

# Вестник Московского университета

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

Основан в ноябре 1946 г.

Серия 18

СОЦИОЛОГИЯ И ПОЛИТОЛОГИЯ

Издательство Московского университета

Том 23 • № 2 • 2017 •

АПРЕЛЬ — ИЮНЬ

Выходит один раз в три месяца

## СОДЕРЖАНИЕ

### Социология управления

#### К юбилею кафедры социологии организаций и менеджмента

- Барков С.А.** 25 лет — это много или мало? Кафедра социологии организаций и менеджмента в Московском университете . . . . . 4
- Барков С.А., Дорохина О.В.** Объединение компаний как социальный процесс: современные реалии. . . . . 27
- Ксенофонтова Е.Г.** Современные концепции эффективного лидерства в организациях: общее и особенное . . . . . 49
- Максимов А.А.** Мотивация государственных служащих как управленческая проблема. . . . . 73
- Маркеева А.В., Гавриленко О.В.** Трансформация потребительских практик: новые сценарии потребительского поведения и способы организации торговых пространств . . . . . 92
- Свердликова Е.А.** Традиции российского бизнеса и корпоративный патриотизм. . . . . 116
- Юрасова М.В.** Рейтинг как инструмент измерения успеха: “за” и “против” . . . . . 137

### Политическая социология

- Каневский П.С.** Переосмысливая демократию (размышления о книге Джона Данна “Не очаровываться демократией”) . . . . . 165
- Крутилин Д.С.** Теоретические аспекты социологического анализа феномена “цветных революций” . . . . . 187

## **Теория, методология и история социологии**

- Иванов А.Ю.** Введение в технологию концептуализации предметных областей социологии: развертывание теории (на примере родственных отношений) . . . . . 205
- Масленников Е.В.** Возможности использования экспертного знания в качестве источника концепций развития организаций . . . . 229

## **Социологическая эссеистика**

- Кудрявцев В.А.** Классические субъективные конструкции реальности и социально-культурный процесс . . . . . 250

# CONTENT

## Sociology of management

### To the anniversary of the Department of sociology of organizations and management

- Barkov S.A.* 25 years — is it a lot or a few? The department of sociology of organizations and management at the Moscow University . . . . . 4
- Barkov S.A., Dorokhina O.V.* Companies' mergers and acquisitions as a social process: modern realities . . . . . 27
- Ksenofontova E.G.* Modern conceptions of the effective leadership in organizations: general and special . . . . . 49
- Maksimov A.A.* Motivation of public officials as a managerial problem . . . . 73
- Markeeva A.V., Gavrilenko O.V.* Transformation of consumer practices: new scripts of consumer behavior and methods for organizing trade spaces . . . . . 92
- Sverdlikova E.A.* Traditions of Russian business and corporate patriotism . . 116
- Yurasova M.V.* Rating as a tool for measuring success: "pro" and "contra" . . 137

## Political sociology

- Kanevskiy P.S.* Rethinking democracy (reflections on John Dunn's "Breaking democracy's spell") . . . . . 165
- Krutilin D.S.* Theoretical aspects of the sociological analysis of the "color revolution" phenomenon. . . . . 187

## Theory, methodology and history of sociology

- Ivanov A.J.* Introduction in technology conceptualization the subject domain of sociology: expansion of the theory (in the example of relationship/kinship) . . . . . 205
- Maslennikov E.V.* Opportunities of use of expert knowledge as the source of concepts of development of the organizations . . . . . 229

## Sociological essays

- Kudryavtsev V.A.* Classic subjective constructs of reality and socio-cultural process . . . . . 250

## 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 себя 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 сосредотачиваются 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 сэкономить 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 слабости 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”<sup>1</sup>.

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-

---

<sup>1</sup> 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 полулегально 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 идей<sup>2</sup>, 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”<sup>3</sup>. Они учат решать задачи,

---

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

<sup>3</sup> Минцберг Г. Требуется 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 привела 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 достигал 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 понятия<sup>4</sup>. 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

---

<sup>4</sup> 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 постиндустриальный 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 курсов<sup>5</sup>. 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-

---

<sup>5</sup> 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.

*Миниберг 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]. M., 2008 (in Russian).

Barkov S.A. Upravlenie personalom [Personnel management]. M., 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]. M., 2016. S. 97–107 (in Russian).

Barkov S.A., Zubkov V.I. Sotsiologiya organizatsii [Sociology of organizations]. M., 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)]. M., 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]. M., 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 mezhdz 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. Markeevoi [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 vypusknikov 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).

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

**О.В. Дорохина**, канд. социол. наук, доц. кафедры государственного и муниципального управления факультета государственного и муниципального управления Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Москва, Россия\*\*

## **ОБЪЕДИНЕНИЕ КОМПАНИЙ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС: СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ**

**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

**Dorokhina Olga Vasilyevna**, PhD in sociology, associate professor, Subdepartment of public administration and law, International institute of public administration and management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russian Federation, e-mail: odorokhina@yandex.ru

## **COMPANIES' MERGERS AND AQUISITIONS AS A SOCIAL PROCESS: MODERN REALITIES**

*Слияния и поглощения стали одной из базовых стратегий развития бизнеса в последние десятилетия. Однако, как свидетельствует международный опыт, последствия слияний и поглощений неоднозначны. С одной стороны, объединения ускоряют эволюцию организаций, укрепляют их рыночные позиции и конкурентные преимущества, позволяют расширить возможности развития. Но, с другой стороны, они же зачастую приводят к глубоким системным кризисам, порождают конфликты и риски.*

*С социально-управленческой точки зрения, слияния и поглощения традиционно воспринимаются как болезненные процессы, вызывающие недоверие и страх у множества работников. Страх перед объединением присущ не только рядовым сотрудникам, но и высшему менеджменту, который до сих пор является наиболее уязвимым звеном в процессах слияний и поглощений. Объединение компаний — это стресс и испытание для всех категорий наемных работников. Сотрудники компаний осознают незащищенность своих статусных позиций и полномочий, ограниченность возможностей влияния на ситуацию, испытывают неуверенность в завтрашнем дне. Следствием неопределенности и опасений является сопротивление работников, которое в конечном итоге разрушает внутрикорпоративное единство, обостряет противоречия между различными группами сотрудников, дестабилизирует деятельность компаний.*

---

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

\*\* Дорохина Ольга Васильевна, e-mail: odorokhina@yandex.ru

*Авторы доказывают, что в постиндустриальную эпоху восприятие слияния компаний сотрудниками может измениться, и исследуют тенденции и факторы, определяющие позиции наемных работников и их отношение к слияниям и поглощениям. Кардинально изменяются стратегии менеджмента и логика управления, существенно трансформируется структура компаний и система внутриорганизационных взаимодействий. Широкое распространение получает тенденция к демократизации организаций, которые становятся более гибкими, все чаще воспринимаются и действуют как открытые системы. В таких компаниях начинают активно использоваться проектные структуры, формируется адхократическая модель корпоративной культуры, что в совокупности позволяет избежать многих традиционных проблем в ходе слияний и поглощений и создает более благоприятные стартовые условия для объединения и достижения синергетического эффекта. Отмечается, что в современных компаниях преобладает ориентация на контрактные взаимоотношения с работниками, на минимизацию бюрократических процедур и формальной отчетности, внедряются принципы демократического руководства, делегирования полномочий и ответственности, участия в прибыли. Персонал компаний, организованный в самоуправляемые коллективы, обладающий высокой компетентностью, оказывается не только более защищенным в условиях объединения, но и имеет более широкие возможности развития. В силу этого слияния и поглощения перестают ассоциироваться исключительно с негативными последствиями, вызывать страх и активное сопротивление и начинают восприниматься как изменение контекста деятельности, которое может привести к положительным результатам.*

**Ключевые слова:** слияние, поглощение, постиндустриальное общество, проект, проектные структуры, бюрократические организации, адхократия, демократический стиль руководства, организационные изменения.

