

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

К ЮБИЛЕЮ КАФЕДРЫ СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИЙ И МЕНЕДЖМЕНТА

С.А. Барков, докт. социол. наук, проф., зав. кафедрой социологии организаций и менеджмента социологического университета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия*

25 ЛЕТ – ЭТО МНОГО ИЛИ МАЛО? КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИЙ И МЕНЕДЖМЕНТА В МОСКОВСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Barkov Sergey Aleksandrovich, doctor of sociology, professor, Head of Sociology of organizations and management subdepartment, Department of sociology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, e-mail: barkserg@live.ru

25 YEARS – IS IT A LOT OR A FEW? THE DEPARTMENT OF SOCIOLOGY OF ORGANIZATIONS AND MANAGEMENT AT THE MOSCOW UNIVERSITY

В статье кратко изложена история кафедры социологии организаций и менеджмента Московского университета имени М.В. Ломоносова. Выделены важнейшие этапы развития кафедры: ее формирование как российско-американской, период массового платного образования в области менеджмента и современный этап, для которого характерен поиск инновационного образовательного синтеза социологии и управления. Выделена роль заведующих кафедрой – С. Райнсмита, С.Р. Филоновича, Г.Н. Бутырина – в формировании учебных и научных стратегий подразделения.

История кафедры соотнесена с важнейшими изменениями в экономике и обществе, а также системе образования. В частности, рассмотрены организационные и социально-политические трудности осуществления сотрудничества с западными учеными в сфере образования. С самого начала своего развития кафедра была нацелена на сравнительный анализ и взаимодополнение отечественных и зарубежных подходов к менеджменту. Сегодня менеджеры в успешных российских компаниях не уступают своим зарубежным коллегам по части знаний современных управленческих концепций, прохождения соответствующих тренингов и овладения соответствующим сленгом. При этом за прошедшие годы произошло радикальное изменение оценки роли Запада в развитии как отечественной экономики в целом, так и отдельных организаций.

Обучение менеджменту в современных условиях в большей мере напоминает обучение искусству, а не классической науке. Художника учат неким

* Барков Сергей Александрович, e-mail: barkserg@live.ru

ремесленным практикам, “сделать” великого мастера с помощью даже самой совершенной системы образования невозможно. Также и менеджеру в образовательных программах представляют “выставку идей”, с которыми он может соглашаться или нет, которые он может воспринимать как адекватные ситуации на его предприятии или нет. Данное обстоятельство обусловило интерес к кафедральным исследованиям специфической связи между менеджментом и литературой, социологией и искусством.

В статье выявлены проблемы и перспективы развития управленческого образования. Управленческое образование наряду с экономическим и юридическим приобрело за последние годы массовый характер. В настоящее время в нем явно проявляются два сегмента – рядовое образование для обычных, “простых” менеджеров и “элитарные” программы. Первое во все большей степени отдается частным “коммерческим” вузам, в то время как ведущие университеты и их соответствующие подразделения сосредоточиваются на программах второго рода.

В рамках анализа противоречивого развития управленческого образования автором неоднократно подчеркивается, что в данной сфере неудачи, конъюнктурные требования и ложные предпосылки при грамотной организации аналитической деятельности и свободной дискуссии могут привести к реальному положительному результату.

Ключевые слова: кафедра социологии организаций и менеджмента, социальное управление, социология управления, менеджмент, Московский университет, платное образование, система образования, социальные изменения, “офисный планктон”, международное сотрудничество.

The article briefly describes the history of the Department of Sociology of organizations and management at the Moscow University. It highlights the important stages of the department's development: its formation as a Russian-American unit, the period of mass paid education in the field of management and a modern stage, which is characterized by the search of innovative educational synthesis of sociology and management. The article highlights the role of heads of the Department – S. Raynsmith, S.R. Filonovich, G.N. Butyrin – in shaping educational and scientific strategies.

Department history is correlated with the most important changes in the economy and society, as well as in the education system. In particular, we consider the organizational and socio-political difficulties of cooperation with Western scholars in the field of education. From the very beginning of its development the Department focused on the comparative analysis and the complementarity of domestic and foreign approaches to management. Today, managers of successful Russian companies are not inferior to their foreign colleagues as regards knowledge of modern management concepts, appropriate training and the relevant slang. At the same time over the years there has been a radical change in the assessment of the Western role in the development of the national economy as a whole and individual organizations.

Management education in modern conditions increasingly resembles learning the art rather than classical science. Artist learns some kind of craft practices, it is impossible to make a great master using even the most perfect system of education. A manager during educational programs visits an exhibition of ideas with which he/she can agree or not, which may be perceived as adequate to the situation of

his/her company or not. For this reason the Department started studies of specific relationships between management and literature, sociology and art.

In the article the problems and prospects of management education's development are distinguished. Management education, along with the economic and legal, has become "mass production" in recent years. At the moment two segments clearly manifest themselves – ordinary education for office plankton and elitist program. The first is increasingly given to private "commercial" universities, while the leading universities and their divisions focus on the programs of the latter kind.

Analyzing of the contradictory development of management education the author repeatedly emphasizes that at in this field even failures, groundless demands and false premises, if take place in the conditions of the competent guidance and free discussion, can always bring a positive result.

Keywords: *Department of Sociology of organizations and management, social management, sociology of management, management, Moscow University, paid education, education system, social change, "office plankton", international cooperation.*

Кафедра социологии организаций и менеджмента просуществовала в Московском университете как самостоятельное подразделение ровно четверть века. Целью ее работы было исследование управленческой проблематики в рамках социологии и, соответственно, преподавание управленческих курсов в рамках социологических образовательных программ. Сегодня она объединяется с кафедрой экономической социологии и маркетинга, получает новое название и новые приоритеты развития. Само объединение представляется весьма логичным в свете сокращения количества платных студентов (о причинах этого процесса речь пойдет ниже), а также попыток убрать искусственные барьеры между смежными направлениями в науке и образовании. На самом деле, в последние годы очень многие темы могли быть с одинаковым успехом разработаны сотрудниками как одной, так и другой объединяющихся кафедр. Лучший пример тому – проблематика маркетинга и рекламы. У объединенной структуры большой потенциал, который раскроется в будущем, а сейчас время подвести некоторые итоги. 2016 г. видится временем, когда особенно уместен разговор об истории кафедры, а также о трансляции в ее деятельность преобразований, произошедших за четверть века в обществе, науке и образовательном процессе.

