведении социально-экономической политики государства» [9, с. 51-52].

На современном этапе функционирования суверенных постсоветских государств речь должна идти не только о случайном обращении к ценностям духовности и морали, а о превращении последних в возрастающий и усиливающийся процесс. «Процесс возрастания роли нравственного аспекта в области управления связан с расширением сферы морального оцениваемых явлений управленческой деятельности на всех уровнях; расширением морально мотивированных управленческих действий, отношений: развитием и обогащением нравственных норм и принципов» [9, с. 52].

Общеизвестно, что всякое управление может быть вполне эффективным, если обеспечена: а) хорошая информационная база; б) оно удачно вписывается в жизнь и структуру социально-экономической и политической системы; в) соответствует самым высоким современным требованиям, включающим цель избавить народ, население, отдельные социальные и профессиональные группы от волокиты, бюрократизма, чиновничьего беспредела. Системами социального и политического управления охвачены не только те, кто производит или исполняет одну из функций данной системы, но и, если пользоваться экономическо-производственным языком, вспомогательный персонал. И в теории, т.е. теоретическом обосновании каких-то принципов управления или принятия управленческого решения, и в практике управления. Здесь, главным образом, речь идет о консультантах и экспертах.

Следовательно, от уровня и интеллектуального потенциала, знаний, ориентированности на самые современные инновации в известной степени зависит вопрос интеллектуальной оптимизации содержания принципов и методов управления. В.Я.Кикоть и Д.И.Грядовой пишут: «В современных условиях в связи с возросшей сложностью управленческого процесса сформировался специфический вид трудовой деятельности, обслуживающий управление, - консультативный труд. В развитых странах функционирует множество обществ, бюро, организаций, которые разрабатывают экспертные оценки и дают консультации руководителям» [7, с. 44].

Задача совершенствования системы управления, а также обогащения теории управления включает в себя и некоторые вопросы профессионального роста и психологической надежности советников, консультантов, помощников и др. лиц, имеющих какое-то отношение к управлению. Так, У.Моррис указывает на два главных требования, предъявляемых к эксперту: «его мнение должно быть устойчивым, изменяясь лишь при получении новых существенных сведений; предсказания должны отличаться высоким уровнем точности и надежностью» [10, с. 45].

В первом приближении следует обратить внимание на два аспекта решения этой весьма актуальной задачи: а) отказ от всех наличествующих социальных систем управления, которые в реальной жизни, на практике ограничивают или способны ограничивать свободу человека, гражданина, работника любого звена системы, любой профессии, подавляют инициативу как субъектов управления – руководителей предприятий, организаций, учреждений, собственников и бизнесменов, так и объектов управления – общества, нации, этнических образований, политических движений, средств информации, социальных слоев – особенно подрастающего поколения; б) организация в рамках макросистемы, подсистем и микросистем всесторонне продуманной, теоретически обоснованной работы по повышению интеллектуального уровня, как субъектов, так и объектов социального управления. Данная работа не должна идти по пути навязывания субъектам управления (коллективам, организациям, работникам разных звеньев государственных структур) разного рода сомнительных «новшеств», модных тезисов, теоретически необоснованных, не про-

шедших проверку практикой живой жизни административных установок.

В вопросах обогащения духовного и нравственного потенциала системы социального управления недопустима порочная практика «обкатывания» модных идей молодых политиканствующих карьеристов, не имеющих серьезного представления ни о социальной системе с ее тенденциями и противоречиями, ни о социальной и политическом управлении, взятым в контексте управленческих отношений, управленческой деятельности и степени зрелости самой социально-экономической и политической системы.

Так, например, японская, китайская, южно-корейская или сингапурская системы социального управления для нас – молодого государства, находящегося на стыке Европы и Азии, представляет не меньший интерес, чем опыт развитых европейских стран с их сомнительной исторической перспективой. Следует особо подчеркнуть, что восстановление Великого шелкового пути обязательно приведет к новым ценностным ориентирам и оптимальным принципам управления любого уровня.

Наконец, когда мы обосновываем необходимость замены одних систем другими, одних принципов управления другими, то необходимо проводить такую замену не на «вкус», а в соответствии и с теоретическими выводами, и с учетом опыта других стран или других структур внутри нашей страны и нашего общества. Иными словами, в системе социального управления не должно иметь место умозрительное решение.

Любая система, в том числе социального управления, должна функционировать без перебоев, эффективно, с предполагаемой отдачей. Критерием эффективности действия системы должен быть конечный результат. Если же существующая теория и практика социального управления не обеспечивают получения прогнозируемого ожидаемого результата, то причины подобных неудач следует искать, как в теории социального управления, так и в практике управления. Но касательно практики социального управления необходимо уточнить: а) безупречность или непригодность теории и методов, на основе которых осуществлялось управление; б) сильные и слабые стороны самой системы социального управления. В первом случае подлежит проверке теория управления, которой пользуются также другие общества или в других социальных системах.