*Mergers and acquisitions have become one of the main business strategies in the past decades. However, as the international experience indicates, the impact of mergers and acquisitions is rather ambiguous. On the one hand, mergers accelerate the evolution of organizations, strengthen their market positions and competitive advantages, create opportunities for the future development. On the other hand, mergers and acquisitions often lead to severe system crises, caused by various confrontations and risks.*

*From the social and administrative point of view, mergers and acquisitions are commonly perceived as troublesome transformation processes instilling distrust and fear in the workers. Fear of the upcoming mergers is typical not only for ordinary employees, but also for senior management, who remains the most vulnerable unit in the M&A process. Mergers are considered as a stress and challenge for all the categories of employees. The employees realize the instability and the vulnerability of their current statuses, the limited ability to influence the situation and job insecurity. The uncertainty and fear lead to the employees' resistance of different kinds, which eventually destroys the corporate unity, exacerbates the contradictions between various groups of employees and destabilizes the operation of companies.*

*The authors assume that in the post-industrial age the employees' perceptions of the merger processes can change and study the trends and factors which determine employees' attitude towards mergers and acquisitions. Nowadays management strategies and the logic of administrative processes change radically, the structure of companies and the relationships in organizations networks undergo crucial transformations. The tendency to the democratization of organizations has received widespread recognition; companies become more flexible and are more frequently perceived and operate as open systems. The companies start to use the project management structures and the adhocratic corporate culture is formed. All these changes allow to avoid various typical problems during the course of mergers and acquisitions and creating favorable starting conditions for the association. The authors stress the following features of modern organizations: contractual relations between employers and employees, minimization of the bureaucratic procedures and formal reports, the democratic governance, the authority and responsibility delegation and the profit sharing. The company staff, being organized into self-managing teams and possessing high level of competence, is not only better protected in the course of associations, but also has greater development opportunities. Due to these factors mergers and acquisitions are no longer associated with solely negative consequences and cause fear and active resistance of the staff; they start to be perceived as a change of the activity context which can lead to positive results.*

**Keywords:** merger, acquisition, post-industrial society, project, project structure, bureaucratic organization, adhocracy, a democratic style of leadership, organizational change.

Социально-экономический контекст, в рамках которого происходят объединения компаний, разительно изменился за последние полвека. Главное изменение носило институциональный характер и было вызвано трансформацией системы менеджмента при переходе к постиндустриальному обществу. Организации стали восприниматься, а затем и действовать как открытые системы.

Фактически речь идет о том, что в современных условиях в процессе объединения не нужно пытаться построить новую пирамиду из “кубиков”, оставшихся от старых пирамид. Возможно, относительно спокойное присоединение все новых и новых элементов к открытой социальной системе, коей являются постиндустриальные организации. Обладая внутри себя некоторыми элементами рыночных отношений, крупные корпорации способны присоединять к себе фирмы подобно тому, как на реальных рынках (внешних по отношению к организации) увеличивается количество игроков, причем некоторые из них развивают друг с другом не только конкурентные, но и кооперативные отношения.

Стратегия слияний и поглощений стала одной из самых популярных в современной экономике. С социологической точки зрения, это явление в определенной мере можно сравнить с объединениями

государств. В обоих случаях речь идет об объединениях социальных систем, ранее существовавших по отдельности, а затем создающих из себя новую, более крупную систему. Данные системы принадлежат двум разным уровням социальной реальности — национальному (традиционно называемому макроуровнем) и корпоративному (который в этом случае может быть назван микроуровнем). XX в. стал веком завершения захватнических войн. Таким образом на макроуровне грубые поглощения социальных систем прекратились. Сегодня государства вступают в разнообразные соглашения и образуют союзы. Но агрессивный, захватнический инстинкт у человечества не утратил силы. Теперь он реализуется в межорганизационных взаимодействиях, и лучшим примером тому могут служить множественные недружественные поглощения компаний последних десятилетий.

В этих условиях закономерным становится вопрос о том, насколько болезненным является сегодня и будет завтра процесс объединения компаний? Может ли он быть сравнен с захватом страны неким агрессором? И какие тенденции в области социально-экономической жизни будут определять будущие поглощения одной организацией другой? Вопросы эти представляются не праздными, так как в современном обществе многих работников принято *“пугать”* слияниями и воплощениями. Главный мотив здесь очень прост: *компанию купят — и ты потеряешь работу!* И, действительно, многолетняя практика слияний и поглощений вроде бы оправдывает такие настроения. Но мир меняется. Это становится особенно очевидным, когда производится выше обозначенное сравнение объединения компаний с объединением государств. В настоящих условиях государства объединяются по большей части добровольно. При этом не происходит репрессий по отношению к населению более слабого государства, не происходит его порабощения, как это было на протяжении тысячелетий истории. Нечто подобное можно наблюдать и на корпоративном уровне. Как центры управления Евросоюзом в Брюсселе и Гааге не заменяют собой традиционные правительства с их жесткой вертикалью власти и способны главенствовать над новыми членами союза, не заставляя последних идти на забвение своих интересов, так и постиндустриальные организации способны вбирать в себя социальные подсистемы, не перестраивая в корне их внутреннюю среду.

Такого рода трансформации связаны, прежде всего, с изменениями строения организаций и принципов управления ими. Современная компания все более отходит от описанного М. Вебером типа *“идеальной бюрократии”*, для которого объединение двух организационных систем все было серьезной коллизией. *“В супер-*

индустриальном обществе, — писал О. Тоффлер, — бюрократия будет постепенно вытесняться адхократией, структурой холдингового типа, координирующей работу множества временных рабочих групп, возникающих и прекращающих свою деятельность в соответствии с темпом перемен в окружающей организации среде”<sup>1</sup>.