Летом 1991 г. в Московском государственном университете было принято решение о создании кафедры социологии организаций. Это структурное подразделение по тем временам было весьма необычным. Кафедра создавалась как российско-американская с четкой ориентацией на активное задействование иностранных специалистов в области исследования бизнеса и менеджмента. Со стороны университета инициатором ее создания выступил декан

социологического факультета и одновременно проректор по гуманитарным факультетам Владимир Иванович Добреньков. Американскую сторону представлял Стивен Райнсмит, широко известный в мире консультант по управлению, занимавший в “перестроечные” времена специальную должность в посольстве Соединенных Штатов по налаживанию гуманитарных связей между двумя странами. Именно он отвечал за программы обмена студентами, визиты деятелей науки и искусства.

Для окончательного урегулирования всех формальностей по созданию кафедры С. Райнсмит приехал сразу после провала ГКЧП. Он абсолютно верно подчеркивал, что, если бы путч удался, никакой кафедры создано бы не было. Таким образом, кафедра явилась в определенной степени продуктом демократизации страны и старта рыночных реформ. Летом и в начале осени происходил отбор будущих сотрудников и налаживались связи с российскими специалистами в области организации и управления с целью привлечения их к чтению курсов, а также руководству научной работой студентов. Кафедра начала работать.

Здесь стоит сделать важное отступление, в какой-то мере “методологического” характера. О развитии какого бы то ни было образовательного центра, а тем более образовательного подразделения социологического профиля, невозможно говорить, не вдаваясь в особенности трансформации социокультурного контекста, в котором существует система образования. Поэтому дальнейшее повествование можно считать вариантом некоего “монографического” исследования, характеризующего историю не десятка — пусть нескольких десятков — людей, непосредственно связанных с деятельностью кафедры, а в какой-то мере науки и общества в целом. Как и любое монографическое исследование, данное не претендует на репрезентативность, однако благодаря известному принципу, гласящему, что “в капле воды отражается океан”, оно способно сформировать специфическую точку зрения, полезную для общего понимания хода событий.

И начнем мы с взаимоотношений России и Запада. Понятно, что в момент образования кафедры в кругах интеллигенции, как, впрочем, и в стране в целом, царила известного рода эйфория относительно российско-американских и российско-западных отношений. В области работы кафедры такая эйфория была вполне оправдана. Мы должны были изучить западный опыт работы в условиях рыночной экономики, азы менеджмента и маркетинга. Только в этом случае можно было рассчитывать на успех реформ, в который тогда реально верили.

Осенью 1991 г. начал читаться основной курс кафедры “Социология организаций” для студентов IV курса социологического факультета. Основную часть курса читал видный специалист по теории организации и консультант еще советского периода Аркадий Ильич Пригожин. При этом каждый месяц из США прилетал профессор для чтения одной лекции, проведения семинаров и консультирования студентов. Среди них были реальные “звезды” американской науки, в частности Роберт Несбит, прославившийся своей книгой “Мегатренды” и сумевший за один час очень точно охарактеризовать развитие компаний в ближайшие десятилетия. До сих пор многие его тезисы остаются актуальными и используются в виде определенного рода аксиом в социологии организаций.

Такой опыт непосредственного сотрудничества преподавателей и ученых двух стран был исключительно интересен. К сожалению, этот эксперимент остался единичным. И причины, которые к этому привели, весьма показательны. Проведение в течение месяца трех лекций и соответствующих им семинаров русскими преподавателями и одной лекции и семинара — американцами требовало серьезной организации. Мало того что необходим был синхронный перевод лекций с терминологией, которую в то время почти никто не знал, нужно было предоставить русским участникам распечатку того, о чем говорили американские профессора, а американцам — русские. Всем этим занимался автор этих строк, будучи младшим научным сотрудником. Кроме того, американцев нужно было по-русски “встречать”, т.е. проводить с ними почти все время, которое они были в Москве. Организационных проблем было очень много, а решались они не целенаправленно, а просто “по мере возникновения”. И такое отношение ко многим “мелким” проблемам с тех пор сохраняется в российской системе высшего образования. Никто не может нормально померить затраты труда. Это стало особенно ясно с использованием информационных технологий в образовании. Само использование информационных технологий потребовало и требует сегодня множества усилий, связанных прежде всего с заполнением огромного количества документов на “небумажных” носителях и анкет. Но для руководителей практически всех рангов в вузах такой проблемы нет. Когда им жалуются, ответ один: “Это же так просто!”. Но “просто” заполнить одну анкету, а не регулярно по 18–20 в месяц. Пренебрежение к оценке организационных формальностей, начавшееся четверть века назад, обернулось сегодня валом никому не нужной работы, в которой потонули преподаватели, кафедры, университеты и, по большому счету, вся система высшего образования.

Однако тогда организационные трудности при всей их важности не были главными среди других трудностей, по причине воз-

никновения которых иностранцы перестали приезжать на кафедру социологии организаций. Наибольшие трудности, как всегда, крылись в финансах. Как выяснилось, все преподаватели приезжали из личного уважения к С. Райнсмиту и по настоятельным его просьбам. При этом в то время публичное выступление Р. Несбита оценивалось в 35 000 долл. Понятно, что такая плата непосильна никакому университету. Но выделять хотя бы какие-то деньги на международное сотрудничество необходимо. Однако же все попытки кафедры тогда и в дальнейшем активизировать международные контакты сталкивались с главной проблемой — все нужно делать на энтузиазме. Я даже слышал несколько выступлений руководителей МГУ о том, что иностранцы сами-де хотят бесплатно преподавать в стенах нашего вуза. Очевидно, что всему виной плачевное экономическое положение вузов в 1990-е гг., но все же бедность существует прежде всего в головах людей. Поселившись там, она практически неискоренима на практике. Даже когда появляются деньги, люди и организации, привыкшие считать себя бедными, продолжают оставаться и ощущать себя таковыми. С российскими вузами это и произошло.

Нехватка денег, а потом и нежелание их тратить на международное сотрудничество дополнились еще рядом факторов по мере становления в стране правового государства. Согласно его главному постулату, — “все равны перед законом”, — зарубежный профессор приравнивается к гастарбайтеру, приехавшему заработать на стройке или в качестве дворника. Он должен получить такую же визу, пройти те же формальности. Иначе чтение им лекций оказывается незаконным.

Но вернемся к главной проблеме. “Без денег — бездельник” — гласит русская пословица. Если не давать ни рубля на сотрудничество с иностранцами, оно рано или поздно зачахнет. Так случилось и на кафедре социологии организации и менеджмента. Впоследствии визиты иностранных гостей продолжились, но носили скорее эпизодический характер. Кафедру посетили специалисты из Великобритании и Швеции, осуществлявшие собственные проекты в России и параллельно организовавшие ряд дискуссий и круглых столов по близкой им проблематике.