Здесь могут быть разные причины неполучения ожидаемого конечного результата. Среди них: а) недостаточно эффективное взаимодействие и взаимопонимание между субъектом и объектом социального управления; б) несоответствие субъектов управления требованиям эпохи, исторического момента; в) моральная деградация, низкий профессиональный или интеллектуальный уровень объектов управления – коллективов, организаций, разного рода структур новыми, более гибкими, более современными; г) необходимость замены разного рода структур новыми, более гибкими, более современными.

В XX столетии разработано множество теорий и концепций управления, которые, как правило, рассматриваются в контексте развития общества и цивилизации. Так, американский ученый У.Ростоу рассматривает формирование и развитие теорий управления в контексте так называемых пяти стадий экономического роста, которые как бы являются «альтернативой» пяти общественно-экономических формаций, открытых Марксом. В этой связи он акцентирует внимание на некоторых особенностях или необходимых предполагаемых качествах субъектов управления. Он считает, что на более высоких ступенях экономического роста обществом, вопросами его социально-экономического развития должны заниматься «предприимчивые люди – носители инновационных управленческих идей» [12, с. 65].

В плане духовного и интеллектуального обогащения теории управления, а также подготовки современ-

но мыслящих управленцев он считает целесообразным формировать «в сфере общественного сознания идеологию предпринимательства» [12, с. 67]. Хотя, с точки зрения философской науки, на профессиональном уровне изучающей общественное сознание «предпринимательская идеология» - это нонсенс. Но, тем не менее, вопрос об идеологических ориентирах субъектов управления вызывает неподдельный интерес. Ведь нельзя недооценивать вопросы о том, на какие идеи, идеологические принципы, политические, экономические и социальные интересы ориентированы субъекты управления, люди, от которых во многом зависят судьбы народа и государства. Нам представляется, что этот вопрос заслуживает внимания нашей отечественной науки.

Есть некоторые проблемы, в которых как бы содержатся два направления: а) совершенствование и обогащение теории управления; б) интеллектуальный рост субъектов управления. Это – «создание новой «индустриальной технологии», «политика развития индустрии третьего тысячелетия – «индустрии знаний» [12, с. 68].

Задача подготовки и эффективного использования возможностей новой генерации управленцев разных уровней должна включать в себя: а) воспитание в людях (как субъектах, так и объектах управления) высоких моральных и нравственных качеств, в первую очередь – воспитание чувств уважительного отношения к себе и к окружающим, особенно к подчиненным. Общественно историческая практика показывает, человек, не любящий, не уважающий других, не может рассчитывать на уважительное отношение других к собственной персоне. Если руководитель (управленец) не уважает своих коллег и подчиненных, то никак нельзя рассчитывать на хорошее, доброжелательное отношение с их стороны.

Стало быть, при такой ситуации создание духовно, нравственно и психологически здорового коллектива принципиально невозможно. Именно в силу только одной этой причины невозможно добиться здорового морально-психологического климата в коллективах и учреждениях; б) работа с членами коллектива, вверенной субъекту управления отрасли материального или духовного производства. Здесь могут быть осуществлены разные формы и способы повышения интеллектуального уровня, воспитания духовных и нравственных качеств членов коллектива.

Конечно, культура управления – это масштабная проблема, постоянно находящаяся в поле зрения философов, политологов, социологов и даже психологов. Здесь много аспектов и много неизученных или малоизученных вопросов. Однако среди них есть какие-то нестандартные, «не похожие» на часто повторяющиеся мысли идеи. В этой связи хотелось бы обратить внимание читателей на позицию и видения культуры, в том числе и культуры управления небезызвестным автором «Заката Европы» О. Шпенглером. Прежде всего, следует отметить, что по Шпенглеру имеется восемь потоков культуры: «египетская», «индийская», «ававилонская», «китайская», «аполеоновская» (греко-римская), «магическая» (византийско-арабская), «фаустовская» (западноевропейская) и культура «мая».

Шпенглер также прогнозировал появление русско-сибирской культуры. Но самое главное (разумеется, в соответствии со спецификой исследуемой нами проблемы) – подход Шпенглера к культуре и к его месту в системе управления, само собой понятно – к вопросам развития и обогащения теории управления. Вот как это интерпретируют авторы вышеупомянутого двухтомника «Социальное управление: теория и практика»: «Шпенглер рассматривает каждую культуру как целостный организм, развивающийся из уникального организма «прафеномена» - способа «переживания жизни». От того, как конкретные индивидуумы переживают свое социальное положение в обществе, зависит их отношение к системе управления этим обществом. Этап зарождения и восхождения системы управления, считает Шпенглер,

и является «культурой управления».

Этот этап отличается органичностью, гармонией, творческим началом. Он сменяется этапом перерождения «культуры» в «цивилизацию». Творчество уступает место бесплодию и, соответственно, «спорту», «политике» и т.п. «Органический» тип эволюции сменяется «механическим». Это находит свое выражение в «омассовлении» культуры. Культура – «дух», цивилизация – «интеллект», - вот самое краткое и существенное отличие одного от другого» [12, с. 63].