В современном обществе традиционный ландшафт бизнеса драматическим образом изменился, и крупные бюрократические машины индустриальной эпохи, конституирующие подчас себя как “государство в государстве”, стали уходить в прошлое. Компании становились все более гибкими, в них все больше стали проникать рыночные отношения. На практике это означало не только большее внимание к императивам, связанным с клиентами, поставщиками, местными сообществами и т.п., но и большие возможности для объединений. Открытые системы легко дополняют друг друга, а закрытые при столкновении чаще всего вступают в конфликт.

Тенденция к открытости социальных систем различного уровня стала одной из основополагающих в XX в. К. Поппер не случайно называл современное общество “открытым” в сравнении с предшествующими видами социумов. Он впервые заметил, что границы между самыми разными подсистемами общества становятся все более прозрачными, менее препятствующими проникновению “чуждых” элементов. Данная тенденция имела место по отношению к семье. Если ранее вхождение в семью было обусловлено принадлежностью к определенной зарытой системе — роду, касте, тейпу, сословию и др., то сегодня представители самых разных групп населения планеты активно создают семьи, не оглядываясь на происхождение супругов. Социальные системы макроуровня — страны (государства) — также становятся все более и более открытыми. Эта тенденция касается и миграции, и торговли, и культуры. Собственно К. Поппер именно по отношению к данным изменениям ввел термин “открытое общество”<sup>2</sup>. На макроуровне открытость социальных систем однозначно способствовала облегчению процессов объединения с целью обретения синергетического эффекта от сложения усилий народов нескольких стран.

Идея организации как открытой системы появилась в 1960-х гг. Это было время господства системных, структурных и ситуационных теорий организации и управления. Они противопоставляли себя предыдущему этапу развития менеджмента, которое, как считали авторы соответствующих концепций, происходило в рамках так называемой “зарытой парадигмы”. Идея ученых об открытости

---

<sup>1</sup> Тоффлер О. Адаптивная корпорация // Новая постиндустриальная волна на Западе. М., 1999. С. 453.

<sup>2</sup> Поппер К. Открытое общество и его враги. М., 2005.

организационной системы принесла свои плоды. Реально действующие управленцы стали воплощать на практике такое понимание, и наибольшим успехом в этом процессе стали становление и развитие маркетинга как специфического направления деятельности фирмы, ориентированной на запросы рынка. Более поздние изменения системы управления организациями сделали их еще более открытыми, более прозрачными для внешнего мира.

Но страх перед слияниями и поглощениями, сформировавшийся во времена превалирования бюрократического организационного устройства, остался. Возвращаясь к вопросу о том, насколько он оправдан сегодня, следует рассмотреть, как на объединительные процессы реагируют различные группы людей, составляющих организацию.

В XIX в., когда создавались формы организации бизнеса, характерные для индустриальной экономики, выделились и относительно обособились три группы лиц, участвующих в деятельности рыночных организаций — владельцы (инвесторы), менеджеры и рядовые работники.

Отношение *владельцев-инвесторов* к процессу слияния и особенно поглощения может быть различным. Все зависит от структуры капитала компании. Если налицо мажоритарный акционер и, в особенности, если этот мажоритарный акционер был в свое время основателем фирмы, он может блокировать любые сделки по слиянию и поглощению — даже те, которые, с чисто экономической точки зрения, очень выгодны для него. Он гордится своим детищем, ему не столь важно большой или малый доход оно приносит. Он хочет войти в историю как создатель независимой фирмы (в каком-то роде уникальной социальной системы). Иногда у него возникают дополнительные интересы по трудоустройству своих родственников, передачи организации в наследство детям. Когда ему предлагают даже очень крупную сумму денег за контроль над бизнесом, он может отказаться. Такое очень часто происходило и происходит в семейном бизнесе Италии, где предприятие становится более значимой ценностью, чем просто средство получения денег. Итальянец не продаст свой маленький отель крупной гостиничной сети, потому что он видит в нем смысл своей жизни, свое место на Земле<sup>3</sup>.

Организации с наличием мажоритарного акционера развиваются в рамках европейской континентальной системы корпоративного управления. Данная система преобладает сегодня и в России. Наряду с ней существует альтернативная система — англосаксонская, при которой организации находятся во владении исключи-

---

<sup>3</sup> См.: Porter M. The competitive advantage of nations. L., 1990.



тельно миноритарных акционеров. В этом случае последние становятся чистыми инвесторами, они не чувствуют неформальной связи с организацией. Сделки по слиянию и поглощению в этой системе происходят несравнимо легче и чаще, чем в континентальной. Если инвестор осознает экономическую выгоду продажи актива, он, не раздумывая, его продает.

Нельзя сказать, что одна система лучше или хуже другой, но по множеству политических, экономических и управленческих причин в XXI в. англосаксонская система все более упрочивает свои позиции в мире. Это относится и к Европе, в первую очередь восточной, и ко множеству развивающихся рынков. Главной политической причиной является влияние США, которые “ненавязчиво” рекомендуют организовывать национальные фондовые рынки по своему образцу. Для многих стран в современном мире все американское мыслится как эталон и образец, которым нужно подражать. Некоторые правительства делают это из корыстных соображений (получая от США и связанных с ними организаций финансовую помощь), другие — просто, веря в то, что американский путь развития самый оптимальный. В этом же направлении работает политика Нью-Йоркской, Лондонской и других бирж, на которых происходят IPO компаний со всего мира. Экономическая причина кроется в том, что компанию с “англосаксонским” строением капитала проще купить внешним инвесторам. С точки зрения возможности смены собственников и вообще вхождения в круг инвесторов, такие организации однозначно представляют собой открытые системы. Общеизвестные глобальные инновации в сфере управления также в основном рождаются в Соединенных Штатах, поэтому менеджеры часто также склонны считать переход к корпорации англосаксонского типа высшим этапом развития организации. Кроме того, при нестабильности и разрозненности акционеров менеджеры в рамках данной системы становятся самой действенной силой внутри корпорации. В какой-то мере они могут ощущать, что компания скорее принадлежит им, чем акционерам. Так или иначе, широкое распространение данной модели корпорации по миру стало важнейшим фактором, облегчившим слияния и поглощения как внутри отдельных стран, так и на международном рынке.

В результате, в постиндустриальном обществе акционеры-инвесторы как первая группа лиц, связанных с развитием организации, в целом более лояльно относятся к объединительным процессам в силу распространения англосаксонской модели корпоративного управления по миру. Это может совсем не относиться к работникам-акционерам (которые, что называется, “на себя примеряют” все возможные последствия объединений), но сторонние инвесторы

в целом спокойно смотрят на слияние и даже поглощение компании, если за это они получают хорошие деньги.