Сегодня, когда многие пеняют на непризнание достижений российского образования на Западе и в мире в целом, стоит вспомнить о безмерной расчетливости наших руководителей, которые при всякой возможности экономили деньги, которые можно было бы потратить на зарубежное сотрудничество. Понятно, что через четверть века такой политики очень трудно пробиваться в рейтинги, зарубежные журналы и экспертные сообщества.

Слова “перестройка” и “Горбачев” действительно какое-то время имели притягательную силу для иностранцев. Благодаря этой силе можно было где-то и как-то экономить на связях с ними. Но затем ситуация в корне изменилась, у России возник имидж страны дикого капитализма, с массовой преступностью, пугающей бедностью и попранием всех прав и свобод. Какие преподаватели бесплатно поедут преподавать в страну, где сложилась такая ситуация?

За 25 лет изменился и идеологический контекст сотрудничества с Западом. Из учителя он окончательно превратился в эксплуататора и соперника. Очень многие отечественные философы и социологи, имея за плечами многолетний опыт преподавания марксизма, уже в годы становления кафедры не разделяли эйфории относительно того, что “Запад нам поможет!” Они четко знали, что ни западные, ни какие бы то ни было другие “капиталисты” не будут участвовать ни в каком деле, если оно не приносит прибыль именно им. И очень желательно, чтобы эта прибыль была максимальной, а у партнеров, которые всегда норовят стать конкурентами, ее не было вообще. Поэтому все слова о взаимовыгодном сотрудничестве, а тем более о помощи в трудные времена — не более чем маскировка настоящих намерений людей, хорошо себя чувствующих в рыночных реалиях.

В начале 1990-х гг. критики Запада выглядели как законченные ретрограды, “недовымершие динозавры” эпохи коммунизма. Опять-таки не прошло и четверти века, как отношение к подобным мнениям изменилось самым радикальным образом — с отрицательного на положительное.

Если же говорить о взаимодействии с Западом не в общем, а применительно к развитию теории организации и менеджмента, то следует отметить ряд особенностей. Мы сумели многое взять из развитой теории организации и управления. Российские ученые, преподаватели и действующие управленцы за ту четверть века, которую собственно и следует назвать пресловутым “переходным периодом”, освоили практически все наработки западных ученых. Столичные менеджеры России (имеется в виду Москва, Санкт-Петербург и другие города-миллионники) ничуть не уступают своим зарубежным коллегам по части знаний современных управленческих концепций, прохождения соответствующих тренингов и овладения соответствующим “сленгом”. Таким образом, наш союз с Западом, по крайней мере в области развития менеджмента, явно имел положительные результаты.

Конечно, были неизбежные прецеденты “утечки мозгов”, когда Запад получал реальную выгоду от сотрудничества с нами, но именно в силу слаборазвитости соответствующей теории и практики в на-

шей стране, управленцев и студентов соответствующего профиля не пытались активно “вывозить”, как это было с математиками или физиками. Но все-таки сам механизм утечки мозгов в области менеджмента стал нам понятен практически с самого начала деятельности кафедры.

В 1993–1994 гг. состоялись первые два выпуска студентов, специализировавшихся на кафедре. Некоторые из них нашли себе работу в компании “Кока-Кола”, которая тогда с особым рвением взялась за “раскрутку” российского рынка. Как известно, это рвение было обусловлено тем, что в течение десятилетий наша страна оставалась единственной в мире зоной “Пепси” после соответствующих договоренностей советского правительства и руководства компании о постройке заводов в СССР и реализации водки “Столичная” в США. Россия была единственной страной, которая по-настоящему не знала “Кока-колы”. Лауреат Нобелевской премии по литературе Г.Г. Маркес, побывав в Советском Союзе во время студенческого фестиваля 1957 г. (т.е. даже до контракта с “Пепси”), написал книгу с очень значимым названием “СССР: 22 400 000 квадратных километров без единой рекламы кока-колы”¹.

В 1990-е гг. “Кока-кола” активно отбирала выпускников университета для своих открывающихся офисов. Мы впервые увидели своих выпускников (точнее, выпускниц) на кубке Кремля по теннису, когда они подносили красные стаканы колы Б.Н. Ельцину и Ш.А. Тарпищеву. Уже через несколько лет, сделав соответствующую карьеру и поработав в нескольких странах, некоторые из них переехали в США. Они сделали это не по своему желанию, а, так сказать, по “корпоративной” необходимости: должности следующего порядка находились уже в центральной штаб-квартире компании.

Что же касается развития самой социологии организации и теории менеджмента, то противоречивая оценка взаимодействия с Западом очень скоро нашла отражение в концептуальном содержании этих направлений отечественной науки. Поначалу внимание уделялось классической организационной теории, согласно которой менеджеры только и делают, что заботятся о прибыли компании, выявляют ее стратегические цели и повышают эффективность производства. Затем в нашей стране нашла отклик критическая теория организации, утверждавшая, что главная задача менеджмента не эффективность, а контроль. Менеджмент придумывает все новые и более изощренные приемы эксплуатации масс. Так, согласно первой точки зрения, организационная культура со всеми ее вечерин-

¹ Маркес Г.Г. СССР: 22 400 000 квадратных километров без единой рекламы кока-колы. М., 1988.

ками, праздниками, кодексами поведения и др. — это проявление заботы руководства о своем персонале, попытки сделать жизнь последнего более насыщенной и интересной. Согласно второй точке зрения, организационная культура — это средство эксплуатации сотрудников посредством зомбирования на достижение целей компании и на забвение реальных интересов отдельных людей. Российская организационная теория практически сразу совместила в себе обе данные точки зрения и в рамках преподавания соответствующих курсов и всегда уделяла внимание множественным, часто полярным интерпретациям явлений и процессов, имеющих место в организации и управлении.

Возвращаясь непосредственно к истории кафедры, следует отметить, что в течение 1990-х гг. выпуски постоянно расширялись. В какие-то годы даже приходилось сдерживать наплыв желающих специализироваться в области социологии организаций и управления, чтобы, что называется, “не отнимать хлеб” у других кафедр.

Развитие кафедры в этот начальный период носило в некоторой степени парадоксальный характер, что определялось рядом причин. Одной из них было то, что вследствие особенностей своего создания кафедра ориентировалась на управленческий консалтинг, тогда как студентам еще не преподавался целостный курс менеджмента. Получалось, что “надстройка” в виде управленческого консультирования, призванного решать самые трудные проблемы управления, опережала “базис”, заключенный в обычной теории и практике менеджмента. Несмотря на это противоречие ряд первых выпускников кафедры занялись консалтингом и весьма в этом преуспели. Данное обстоятельство еще раз подчеркивает, что институт образования во многом нацелен не просто на передачу знаний, а на формирование успешных жизненных стратегий, основанных на быстром усвоении любых новшеств.