Следует подчеркнуть, что в большинстве современных политологических исследований применительно к вопросу развития и обогащения теории социального управления и культура, и цивилизация наделяются одними и теми же функциями. Но, как уже мы успели заметить, у Шпенглера и, соответственно, у авторов цитируемой книги иной, более подкупающий и импонирующий подход. Надо полагать, что дальнейшие научные исследования в этом направлении несомненно принесут свои плоды.

О национальных ценностях применительно к вопросам управления, как правило, в политологических исследованиях говорится чрезмерно в обобщенном виде, в результате чего остается неизученным вопрос личности субъекта управления, о том, носителем каких идей, ценностей и принципов он является. Мало того, в политологических исследованиях почти отсутствует вопрос о жизненном пути, пройденном субъектом, руководящим коллективом, людьми, социальными системами. Наконец, вопрос о факторах, оказывающих на цели, которые ставит перед собой тот или иной управленец. Б.Г.Литвак в своем учебнике «Разработка управленческого решения» высказывает следующую точку зрения: «... Каждый управленец, как самостоятельная личность, имеет свои личные цели, которые определяются:

- личной системой ценностей;
- материальным положением;
- возрастом;
- средой, в которой он функционирует;
- средой, в которой он воспитывался;
- семейным положением;
- состоянием здоровья [8, с. 87].

Понятно, что любой управленец выполняет вполне конкретные функции и задачи, поставленные перед ним структурами, организациями, а быть может и государством. Но ценности, усвоенные им в процессе собственной жизнедеятельности играют далеко не последнюю роль. В современных условиях вопрос о личных идейных, нравственных качествах управленца почти не обсуждается, что, на наш взгляд, не выдерживает критики. Ведь не каждому дипломированному субъекту можно доверять судьбы людей. К тому же, надо иметь в виду, что руководители учреждений, предприятий, руководители властных структур играют не последнюю роль в развитии и совершенствовании практики управления. А практика управления, в свою очередь, питает теорию управления. Очевидно, нужны специальные исследования по изучению цепочки: управленец – практика управления – теория управления и другой цепочки: теория управления – управленец – практика управления.

Выводы и рекомендации. В вопросах совершенствования системы управления и управленческой деятельности определяющую роль играют отвечающие требованиям эпохи и общества новые системы и институты, новые структуры, одна из целей которых – избавление гражданина от бумажной волокиты и чиновничьего безразличия. Здесь мы уже выходим на вопросы культуры, морали, духовности и нравственности, а заодно – и на вопросы духовного и нравственного обогащения теории социального управления.

В результате всего сказанного неизбежно произойдут существенные изменения всей системы управления, включая и серьезные структурные перемены. Фактически на наших глазах это и происходит. Так, от

советской системы социального и политического управления, кроме смутной памяти, ничего не сохранилось. На разных этапах переходного периода мы были свидетелями последовательных структурных изменений на разных уровнях и в разных отраслях социального управления.

Но при всех случаях неизменным продолжает оставаться один принцип – учет национальной специфики, включающий в себя необходимость учета национальных традиций и исторического опыта народа в сферах государственного и социального управления, особенностей психологии нации, национального менталитета и национального сознания и самосознания, наконец, состояния общей, производственной и управленческой культуры народа. Все это в конечном итоге обеспечит возможность определить, какую систему социального управления можно посадить на данную социальную материю.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. М.: 1981. 362 с.
2. Веселова Н.Г. Социальное управление и элементы его культуры. Обобщение и рекомендации. М.: 2000. 338 с.
3. Гордин В.Э. Управление социальной сферой, СПб.: 1998. 254 с.
4. Гречихин В.Г. Проблемы социального управления, М.: 1999. 238с.
5. Зубков В.И. Социологическая теория риска, М.: Академический проект, 2009. 380 с.
6. Иванов В.Н. Социальное управление. М.: 1998. 235 с.
7. Кикоть В.Я., Грядовой Д.И. Социальное управление: теория, методология, практика. М.: 2013. 312 с.
8. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения. М.: 2003. 440 с.
9. Макашова З.М., Калининкова И.О. Социальный менеджмент. М.: 2002. 208 с.
10. Моррис У. Наука об управлении. М.: 1971, цитирую по Кикоть В.Я., Грядовой Д.И. Указ. соч., 312 с.
11. Основы современного социального управления. Теория и методология (Под ред. В.Н. Иванова), М.: 1998. 435 с.
12. Пицулин Н.П., Пицулин С.Н., Бетуганов А.А. Социальное управление: теория и практика. Том I. М.: «Академкнига», 2003. 550 с.
13. Николаев А.А., Разов П.В. Социальное управление. М.: «Протемей», 2019. 356 с.
14. Тавокин Е.П. Социология управления, Методы получения социальной информации, М.: Академический курс, 2017. 298 с.
15. Франчук В.И. Современные основы социального управления, М.: 1997. 265 с.
16. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента. Киев: 2002. – 278 с.

Статья поступила в редакцию 22.02.2021

Статья принята к публикации 27.05.2021