Вторая группа “участников” организации — это *топ-менеджмент*. Он занимает промежуточное положение между инвесторами и работниками, так как формально составляющие его люди являются наемными работниками, но неформально они по своим полномочиям и интересам ближе к акционерам (исторически топ-менеджмент и возникал в качестве компетентного заместителя владельца)<sup>4</sup>. Высший менеджмент компании как социально-профессиональная группа с момента своего организационного оформления в конце XIX в. был и остается самым уязвимым звеном в процессах слияния и поглощения. Это было и при бюрократическом строении организаций, сохраняется такое положение вещей и сегодня. В поглощаемой компании в принципе вообще может ничего не меняться, единственное изменение, которое произойдет всегда — к власти придет новый директор. Чаще всего он приводит и свою команду. Поэтому весь топ-менеджмент очень чувствителен к сделкам по поглощению. Если же происходит добровольное слияние, позиции высших менеджеров оказываются более защищенными, но сама практика их работы явно меняется, меняются объекты управления. А это опять-таки означает возрастание всей совокупности управленческих рисков. Страх перед объединением тем самым присущ высшему менеджменту как одному из базовых элементов социальной системы современной организации.

Собственно именно этот страх является базовым мотивом хорошей работы менеджеров в рамках англосаксонской системы корпоративного управления, в которой инвесторы имеют краткосрочные цели и часто не обладают ни желанием, ни компетентностью, чтобы детально контролировать управленцев. Страх поглощения заставляет менеджеров прикладывать максимум усилий для того, чтобы цены акций не падали, ведь если акции стоят дешево, компанию легче “купить” (т.е. поглотить).

Наиболее остро проблемы проявляются в поглощаемых компаниях, поскольку в большинстве случаев процесс поглощения вызывает резкую дестабилизацию внутриорганизационной ситуации. По заключению исследователей, зачастую именно менеджеры и руководители приобретенной фирмы “чувствуют себя завоеванными, и ощущают потерю социального статуса”<sup>5</sup>. Следствием такой ситуации является высокая текучесть кадров и активное сопротив-

---

<sup>4</sup> Барков С.А. Жизненный цикл организации и национальные бизнес-культуры // Власть и управление на Востоке России. 2015. № 4. С. 54–57.

<sup>5</sup> Picula D.A. Mergers and acquisitions: organizational culture and HR issues. Ontario, 1999. P. 7–12.

ление организационным изменениям. Необходимо отметить, что сопротивление может проявляться на различных этапах слияний и поглощений и принимать различные формы. Но в целом активность сопротивления непосредственно зависит от степени угроз, возникающих в отношении ценностных установок, статусных позиций, властных полномочий конкретных групп внутри корпорации.

Страх менеджеров искусственно, по вертикали власти сверху вниз передается средним и низовым звеньям управления, которые могут не столь сильно беспокоиться о своем положении в новых организационных условиях.

Главной проблемой управления персоналом в условиях слияния и поглощения компаний в постиндустриальном обществе становится прерывание цепочки страха, идущей от высших менеджеров к рядовым работникам. Слияния и поглощения являются рациональными процессами, оптимизирующими структуру национальной и мировой экономики, и сопротивление персонала этим процессам может искусственно тормозить хозяйственный прогресс. Снижение этого сопротивления является важной задачей менеджеров по персоналу, и главное, что можно сделать на данном направлении работы, — это разъяснять сотрудникам степень их защищенности в объединительных процессах. Здесь они не должны “равняться” на высших управленцев, а трезво оценивать свои собственные интересы.

Данная констатация абсолютно справедлива с теоретической точки зрения, но на практике ее реализация самым серьезным образом осложняется, ведь HR-директор принадлежит к высшему менеджменту. Объединительные процессы угрожают его положению, карьере и доходам точно так же как это имеет место по отношению к директору по производству или финансам. Поэтому если с объективной точки зрения он должен успокаивать людей, объяснять им не только возникающие угрозы, но и возможности, то с субъективных позиций он сам, а соответственно, и все его подчиненные часто включаются в борьбу против объединения, используя весь свой должностной и пропагандистский потенциал.

Третий элемент организационной системы — *персонал*, он находится в противоречивом отношении к объединительным процессам. С одной стороны, природный страх работников перед переменами вообще усиливается историческим опытом болезненного объединения бюрократических организаций, а также страхом высших менеджеров за свое положение, который искусственно спускается сверху вниз. Поэтому персонал склонен выступать против каких-либо слияний и поглощений. С другой стороны, работники

современных организаций, подобно акционерам в рамках англосаксонской системы корпоративного управления, могут более рационально оценивать угрозы и положительный потенциал объединений даже в случае радикальной смены руководства. В постиндустриальной компании персонал, организованный в самоуправляемые коллективы, проектные команды и обладающий высокой компетентностью в своей области, оказывается более защищен в процессе объединения в сравнении с топ-менеджментом. Распространение демократического стиля руководства и участия в прибылях позволяет рядовым работникам получать широкие возможности для развития, когда появляется новая объединенная социальная система.

В случае слияния или поглощения постиндустриальной организации рядовой сотрудник мало что меняет в своей работе. В принципе даже само замещение какой-либо должности в условиях ориентации на рыночный успех зависит прежде всего от компетентности, а не от досконального выполнения приказов начальника. Если в бюрократической организации классического типа смена начальника часто означала конец карьеры, то в современных постиндустриальных организациях такая смена с точки зрения потери работы или осложнения продвижения уступает по своей силе ошибкам в работе или невыполнению ключевых показателей эффективности (KPI). Поэтому слияния и поглощения многими работниками рассматриваются не как кризисная ситуация, требующая защиты и самообороны, а как изменение контекста деятельности, некоторого возрастания неопределенности, что может в принципе привести и к положительным для них результатам.

Проще всего осуществляются объединительные процессы в организациях с *адхократической культурой*<sup>6</sup>, которая предполагает наличие в организации некоторого количества автономных подразделений, а также отдельных специалистов, переструктурирующих свои взаимодействия с учетом рыночным запросов. Организации с адхократической культурой с их постоянно меняющимися структурными подразделениями, нацеленностью на автономию личностей и отдельных групп как нельзя более подходят для процессов слияния и поглощения. Добавление новых звеньев в данную организацию проходит практически безболезненно, точно так же как и вхождение этих звеньев в более мощные структуры.

---

<sup>6</sup> Адхократический тип культуры (*ad hoc*, лат. — “по случаю”) подразумевает образование в организации временных проектных групп в ответ на запросы различных клиентов и по иным причинам; традиционные иерархические связи здесь заменяются горизонтальными связями между образующимися и исчезающими элементами.

В целом, с точки зрения доминирующих ценностей организационной культуры, постиндустриальные организации выглядят значительно более привлекательными в рамках объединительных процессов. Их предшественницы боялись впускать внутрь устоявшейся структуры “чужаков”. Внутренний мир был слишком дорог для них, чтобы быть открытыми и не бояться слияния с чем-то чуждым. Современные компании более транспарентны для внешних влияний, их персонал постоянно сталкивается — и в случае независимого существования компании — с новыми задачами и вызовами внешней среды. Поэтому люди здесь меньше боятся перемен, связанных со слияниями и поглощениями, ведь данные процессы могут принести не только неприятности, но и новые возможности.