Стивен Райнсмит постепенно стал отходить от дел и его место занял Сергей Ростиславович Филонович, сегодня один из наиболее ярких преподавателей менеджмента в России, декан Высшей школы менеджмента ГУ ВШЭ. В то время он активно осваивал управленческие знания, будучи физиком по базовому образованию. Под его руководством завершился начальный этап институционализации кафедры. В какие-то годы специализация студентов начиналась со второго курса, на каждом году обучения читались спецкурсы и спецсеминары по профилю кафедры. На кафедре работал в том числе и классик отечественной социологии организаций Вячеслав Вячеславович Щербина, с ней активно сотрудничает один из родоначальников советской “игротехники” Вячеслав Сергеевич Дудченко. Таким образом, осуществилась связь современ-

ных, ориентированных на рыночную экономику, подходов (имеющих западное происхождение) с наработками специалистов советского времени.

В эти годы кафедра окончательно теряет определение “российско-американская”, а ее популярность среди студентов постоянно растет. Это было время, как теперь его определяют, “лихих 90-х”, и повальное увлечение бизнесом затронуло практически всех молодых людей. Они увлекались именно бизнесом, частным бизнесом со всеми присущими ему рисками, а не государственным управлением, что стало характерно только в 2000-х гг. Студенты в массовом порядке создавали свои фирмы, работали полуполюгально или шли в российские и западные компании. Бизнесом тогда занимались все, и у очень многих людей безо всякого образования это весьма удачно получалось. У студентов была вера в то, что уж в Московском университете их научат, как заниматься предпринимательством с наибольшим успехом. В то время они реально надеялись на то, что с помощью знаний в области управления смогут сколотить капиталы, войти в историю и просто быть счастливы. Практически никто из выпускников университета не мечтал работать в Газпроме, муниципалитете или БТИ.

Теперь мы понимаем, что это была наивная вера. Сколько бы ни было написано книг с названиями типа “Как стать миллионером” или “Путь к успеху” и сколько бы такого рода курсов ни было прочитано, богатых и успешных людей больше определенного процентного числа не станет. В этом плане образование в области менеджмента и бизнеса ближе к образованию в области искусства, чем науки. Художника учат неким ремесленным практикам, “сделать великого мастера” с помощью даже самой совершенной системы образования невозможно. Также и менеджеру образовательные программы предоставляют лишь некий набор идей², с которыми он может соглашаться или нет, которые он может воспринимать как адекватные ситуации на его предприятии или нет.

Очень четко о специфике и недостатках бизнес-образования в свое время написал американский “гуру” менеджмента Г. Минцберг. Жестко критикуя сложившуюся в США систему подготовки управленцев на основе программ делового администрирования (МВА), он указывал на особую роль интуиции в управлении, практически такую же, какую она играет в творчестве. Традиционное управленческое программы “учат не тех людей неправильным образом и с неправильными последствиями”³. Они учат решать задачи,

² Барков С.А. Теория менеджмента с гносеологических позиций // Социология. 2008. № 1.

³ Минцберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров. М., 2008.

анализировать данные, но не воспитывают интуицию и азарт, которые так необходимы современным менеджерам. Фактически, образовательные программы по менеджменту выпускают “однойцовых близнецов”, наделенных одним и тем же инструментарием и мыслящих по большей части одинаково. Приходя работать в разные компании, они делают одно и то же, только усиливая конкуренцию за одни и те же ниши, вместо того чтобы дать новый импульс развития организации, взглянув с нестандартной точки зрения на окружающий мир. Неслучайно, большинство видных людей, действительно изменивших лицо современной экономики, не имели высшего бизнес-образования.

Осознание странной связи или, точнее сказать, “смычки” теории менеджмента и искусства привело к тому, что на кафедре начались исследования восприятия художниками людей из бизнеса и наоборот. В результате появилась книга “Бизнес в литературе”, в которой все члены кафедры, включая аспирантов, рассмотрели близкие им литературные произведения, выявляя особенности представления бизнесменов и менеджеров, а также компаний и бизнес-процессов известными писателями. Затем была проведена Всероссийская конференция “Бизнес и искусство” (2015 г.), в рамках которой говорилось не только о связи менеджмента и литературы, но и о связи с ней самой социологии как области знания. С постмодернистской точки зрения, социология может быть представлена как совокупность текстов, причем, текстов самых разных. Вслед за философией XX в. она существенно изменила стиль написания научных работ, приблизив его к стилю художественному, литературному. Традиционный научный стиль, несколько веков конституировавший себя как единственно возможный в описании всех явлений, в том числе общественных, сегодня во многом смотрится архаично и не вызывает энтузиазма как у пишущих, так и у читающих людей XXI столетия. Поэтому сегодня вполне логично считать литературные тексты одним из подвидов текстов социологических.

Когда социология как сфера приложения усилий думающих людей начала выходить за рамки европоцентричного мира, стало очевидно, что ее язык и многие ее принципы не являются адекватными описанию и анализу общественных явлений в самобытных и специфических культурах. Русская культура и русская цивилизация служат в этом плане хорошим примером.

Русская литература описывает русскую жизнь лучше, чем русская социология. И опять же с точки зрения постмодернизма, в этом нет ничего плохого. Нужно принять эту ситуацию как данность и просто учитывать в дальнейших попытках осмысления национального бытия. Можно сказать, что русская, советская и современная

русская литература, а также театр и кинематограф — это наиболее удачные источники социального знания в России. Наиболее очевидным это становится в эпоху постмодерна, когда традиционная канонизация, “вечные” принципы исследования, формальные признаки научности видятся все более относительными как критерии нужности, полезности и инновационности размышлений об обществе. Поэтому в современных условиях изучение литературы может считаться одним из важнейших направлений развития социологии, в том числе и социологии организаций и управления.

Вот так крушение наивной веры в действенность управленческой теории привело как к некоторому новому осмыслению социологии и менеджмента, так и к началу нового направления исследований.

В обществе часто ложная вера приводит к позитивным результатам. Если бы Колумб не верил в возможность доплыть до Индии, он никогда не открыл бы Америку. Точно так же в 1990-е наивная и по большей части ложная вера в чудодейственность знаний в области менеджмента, в то, что эти знания будут реально востребованы на родине, привела к тому, что из выпускников кафедры только небольшое число мигрировало за границу, а очень многие добились реального успеха в своей стране. Люди верили, и у них получалось. Как уже говорилось ранее, это разительно отличало социологов от студентов естественных факультетов и, например, филологов, среди которых отъезд за границу становился одним из самых популярных сценариев будущей жизни. И сегодня выпускников кафедры можно найти на высоких постах во множестве преуспевающих российских корпораций.

В 1996 г. кафедру возглавил Григорий Николаевич Бутырин. С его приходом начинался новый этап в развитии кафедры. Она, что называется, начинает расти “вглубь” и “вширь”. Такое развитие было связано в первую очередь с открытием на социологическом факультете образовательной программы по подготовке менеджеров. Вначале в связи с направленностью факультета велась подготовка по специальности “Менеджмент в социальной сфере”, затем в силу изменений общеобразовательных стандартов и списков специальностей данная программа была преобразована в “Менеджмент организации” и просуществовала более десяти лет. Кафедра стала головной структурой в рамках подготовки менеджеров. Мода на менеджмент, относительно невысокая (по сравнению с современной) оплата университетского образования и весьма либеральное отношение к неуспевающим студентам сделали отделение менеджмента очень популярным. Набор на это отделение неуклонно возрастал до 2006 г. и едва не дотягивал до 200 человек в год, большая часть из которых специализировалась на кафедре.

За считанные годы преподавателями было подготовлено множество новых курсов, каждый член кафедры руководил написанием не менее десяти курсовых и дипломных работ. На кафедре специализировалось больше студентов, чем на некоторых факультетах университета. При этом количество ее сотрудников, хотя и увеличивалось за счет совместителей, все-таки никогда не достигало “факультетских” размеров. В особенности это касалось вспомогательного персонала. Фактически, три лаборантки обслуживали более чем 500 студентов.

Очень разные люди были объединены общим делом, колоссальный объем работы никогда не давал разрастаться разногласиям и взаимным претензиям. Это положительно сказывалось и на научной жизни. Кафедра социологии организаций и менеджмента никогда не “увязала” в схоластических спорах, которые так часто преследуют определенные направления общественных наук в стране. Часть этих споров осталась с советского периода, когда трудно было анализировать реальные проблемы общества, а ученые весь свой пыл растрачивали на дискуссии о понятиях и определениях. Другая часть споров возникла позже и дала повод многочисленным псевдоаналитикам сказать свое “веское слово” в науке. В частности, на кафедре никогда не обсуждался предмет и метод социологии организаций. Всем было понятно, что если наука существует и востребована не только учеными, но и бизнес-сообществом, она имеет право на существование, и только ее поступательное развитие само по себе расставит все точки над “i” в вопросах размежевания границ с другими направлениями социологического и экономического знания. Это обстоятельство выгодно отличало кафедру от многих других подразделений факультета, на которых значительная часть научных трудов и даже учебных курсов посвящалась предмету науки, при этом рассмотрение реальных социальных процессов и проблем порой отходило на второй план.

Единственным исключением стало загадочное понятие “социальное управление”. Еще в краткий период существования специальности “Менеджмент в социальной сфере”, в которой название многих предметов включало в себя это понятие, научное и образовательное сообщество весьма неоднозначно интерпретировало его. Актуальность дискуссиям прибавляло и выделение в качестве “ВАКовской” специальности именно социологии управления. Эта отрасль знания по своему определению имела в качестве объекта это самое не слишком понятное социальное управление. Поэтому возникла настоятельная необходимость более или менее четко определить, что такое социальное управление и что им не является. Позиция кафедры в этом вопросе оказалась предельно ясной. Как

ни странно, именно ВАК, часто усложняющая жизнь ученых, своим ошибочным решением подсказала нужную интерпретацию. Когда появился первый список “ВАКовских” журналов, разделенных по специальностям, выяснилась одна любопытная вещь: все журналы, имевшие в своем названии слово “управление” (в том числе и “Управление персоналом”), оказались подходящими для публикации статей по кибернетике. Стало понятно, что эксперты ВАКа, среди которых было много специалистов по естественным наукам, управлением в первую очередь считают кибернетику, что собственно полностью соответствует этимологии этого понятия⁴. Отсюда следовал вывод, что существует некое общее управление, включающее в себя как социальное, так и несоциальное – математическое. Таким образом, любое управление социальными объектами и становилось социальным управлением независимо от его целей, методов и сфер применения. Логичным стало и выделение двух базовых уровней социального управления – государственного (управление страной и населением) и корпоративного (управление организацией и персоналом, что, собственно, и составляет предмет теории менеджмента). Существует также нарождающийся третий – глобальный уровень социального управления, относящийся к управлению в планетарном масштабе. Такое понимание хотя и не избавляет от всевозможных дискуссий с авторами, придерживающимися более сложных позиций, но дает достаточно четкую перспективу работы и позволяет объяснять принадлежность работ к данному направлению в науке.

Если же обратиться к деятельности кафедры на рубеже столетий и в начале 2000-х гг., то следует признать, что это была система “массового производства” менеджеров и социологов управления со всеми присущими ей как положительными, так и отрицательными сторонами.

Начнем с позитивных сторон. Бум платного образования в области экономики и юриспруденции был обусловлен недостатком финансирования вузов. Именно эта проблема в конечном итоге стала важнейшей причиной кризиса образования в стране. Университеты, чтобы выжить, должны были набирать в огромных количествах платных студентов и, желательно, не отчислять их, чтобы финансирование было непрерывным. Социологический факультет был одним из первых в этом процессе, и в некоторый период

⁴ Слово “кибернетика” происходит от др.-греч. κυβερνητική – “искусство кораблевождения”, “искусство управления”, “умение рулить”, “руководить”. Это неологизм, введенный в обиход Н. Виннером, основоположником данной науки, и соответственно определяемый как наука об общих закономерностях процесса управления.

процент “платников” доходил почти до 90. С экономической точки зрения это было очень хорошо. Такая ситуация позволяла факультету развиваться и спокойно решать многочисленные хозяйственные вопросы.