В рамках общей тенденции к открытости компаний и усиления их зависимости от рынка следует обратить внимание на возможные альтернативы преобразования классических пирамидальных организаций. Одной из таких альтернатив является ситуация, при которой организация превращается в *проект*. Проекты — временные объединения людей — все шире используются в постиндустриальной экономике. Здесь организация возвращается к своей исконной сущности — достижению цели, причем, одной цели.

Главный парадокс и главная проблема классических организаций индустриального периода заключались в том, что они создавались не столько для достижения цели, сколько для “вечного существования” и генерации новых целей. Данная стабилизация, а в каком-то смысле и консервация организации осуществлялись бюрократией. С самого начала исследований данного общественного феномена социологи обратили внимание на то, что главной задачей бюрократии является не столько эффективное достижение цели организации, сколько защита своего существования и обоснование своей вечной значимости.

Проект обнажил сущность организации как средства достижения цели и уничтожил ее бюрократическую составляющую. Проектные структуры — это организации в чистом виде, и используются они так, как и должны быть использованы любые организационные формы. При этом проект сохраняет жесткость и формальность классической организации. Люди, включенные в проект, могут совсем не знать друг друга и даже не видеть друг друга (например, при создании компьютерной программы специалистами из разных стран). Человек, работающий над проектом, не может рассчитывать на установление длительных отношений с людьми. Он просто должен хорошо сделать свою работу, заработать деньги и “очередную сточку в резюме”.

Чем больше организация использует проектные структуры, тем легче она претерпевает процессы слияния и поглощения. Эта легкость в немалой степени связана с человеческим фактором. Для работника бюрократической организации реорганизация отделов, перевод в другие подразделения всегда были связаны с немалым риском. Этот риск в значительной степени были обусловлены привычкой работать в стабильном окружении с постоянным начальником и хорошо известными коллегами. Попадая в новую среду, такой работник всегда чувствовал себя неуютно, стабильность его жизненных стратегий оказывалась под угрозой.

Проектный работник имеет другую психологию. Его и в обычной жизни без всяких слияний и поглощений постоянно перебрасывают из одной группы в другую и дают новые задания. Проектные фирмы могут объединяться и разделяться без видимого ущерба для большинства сотрудников. Опять-таки эти сотрудники в большей мере ориентированы на рынок, на создание своей “внешней” репутации, чем на внутреннюю структуру, которая с неизбежностью меняется в процессе объединения компаний.

Вообще, в проектных организациях радикально меняется вся система управления человеческими ресурсами. Для традиционных организаций длительное время был характерен подход к управлению персоналом, основанный на инструкциях и внутренних “уложениях”, созданных вне зависимости от индивидуальных качеств работника. Смысл данного подхода заключается в том, что человека нужно подбирать под должностную инструкцию. Именно это и обеспечивает эффективность всей системы управления персоналом. В рамках реализации проектов работа с людьми строится на иных основаниях. Здесь “правят бал” не инструкции, а договоры, контракты. Человек и организация в данном случае могут “торговаться”, и в результате контракты будут носить индивидуальный характер. В этом их коренное отличие от должностных инструкций, сила которых заключается в том, что они не меняются в зависимости от человека, занимающего должность.

В случае объединения компаний *контрактная природа взаимоотношений с работниками* оказывается опять-таки более эффективной в сравнении с бюрократической. Работник традиционной организации по вполне понятным причинам боится, что вновь образованная в процессе слияния и поглощения организационная среда будет основана на новых инструкциях, на новых правилах, к которым трудно будет привыкать. Контрактный работник в принципе не меняет методов своего взаимодействия с фирмой. Он действует подобно игроку (в футболе, хоккее или другом виде спорта), переходящему из клуба в клуб. Безусловно, риски существуют и

в этом случае. Новая организация может оказаться более жесткой в процессе торгов с работником, у нее будут другие принципы заключения контрактов. Но в целом, если человек обладает высокой репутацией и компетентен в заключении контрактов, то такие сложности будут несравнимо меньшими, чем в случае кардинальной смены всей структуры деятельности, которую могут повлечь за собой изменения инструкций.

Еще одним фактором, облегчающим слияния и поглощения, является широко реализуемый в современных компаниях принцип *делегирования полномочий и ответственности*. Это делегирование сегодня реализуется не только по отношению к отдельным высококвалифицированным работникам, но и по отношению к группам, командам. Вместо отдельных индивидов, целиком зависимых от непосредственного руководителя, в этом случае работники образуют самоуправляемые команды, относительно автономно реализующие свои начинания и задания, пришедшие свыше. Руководство в таких условиях ставит только общие цели, а выбор конкретных средств и все управленческие решения по тактическим вопросам берет на себя команда.

Появление новых команд в процессе слияния и поглощения организаций не разрушает старые. Поэтому автономизация работы низовых звеньев опять-таки способствует реализации объединительных процессов. Развитие стиля управления, ориентированного на команды и столь модного сегодня среди управленцев, переводит вопросы управления персоналом в объединенной компании в более рациональную плоскость и позволяет комбинировать элементы новой социальной системы, подобно тому как к поезду прицепляются новые, самые разные вагоны, притом что сам принцип движения поезда остается неизменным.

Часто корни традиционного сопротивления персонала в процессе слияния и поглощения компаний уходят в тот факт, что люди боятся за свою *карьеру* в новых условиях. Постиндустриальное строение организации, состоящей из самоуправляемых коллективов, заставляет по-иному взглянуть на данную проблему и не воспринимать замедление карьеры как жизненную трагедию.

Вообще карьера как таковая была и остается явным атрибутом традиционных пирамидальных организаций. Скопированные в определенном плане с армии и церкви традиционные индустриальные компании настраивали работников на построение карьеры и выработку своих жизненных приоритетов по “армейскому образцу”. Ориентация на непременное продвижение по службе, которая сегодня характерна для множества людей и кажется чем-то незбытым, на самом деле имеет совсем недавнюю историю. До конца

XIX в. подавляющее большинство людей на планете занимались крестьянским трудом, они вообще не могли строить карьеру. Точно так же были закрыты возможности построения карьеры и для традиционного ремесленника (из подмастерья — в мастера, и все!), для мелкого розничного торговца и для представителей большинства профессий в доиндустриальном обществе. При этом люди отнюдь не испытывали постоянной неудовлетворенности и комплекса неполноценности. Построить карьеру можно было лишь в трех профессиональных областях — на государственной службе, в армии и церкви. Поэтому ориентация на обязательное построение карьеры, непереносимое регулярное повышение является актуальной для большинства людей всего чуть более одного века.

По всей видимости, в дальнейшем данная ориентация в силу обозначенных выше особенностей строения постиндустриальных организаций будет ослабевать. Заканчивается эпоха перенесения идеологии армии и иных “закрытых систем” на принципы построения экономических организаций. Слияние или поглощение в этой ситуации ничего не меняет. Поглощение перестает рассматриваться как поражение в войне. Оно начинает восприниматься как новый этап развития сотрудников внутри новой социальной системы.