Одновременно начал вставать вопрос о качестве образования в таких условиях. Ответ на этот вопрос, как ни странно, совсем не однозначен. Интересно, что вал студентов не обязательно приводил к общему падению уровня образования. Среди 150 студентов-менеджеров одного курса почти всегда находилось около 40 исключительно талантливых и заинтересованных в учебе и научных изысканиях ребят. Все-таки они поступали в МГУ, имели соответствующую образовательную базу и мотивацию. Когда количество студентов на этом отделении стало резко сокращаться, многие тешили себя надеждой на улучшение их “качества”. Но этого не произошло. Во-первых, потому что к сокращению в значительной степени привело резкое увеличение цены за обучение в университете. А такое увеличение чаще всего отсекало именно талантливых абитуриентов. Во-вторых, здесь, видимо, имел место некий специфический “закон больших чисел”, открытый Томасом Куном в отношении науки, а ранее подтвержденный Сталиным в отношении кинематографа. Огрубляя идею Куна, изложенную в его известной работе “Структура научных революций”, можно сказать, что для того, чтобы в стране появился один научный гений, в ней должна существовать “нормальная наука” – несколько сотен, а то и тысяч бездарностей от науки, которые просто переписывают чужие мысли, что-то в них добавляют, что-то сравнивают, в конце концов, точат карандаши для гения и восхищаются его трудами. Сталин говорил о том, что в стране нельзя сделать только 10 фильмов и чтобы все они были шедеврами. В стране должна существовать киноиндустрия, плодящая сотни средних и откровенно плохих киноработ, тогда в какой-то момент можно ожидать появления чего-то особенного и выдающегося. Так получилось и со студентами: когда их количество стало сокращаться, “гениев” (а в нашем случае просто талантливых студентов) становилось все меньше, причем, в некой “геометрической прогрессии”.

Теперь о негативных сторонах “массового производства”, которые на практике и привели к сворачиванию соответствующих образовательных программ. Можно, конечно, тешить себя рассуждениями о том, что хороший студент всегда найдет для себя знания и станет хорошим специалистом, но реальность заключалась в том, что в университет стали поступать люди, которые еще десятилетием раньше с трудом заканчивали бы профессиональные училища. И их количество возрастало по мере ухудшения демографического

положения, определившего общее сокращение количества студентов. Если рассчитывать финансовые потоки исходя из ситуации прошлых лет, то нужно было бы брать всех без разбора. А это уже не могло не сказаться на качестве образования. В результате из университета выходили люди, никак не соответствующие традиционному званию его выпускника ни по знаниям, ни по жизненным приоритетам. Как ни парадоксально, отнюдь не всегда эти люди оказывались безработными, очень часто благодаря связям родителей они занимали высокие должности и демонстрация их “знаний” и установок не могла не сказаться негативно на всем имидже университета. Социологи и менеджеры здесь не были исключением, то же самое происходило и на всех других факультетах, развивавших платные программы в сфере экономики, права, менеджмента и смежных направлений.

При этом экономика страны начала расти, и у государства появились определенные средства для поддержки системы образования. Старый лозунг “Выживайте сами за счет платных студентов!” стал уходить в прошлое. И был найден очень удачный бюрократический прием, позволивший свернуть платные программы. Стоимость обучения на таких программах увязали с суммой средств, которую запрашивал университет на одного бюджетного студента. Понятно, что в Московском университете это была очень большая сумма, обусловленная наличием сложных технических средств на естественнонаучных факультетах. Рост стоимости обучения со 140 000 рублей в год до 260 000 имел самые радикальные последствия. Количество платных студентов сократилось на порядок. Как уже упоминалось выше, сократилось и их “качество” — во многом возможность поступления стали определять не знания, а размер кошелька родителей. Но само по себе наличие 10–20 платных студентов, пусть даже совсем “не хватающих звезд с неба”, уже не могло более портить имидж как факультета, так и университета в целом.

Под руководством Г.Н. Бутырина кафедра активно включилась в проведение прикладных социологических исследований. Значительная их часть была осуществлена по заказу Правительства Москвы. Были составлены социальные паспорта районов, проанализированы самые разные проблемы города, начиная от игорного бизнеса и заканчивая деятельностью самих органов власти (всего было произведено более 30 опросов). Многочисленные исследования проводились по заказам отдельных организаций. В этом ряду выделяются исследования общеизвестности товарных знаков — многие яркие бренды обозначили свою “полную легитимность” в России и мире именно благодаря труду сотрудников кафедры.

Фактически, кафедра была включена в процесс становления рыночных отношений в стране. Она развивалась вместе со страной, училась вместе со страной. Возникающие явления в менеджменте требовали своего осмысления, и сотрудники кафедры всегда реагировали на эту потребность. Сокращения персонала и становление системы менеджмента качества, развитие российских ценностей корпоративной культур и различные варианты ассессмента, возрастание значения брендов и командообразование, эвент-менеджмент и управленческие аспекты работы в социальных сетях — все эти и многие другие темы становились сферой приложения усилий как преподавателей, так и студентов, специализирующихся по кафедре.

Важнейшей особенностью четвертьвековой работы кафедры была ее адаптация к изменениям, происходившим в экономике и обществе в целом. В этом плане наиболее значимым процессом стал переход от массового “производства специалистов” к штучному. За этим процессом стояли существенные сдвиги как в социальной и профессиональной структуре общества, так и в идеологических приоритетах развития системы образования. Относительно постиндустриального общества существовало и существует множество мифов. Реальное развитие общества сегодня во многом развенчивает эти мифы. Одним из таких мифов было утверждение о том, что с развитием постиндустриальных реалий труд большинства людей станет творческим. Авторы концепций постиндустриализма со всей очевидностью перепутали категории творческого труда и умственного труда. Действительно, количество физического труда за последние десятилетия многократно сократилось вследствие процесса автоматизации. Но это отнюдь не означает, что все высвобождаемые работники физического труда превращаются в неких творцов, креативный класс и новаторов. На самом деле, большинство из них стали “трутнями” постиндустриального мира, не столь отличными от “фордовских” работников по сути своей. Просто вместо гаечного ключа или фрезеровочного станка пост-индустриальный работник использует ксерокс, компьютер и смартфон. Так образовалась особая и очень многочисленная категория людей — офисные работники. Во многом из-за того, что эти люди совсем не оправдали надежд авторов, веривших в социальный прогресс, по отношению к ним стал применяться уничижительный термин “офисный планктон”. Становление офисного планктона, увеличение его численности и усиление его социальной роли можно считать одними из самых заметных тенденций постиндустриальной цивилизации. Офисный планктон незаметно, но уверенно стал править бал в современной социальной системе, а подлинных

творцов как было немного в доиндустриальном и индустриальном обществах, так немного остается и сегодня. Конечно, некоторое увеличение количества творческих людей происходит, прежде всего, в сфере информационных технологий, шоу-бизнеса и некоторых направлений сферы услуг, которые подразумевают индивидуальные запросы клиентов (дизайна и т.п.). Но это увеличение непропорционально прогнозам проповедников постиндустриализма.

Встает вопрос – каким должно быть образование для офисного планктона? Ответ на него не прост, но принципиально важен для понимания того, что происходит в современном образовании и в особенности, управленческом образовании. Традиционно для людей умственного труда было предназначено высшее образование. Но, если посмотреть непредвзято, то для значительной части офисного планктона оно не нужно. Им вполне достаточно хорошего среднего образования. Но традиция есть традиция, и сегодня в России, как и большинстве стран мира, для работы в офисе требуется диплом. Причем, в целом, не важно, какой. В офисном планктоне спокойно уживаются выпускники инженерных, биологических, филологических и иных самых разных подразделений вузов. Если же попытаться приблизиться к функциональным обязанностям современного офис-менеджера, то наиболее адекватным им оказывается экономическое, юридическое или управленческое образование. Отсюда и возникло массовое производство экономистов, юристов и менеджеров. В последнем случае, как уже говорилось выше, была активно задействована кафедра социологии организаций и менеджмента.

Сегодня массовое “производство специалистов для офисного планктона” все более отдается на откуп коммерческим вузам. Этот специфический тип образования, который является просто пропуском к компьютеру и офисному креслу, не следует путать с классическим университетским образованием, которое во многом вопреки всем современным тенденциям должно оставаться в определенной степени элитарным и ориентированным на развитие незаурядных интеллектуальных способностей. Именно поэтому встал вопрос о “штучном производстве” социологов-управленцев и менеджеров.

Первым опытом таких программ стал инновационный курс повышения квалификации для работников Центрального банка РФ “Управление кадровым потенциалом: эффективные технологии и социологическое обеспечение”, который начал реализовываться с 2010 г. В рамках данного курса были представлены наиболее успешные разработки сотрудников кафедры в области управления человеческими ресурсами, ориентированные на практическое применение. Взаимодействие со специалистами кадровых подразделе-

ний одной из крупнейших государственных организаций оказалось принципиально важным для выстраивания системы приоритетов как в области научных исследований, так и образовательного процесса.

С того же года кафедра начала активную издательскую деятельность. Фактически, каждый год выпускались учебники, коллективные монографии, сборники программ курсов⁵. Сегодня кафедральные издания охватывают значительную часть той проблематики социологии организаций и менеджмента, которая включена в учебные курсы бакалавриата и магистратуры.

В рамках “штучной” стратегии на кафедре открыта новая магистерская программа “Социальные технологии современного управления”, рассчитанная на ознакомление с самыми значимыми результатами синтеза социологии и теории управления. На кафедре также успешно работает третья ступень современного высшего образования – аспирантура по социологии управления. Если магистерская программа в большей степени нацелена на подготовку компетентных в области социологии управленцев, то аспирантура ориентирована на исследовательские проекты в сфере социального управления, на овладение всеми необходимыми навыками для эффективной реализации этих проектов как в научных и образовательных центрах, так и в аналитических структурах компаний и некоммерческих организаций.

Как показано выше, кафедра всегда менялась вместе с обществом и его запросами. Ее будущее во многом зависит от того, как будет развиваться общество и какие задачи социального управления окажутся приоритетными. Объединенная кафедра экономической социологии и менеджмента будет способна разрабатывать широкий спектр образовательных программ, охватывающих экономическую, управленческую и социологическую проблематику. Таким же многопрофильным может стать и “портфель” научных исследований. Какие из них будут востребованы, покажет время. Но кафедра всегда будет исходить из того, что даже неудачи, конъюнктурные соображения, абсурдные требования и ложные предпо-

⁵ Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М., 2013; *Они же*. Социология организаций (издание 2-е дополненное и переработанное). М., 2015; Бизнес в литературе: социологический анализ / Под ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова. М., 2014; Организационное поведение / Под ред. С.А. Баркова. М., 2015; Социология. Организация. Менеджмент: Программы учебных курсов. М., 2011; Социология, социальные технологии и управление. Сборник рабочих программ дисциплин по направлению подготовки 39.04.01 – Социология (уровень магистратуры) / Под общ. ред. С.А. Баркова, А.В. Маркеевой. М., 2016; Трансформация общества и проблемы управления (коллективная монография). М., 2012; Управление человеческими ресурсами / Под ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова. М., 2016.

сылки при грамотной организации аналитической деятельности и свободной дискуссии всегда приносят положительный результат – пусть не совсем ожидаемый или даже совсем неожиданный.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Барков С.А. Теория менеджмента с гносеологических позиций // Социология. 2008. № 1.

Барков С.А. Организация и рынок: противоборство или согласие. М., 2008.

Барков С.А. Управление персоналом. М., 2011.

Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М., 2013.

Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций (издание 2-е дополненное и переработанное). М., 2015.

Барков С.А., Маркеева А.В. Социология и управление: походы к инновационному образовательному синтезу // XX Международная научно-практическая конференция заведующих кафедрами маркетинга, рекламы, связей с общественностью, дизайна и смежных направлений. Сборник материалов / Под общ. ред. В.А. Евстафьева. М., 2016. С. 97–107.

Бизнес в литературе: социологический анализ / Под ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова. М., 2014.

Гавриленко О.В. Россия между западом и востоком: организация, культура, практики управления и отношения неравенства // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 3.

Ксенофонтова Е.Г. О кадровом обеспечении, страхах, табу (реальных) ограничениях // Управление персоналом. 2010. № 3.

Маркеева А.В. Умения и навыки работников: постиндустриальные императивы // Управление социальными изменениями в нестабильных условиях: Всероссийская научная конференция; 24 мая 2016 г., МГУ имени М.В. Ломоносова, социологический факультет: Материалы / Под общ. ред. В.П. Васильева. М., 2016. С. 410–414.

Маркес Г.Г. СССР: 22 400 000 квадратных километров без единой рекламы кока-колы. М., 1988.

Мицберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров. М., 2008.

Организационное поведение / Под ред. С.А. Баркова. М., 2015.

Свердликова Е.А. Традиции и ценности российской деловой культуры. М., 2011.

Социология. Организация. Менеджмент: Программы учебных курсов. М., 2011.

Социология, социальные технологии и управление. Сборник рабочих программ дисциплин по направлению подготовки 39.04.01 – Социология (уровень магистратуры) / Под общ. ред. С.А. Баркова, А.В. Маркеевой. М., 2016.

Трансформация общества и проблемы управления (коллективная монография). М., 2012.

Управление человеческими ресурсами / Под ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова. М., 2016.

Филонович С.Р., Щербина В.В. Курс “Введение в социологию организаций” на социологическом факультете МГУ им. М.В. Ломоносова // Социологические исследования. 1997. № 11.

Филонович С.Р. Life-long learning: последствия для высшей школы // Вопросы образования. 2009. № 4.

Юрасова М.В. Оценки систем качества подготовки выпускников в вузах России // Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование. 2013. № 1.

Юрасова М.В. Разработка критериев эффективности программ дополнительного профессионального образования в вузах России // Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование. 2015. № 2.