Даже на самом нижнем уровне управления у современных работников появляется достаточная степень свободы. Она позволяет, во-первых, изменять по своему желанию область своей деятельности, сталкиваясь с новыми интересными задачами без обязательного ранее продвижения вверх, и, во-вторых, зарабатывать больше денег посредством механизма участия в прибылях опять-таки без продвижения по служебной лестнице. Управленческие системы автономизации и участия в прибылях позволяют осуществлять объединительные процессы без ущерба для инновационной деятельности рядовых сотрудников компании.

В отличие от бюрократических организаций, в которых любая перестройка могла означать взлеты для одних и падения для других, в постиндустриальных компаниях ситуация оказывается более стабильной. Являясь членом самоуправляемой команды, человек работает долго и в меньшей степени зависит от меняющегося начальства.

Несмотря на описанные выше изменения, существенно облегчающие с социальной точки зрения осуществление объединительных процессов между современными компаниями, всегда остается круг проблем, делающих данные процессы в высшей степени сложными и часто приводящими к непредсказуемому результату. Эксперты отмечают, что “при слиянии и поглощении компаний тре-



буются решения проблемы сохранения ключевых руководителей, объединения корпоративных культур, различия в системах оплат труда и поощрения, переобучения сотрудников и формирования коллектива, сокращения персонала и перемещения сотрудников на другие места работы”<sup>7</sup>. Столь широкий спектр проблем, связанных с человеческим фактором, отражает глубину, сложность и масштаб трансформаций компаний в ходе слияний и поглощений. Одновременно с этим необходимо отметить, что концентрация проблем и особенности их проявления изменяются в зависимости от типов слияний и поглощений, а также от ключевых характеристик объединяющихся компаний. Как отмечает Д. Депамфилис, “культурные проблемы обычно реже возникают при слиянии компаний одной отрасли (если только раньше они не были непримиримыми конкурентами) и сопоставимых размеров, чем при межотраслевых и трансграничных слияниях или сделках компаний разного размера и находящихся на разных этапах жизненного цикла”<sup>8</sup>. В целом, многие проблемы непосредственно связаны с типом объединения и статусом компаний. В случаях, когда после объединения компании сохраняют относительную автономию и функционируют независимо друг от друга, серьезных проблем с человеческими ресурсами чаще всего не возникает. Такие проблемы характерны для объединения равных (или объединения на паритетных началах), а также для поглощений, в результате которых “формируется новое образование, гораздо более мощное и сильное, чем сумма двух объединяющихся компаний”<sup>9</sup>. По заключению экспертов, «когда компания приобретает “карманного” поставщика сырья, либо сбытовую структуру, человеческий фактор, особенно на среднем и низовом уровнях, не играет решающей роли: компании слабо интегрированы, а все кадровые потери компенсируются внушительной экономией затрат на сырье и сбыт. То же самое относится к случаям, когда компания приобретает региональную фирму, предоставляя максимальную свободу ее руководству. Риски высоки там, где речь идет о глубоких организационных преобразованиях: смене структуры и сокращении избыточных подразделений, то есть об истинном слиянии. Однако именно благодаря такой оптимизации создается наибольшая добавочная стоимость, а скрытые достоинства объединяющихся предприятий раскрываются с макси-

---

<sup>7</sup> Базаев С. Мировой бизнес: эпоха слияния компаний // Рынок ценных бумаг. 1999. № 4.

<sup>8</sup> Депамфилис Д. Слияния, поглощения и другие способы реструктуризации компании. М., 2007. С. 379.

<sup>9</sup> Кэй А., Шелтон М. Человеческий фактор в слияниях // Вестник McKinsey. 2003. № 4. С. 62.

мальной полнотой»<sup>10</sup>. Очевидно, что при слияниях и поглощениях присутствует тесная взаимосвязь между уровнем и характером проблем, обусловленных человеческим фактором и степенью интеграции компаний.

В объединительных процессах в современных организациях главной проблемой становится степень автономии ранее самостоятельных социальных систем. С одной стороны, чем больше эта степень, тем легче проходят слияния или поглощения. С другой стороны, синергетический эффект от объединения напрямую связан с отработкой единых правил и стандартов работы новой социальной системы. А эти правила и стандарты как раз и могут вызывать наибольшее неприятие у людей, ранее работавших в самостоятельной компании.

Вероятность возникновения разногласий, конфликтных ситуаций и конкретных проблем различна при разных типах объединения компаний. В частности, такие проблемы как сокращение персонала и текучесть кадров наиболее характерны для горизонтальных слияний и поглощений. Как констатирует Т. Андреева, “волна сокращений, обычно следующая за принятием программ по снижению издержек и повышению эффективности и особенно часто встречающаяся при горизонтальных слияниях, оказывает сильное влияние на сотрудников организации, отнюдь не только на тех, кто выбывает из компании. Те, кто остается в ней работать, сталкиваются с увеличением рабочей нагрузки и испытывают чувство неуверенности в стабильности своего рабочего места (вытекающей из общего сокращения), что часто приводит к серьезным стрессовым ситуациям. В результате в организациях наряду с ростом абсентизма и текучести кадров происходит замедление производственных процессов”<sup>11</sup>. Проблема текучести кадров наиболее остро проявляется в случаях поглощений. Как показывает мировая практика, в результате поглощений нередко существенно снижается общая численность работников и “обязательно увеличивается текучесть среди управляющих и ведущих специалистов”<sup>12</sup>. По некоторым данным, только 40% компаний, участвующих в поглощении, в течение последующих трех лет демонстрировали стабильную занятость, в то время как доля компаний, не участвовавших в слияниях и имеющих стабильную занятость, составила 80%<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> Петрова Д. Покупка с сюрпризом // Коммерсантъ. Секрет фирмы. 2005. № 15.

<sup>11</sup> Андреева Т. Преодоление сопротивления персонала при слияниях и поглощениях // Управление персоналом. 2002. № 11. С. 40–42.

<sup>12</sup> Депаμφилис Д. Указ. соч. С. 342.

<sup>13</sup> Рид С.Ф., Рид Лажу А. Искусство слияний и поглощений. М., 2004. С. 609.

Существующие различия в восприятии и субъективных оценках слияний и поглощений разными группами внутрикорпоративной аудитории нередко приводят к нарушению сложившегося равновесия сил внутри компаний, столкновению интересов отдельных групп, росту противоречий и снижению уровня внутриорганизационного взаимодействия. Это характерно не только для поглощаемой, но и для поглощающей компании. Как отмечают отечественные исследователи Н.Б. Рудык и Е.В. Семенкова, “работники корпорации-покупателя, которые находятся уровнем ниже топ-менеджмента, вполне могут не разделить его оптимизм по поводу приобретения другой корпорации, так как решать... краткосрочные проблемы (объединения — С.Б., О.Д.), в конце концов, придется им, а не топ-менеджменту, да и заработную плату в случае ухудшения дел корпорации в первую очередь понизят именно им”<sup>14</sup>.

Как уже не раз говорилось выше, трансформации, происходящие во время слияний и поглощений, по-разному влияют на положение конкретных групп и в разной степени затрагивают их интересы, характер сопротивления каждой группы может существенно отличаться. Но в целом, независимо от различий форм, способов и интенсивности сопротивления, оказываемого каждой отдельной группой, оно свойственно всем категориям корпоративной аудитории. Следует признать, что при любых слияниях и поглощениях сопротивление неизбежно и вполне закономерно, поскольку является “нормальной психологической реакцией на изменение окружающего мира и представляет собой попытку адаптации к новым условиям”<sup>15</sup>. Сопротивление, являясь одновременно естественной реакцией на организационные изменения и формой протеста против новой реальности, может выражаться по-разному. Как пишет Д. Петрова, “если представить компанию в виде пирамиды (внизу менеджеры среднего звена и рядовые сотрудники, посередине топ-менеджеры, а наверху акционеры), то на каждом ярусе разыгрывается своя драма. На верхнем этаже наибольшую опасность для сделки представляет сопротивление старого менеджмента либо акционеров, особенно если они замечены в связях со сторонними фирмами, заинтересованными в активах... На среднем уровне опасность иная — бегство из компании ее главных управленцев... Потери руководящих кадров обескровливают и дестабилизируют бизнес, обесценивая купленные активы... На нижнем уровне пирамиды влияние человеческого фактора выражается в том, что

---

<sup>14</sup> Рудык Н.Б., Семенкова Е.В. Рынок корпоративного контроля: слияния, жесткие поглощения и выкупы долговым финансированием. М., 2000. С. 332–333.

<sup>15</sup> Андреева Т. Преодоление сопротивления персонала при слияниях и поглощениях // Управление персоналом. 2002. № 11. С. 40–42.

производительность труда в объединенной компании падает, особенно в переходный период”<sup>16</sup>.

Несмотря на то что на разных организационных уровнях сопротивление имеет свои особенности, оно практически во всех случаях является следствием неопределенности и опасений, связанных с происходящими и грядущими переменами. Атмосфера неопределенности деморализует персонал, усиливает борьбу за власть, порождает противоречия и острые конфликты. Во многих случаях это приводит к тому, что «новообразованная компания распадается на враждующие лагеря, которые всеми силами пытаются сохранить свою групповую целостность и интерпретируют все происходящее в терминах “мы” против “них”, “победитель” и “побежденный”, “лучший” и “худший” и т.п.»<sup>17</sup> Все это крайне негативно отражается на текущем бизнесе, ухудшает репутацию компании, приводит к потере квалифицированных кадров, партнеров и клиентов, и, в конечном счете, формирует имидж неудавшегося слияния/поглощения.

Главным противодействием неопределенности служит демократический стиль руководства, опять-таки активно внедряемый в современных компаниях. Понятно, что он не является панацеей, но в условиях информационной открытости различным группам участников и, прежде всего, рядовому персоналу проще понять причины объединения, выработать выгодную стратегию и побороть естественный страх перемен.

Демократизация управления как одно из направлений развития менеджмента возникла еще в конце 1920-х — начале 1930-х гг. Классики школы человеческих отношений Э. Мэйо и М.П. Фолетт полагали, что участие работников в принятии решений, их более активная роль в управленческих процессах, их более полная информированность способны позитивно повлиять на психологический климат и отношения между руководителями производства и подчиненными. Однако в индустриальную эпоху ситуация принципиального противостояния рабочих и менеджеров приводила к тому, что демократические формы управления предприятием не могли находить достойного применения в производственной практике, хотя такие попытки постоянно делались. Менеджерам было очень сложно подключать персонал к процессу принятия решений, если они знали, что главной задачей работников было поменьше работать и побольше заработать.

Современные мотивационные программы и программы построения организационной культуры существенно изменили такие пред-

---

<sup>16</sup> Петрова Д. Указ. соч.

<sup>17</sup> Андреева Т. Указ. соч. С. 40–42.

ставления о возможности демократизации менеджмента компаний. Производственная демократия стала активно развиваться с 1980-х гг. У людей появились знания, которыми они готовы поделиться с менеджментом и владельцами бизнеса, а само взаимодействие работников и администрации перестало восприниматься как поле “классовой борьбы”.

Производственная демократия как фактор снижения сопротивления объединительным процессам может быть весьма действенной. Она дает возможность во-первых, гласно обсуждать сложившуюся ситуацию, а, во-вторых, подразумевает возможность для персонала влиять на те пути, которыми на практике будет осуществляться слияние или поглощение.

Обладающий демократическими полномочиями персонал в процессе слияния или поглощения организации оказывается более защищенным и в меньшей степени готов принимать необдуманные решения только для того, чтобы не допустить объединения. Если в образованной в результате процесса объединения социальной системе главенствует демократический стиль руководства, значительная часть проблем, связанных с перемещениями работников, их сопротивлением переменам, может быть решена на более квалифицированном уровне. В этом случае люди меньше боятся попасть под власть нового “диктатора”, который окажется хуже предыдущего. Поэтому с точки зрения HR-менеджеров демократический процесс в ходе слияния или поглощения не должен прерываться. В этом процессе они могут найти себе серьезное подспорье и более компетентно осуществлять функции по подбору персонала, определению его вознаграждения, оценке трудовой деятельности, планированию карьеры и дополнительному образованию сотрудников.

Подводя итоги, следует подчеркнуть, что современные тенденции развития менеджмента явно способствуют облегчению осуществления процессов объединения компаний. Самые разные категории персонала начинают чувствовать себя более уверенно и защищенно в случае реструктуризации компании как социальной системы. Следует обратить внимание на то, что по отношению к ряду групп работников такое имело место и в бюрократических организациях классического типа. Самые низшие звенья персонала, как бы они ни были организованы, всегда слабо чувствуют перемены, так как содержание и структура их труда остается неизменной. Лучшими примерами здесь может выступить уборщица, гардеробщик или охранник офиса. При этом другие участники организационной жизни даже в постиндустриальную эпоху оказываются подвержены резким

социально-управленческим воздействиям в процессе объединения компаний и воспринимают этот процесс как явную угрозу, хотя для этого становится все меньше причин.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Андреева Т.* Преодоление сопротивления персонала при слияниях и поглощениях // Управление персоналом. 2002. № 11.

*Базаев С.* Мировой бизнес: эпоха слияния компаний // Рынок ценных бумаг. 1999. № 4.

*Барков С.А.* Жизненный цикл организации и национальные бизнес-культуры // Власть и управление на Востоке России. 2015. № 4.

*Вершинина И.А., Маркеева А.В.* Трансформация рынка труда глобальных городов и ее социальные последствия // Теория и практика общественного развития (электронный журнал). 2015. № 14.

*Депамфилис Д.* Слияния, поглощения и другие способы реструктуризации компании. М., 2007.