REFERENCES

Barkov S.A. Teoriya menedzhmenta s gnoseologicheskikh pozitsii [Theory of management from epistemological positions] // Sotsiologiya [Sociology]. 2008. N 1 (in Russian).

Barkov S.A. Organizacija i rynek: protivoborstvo ili soglasie [Organization and market: confrontation or agreement]. М., 2008 (in Russian).

Barkov S.A. Upravlenie personalom [Personnel management]. М., 2011 (in Russian).

Barkov S.A., Markeeva A.V. Sotsiologiya i upravlenie: pokhody k innovatsionnomu obrazovatel'nomu sintezu [Sociology and management: campaigns to innovative educational synthesis] // XX Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya zaveduyushchikh kafedrami marketinga, reklamy, svyazei s obshchestvennost'yu, dizaina i smezhnykh napravlenii. Sbornik materialov [XX International scientific-practical conference of heads of the departments of marketing, advertising, public relations, design and related areas. Collection of materials] / Pod obshch. red. V.A. Evstaf'eva [Ed. by V.A. Evstafiev]. М., 2016. S. 97–107 (in Russian).

Barkov S.A., Zubkov V.I. Sotsiologiya organizatsii [Sociology of organizations]. М., 2013 (in Russian).

Barkov S.A., Zubkov V.I. Sotsiologiya organizatsii (izdanie 2-e dopolnennoe i pererabotannoe) [Sociology of organizations (edition 2-nd supplemented and revised)]. М., 2015 (in Russian).

Biznes v literature: sotsiologicheskii analiz [Business in the literature: sociological analysis] / Pod red. S.A. Barkova, V.I. Zubkova [Ed. by S.A. Barkov, V.I. Zubkov]. М., 2014 (in Russian).

Dotlich D.L., Cairo P.S., Rhinesmith S.H. Head, heart, and guts: how the world's best companies develop complete leaders. San Francisco, 2006. ISBN-13: 978-0787964795.

Dotlich D.L., Cairo P.S., Rhinesmith S.H. Leading in times of crisis: navigating through complexity, diversity and uncertainty to save your business. San Francisco, 2009. ISBN-13: 978-0470402306.

Filonovich S.R. Life-long learning: posledstviya dlya vysshei shkoly [Life-long learning: implications for higher education] // Voprosy obrazovaniya [Issues of education]. 2009. N 4 (in Russian).

Filonovich S.R., Shcherbina V.V. Kurs “Vvedenie v sotsiologiyu organizatsii” na sotsiologicheskom fakul'tete MGU im. M.V. Lomonosova [The course “Introduction to sociology of organizations” at the sociology faculty of the Moscow State University. M.V. Lomonosov] // Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological research]. 1997. N 11 (in Russian).

Gavrilenko O.V. Rossiya mezhdum zapadom i vostokom: organizatsiya, kul'tura, praktiki upravleniya i otnosheniya neravenstva [Russia between the West and the East: organization, culture, management practices and inequality relations] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya [Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and Political Science]. 2014. N 3 (in Russian).

Ksenofontova E.G. O kadrovom obespechenii, strakhakh, tabu (real'nykh) ogranicheniyakh [On staffing, fears, taboos (real) restrictions] // Upravlenie personalom [Personnel management]. 2010. N 3 (in Russian).

Markeeva A.V. Umeniya i navyki rabotnikov: postindustrial'nye imperativy [Skills and skills of workers: post-industrial imperatives] // Upravlenie sotsial'nymi izmeneniyami v nestabil'nykh usloviyakh: Vserossiiskaya nauchnaya konferentsiya; 24 maya 2016 g., MGU imeni M.V. Lomonosova, sotsiologicheskii fakul'tet: Materialy konferentsii [Management of social changes in unstable conditions: All-Russian scientific conference; May 24, 2016, Moscow State University named after M.V. Lomonosov, Faculty of Sociology: Materials] / Pod obshch. red. V.P. Vasil'eva [Ed. by V.P. Vasilyev]. M., 2016. S. 410–414 (in Russian).

Markes G.G. SSSR: 22 400 000 kvadratnykh kilometrov bez edinoi reklamy koka-koly [USSR: 22,400,000 square kilometers without a single advertisement for Coca-Cola]. M., 1988 (in Russian).

Mintsberg G. Trebuyutsya upravlyentsy, a ne vypuskniki MVA. Zhestkii vzglyad na myagkuyu praktiku upravleniya i sistemu podgotovki menedzherov [Managers are required, not graduates of the MBA. A hard look at the soft management practices and the manager training system]. M., 2008 (in Russian).

Organizatsionnoe povedenie [Organizational Behavior] / Pod red. S.A. Barkova [Ed. by S.A. Barkov]. M., 2015 (in Russian).

Rhinesmith S.H. Manager's guide to globalization: six skills for success in a changing world. N.Y., 1996. ISBN-13: 978-0786305452.

Sverdlikova E.A. Traditsii i tsennosti rossiiskoi delovoi kul'tury [Traditions and values of Russian business culture]. M., 2011 (in Russian).

Sotsiologiya. Organizatsiya. Menedzhment: programmy uchebnykh kursov [Sociology. Organization. Management: programs of training courses]. M., 2011 (in Russian).

Sotsiologiya, sotsial'nye tekhnologii i upravlenie. Sbornik rabochikh programm distsiplin po napravleniyu podgotovki 39.04.01 – Sotsiologiya (uroven' magistratury) [Sociology, social technologies and management. The collection of working programs of disciplines in the field of preparation 39.04.01 – Sociology

(master's level)] / Pod obshch. red. S.A. Barkova, A.V. Markevoi [Ed. by S.A. Barkov, A.V. Markeeva]. M., 2016 (in Russian).

Transformatsiya obshchestva i problemy upravleniya (kollektivnaya monografiya) [Transformation of society and management problems (collective monograph)]. M., 2012 (in Russian).

Upravlenie chelovecheskimi resursami [Human resources management] / Pod red. S.A. Barkova, V.I. Zubkova [Ed. by S.A. Barkov, V.I. Zubkov]. M., 2016 (in Russian).

Yurasova M.V. Otsenki sistem kachestva podgotovki vypusnikov v vuzakh Rossii [Estimates of the quality systems for the training of graduates in Russian universities] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 20. Pedagogicheskoe obrazovanie [Bulletin of Moscow University. Series 20. Pedagogical education]. 2013. N 1 (in Russian).

Yurasova M.V. Razrabotka kriteriev jeffektivnosti programm dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija v vuzah Rossii [Development of criteria for the effectiveness of additional professional education programs in Russian universities] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 20. Pedagogicheskoe obrazovanie [Bulletin of Moscow University. Series 20. Pedagogical education]. 2015. N 2 (in Russian).