*Ильина Г.Н., Дорохина О.В.* Взаимосвязь слияний и поглощений с жизненным циклом компаний // Теория и практика общественного развития. 2015. № 7.

*Ксенофонтова Е.Г.* Лидерство как стремление или Исторические тенденции понимания феномена лидерства // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. 2016. Т. 16. № 2.

*Кэй А., Шелтон М.* Человеческий фактор в слияниях // Вестник McKinsey. 2003. № 4.

*Петрова Д.* Покупка с сюрпризом // Коммерсантъ. Секрет фирмы. 2005. № 15.

*Поппер К.* Открытое общество и его враги. М., 2005.

*Разманова Р.В.* О природе интеграционных процессов в постиндустриальной экономике // Финансы и Кредит. 2011. № 32.

*Рид С.Ф., Рид Лажу А.* Искусство слияний и поглощений. М., 2004.

*Рудык Н.Б., Семенова Е.В.* Рынок корпоративного контроля: слияния, жесткие поглощения и выкупы долговым финансированием. М., 2000.

*Тоффлер О.* Адаптивная корпорация // Новая постиндустриальная волна на Западе. М., 1999. С. 453.

*Хусаева А.И.* Тенденции развития рынка капитала в глобальной постиндустриальной экономике: Дисс. ... канд. экон. наук. Уфа, 2011.

*Чернова Е.Г., Пахомова Н.В., Лякин А.Н., Каменев К.А., Нестеренко Н.Ю., Пашкова В.М., Цуканов Д.А., Хритошина Д.М.* Российский рынок слияний и поглощений: направления и перспективы развития. СПб., 2011.

## REFERENCES

*Andreeva T.* Preodolenie soprotivleniya personala pri sliyaniyakh i pogloshcheniyakh [Overcoming the resistance of personnel in mergers and acquisitions] // Upravlenie personalom [Personnel management]. 2002. N 11 (in Russian).

*Barkov S.A.* Zhiznennyi tsikl organizatsii i natsional'nye biznes-kul'tury [The life cycle of the organization and national business cultures] // Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii [Power and governance in the East of Russia]. 2015. N 4 (in Russian).

*Bazaev S.* Mirovoi biznes: epokha sliyaniya kompanii [World business: the era of mergers] // Rynok tsennykh bumag [Securities market]. 1999. N 4 (in Russian).

*Chernova E.G., Pakhomova N.V., Lyakin A.N., Kamenev K.A., Nesterenko N.Yu., Pashkova V.M., Tsukanov D.A., Khritoshina D.M.* Rossiiskii rynek sliyanii i pogloshchenii: napravleniya i perspektivy razvitiya [The Russian market of mergers and acquisitions: directions and development prospects]. SPb., 2011 (in Russian).

*Depamfilis D.* Sliyaniya, pogloshcheniya i drugie sposoby restrukturalizatsii kompanii [Mergers, acquisitions and other ways of restructuring the company]. M., 2007 (in Russian).

*Hage J., Powers C.* Post-industrial lives: roles and relationships in the 21st century. Thousand Oaks, 1992.

*Il'ina G.N., Dorokhina O.V.* Vzaimosvyaz' sliyanii i pogloshchenii s zhiznennym tsiklom kompanii [Interrelation of mergers and acquisitions with the life cycle of companies] // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya [Theory and practice of social development]. 2015. N 7 (in Russian).

*Kei A., Shelton M.* Chelovecheskii faktor v sliyaniiakh [The Human Factor in Merges] // Vestnik McKinsey [Bulletin of McKinsey]. 2003. N 4 (in Russian).

*Khisaeva A.I.* Tendentsii razvitiya rynka kapitala v global'noi postindustrial'noi ekonomike: Diss. ... kand. ekon. nauk: 08.00.01 [Trends in the development of the capital market in the global post-industrial economy: diss. ... cand. econ. sciences: 08.00.01]. Ufa, 2011 (in Russian).

*Ksenofontova E.G.* Liderstvo kak stremlenie ili Istoricheskie tendentsii ponimaniya fenomena liderstva [Leadership as an aspiration or Historical tendencies of understanding the phenomenon of leadership] // Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya Sociologiya. Politologiya [Izvestiya Saratov University. New episode. Series Sociology. Political science]. 2016. T. 16. N 2 (in Russian).

*Maksimovic V., Phillips G.* The industry life cycle and acquisitions and investment: does firm organization matter? // Journal of Finance. 2008. Vol. 63. P. 629–664.

*Petkova I.* Bureaucratic versus non-bureaucratic organization: explaining form, function, and change in new forms of organizing // Management and Organizational Studies. 2015. Vol. 2. P. 33–51.

*Petrova D.* Pokupka s syurprizom // Kommersant. Sekret firmy. 2005. N 15 (in Russian).

*Picinin C.T., Stankowitz R.F., Proni M.W., Pedroso B., Rasoto V.I.* Labor in post-industrial society: a reading of drucker and de Masi theories // International Association for Management of Technology IAMOT 2015 Conference Proceedings. Cape Town, 2015. P. 1375–1389.

*Picula D.A.* Mergers and acquisitions: organizational culture and HR issues. Ontario, 1999.

*Popper K.* Otkrytoe obshchestvo i ego vragi [Open society and its enemies]. M., 2005 (in Russian).

*Porter M.* The competitive advantage of nations. L., 1990.

*Powell J., Hendricks J.* The welfare state in post-industrial society: a global perspective. N.Y., 2009.

*Rahimi F., Fallah S.* Study of organizational life cycle and its impact on strategy formulation // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015. Vol. 207. P. 50–58.

*Razmanova R.V.* O prirode integratsionnykh protsessov v postindustrial'noi ekonomike [On the nature of integration processes in the post-industrial economy] // *Finansy i Kredit* [Finance and Credit]. 2011. N 32 (in Russian).

*Rid S.F., Rid Lazhu A.* Iskustvo sliyanii i pogloshchenii [The art of mergers and acquisitions]. M., 2004 (in Russian).

*Rouleau-Berger L.* Youth and work in the post-industrial city of North America and Europe. Leiden, 2003.

*Rudyk N.B., Semenkova E.V.* Rynok korporativnogo kontrolya: sliyaniya, zhestkie pogloshcheniya i vykupy dolgovym finansirovaniem [The corporate control market: mergers, tight takeovers and redemption by debt financing]. M., 2000 (in Russian).

*Silverman B., Vogt R., Yanowitch R.* Double shift: transforming work in post-socialist and postindustrial societies. L., 1993.

*Smart B.* Post-industrial society. Sage key debates in sociology. Los Angeles, 2011.

*The Handbook of Mergers and Acquisitions* / Ed. by D. Faulkner, S. Teerikangas, R.J. Joseph. Oxford, 2012.

*Toffler O.* Adaptivnaya korporatsiya [Adaptive Corporation] // *Novaya postindustrial'naya volna na Zapade* [A New Post-Industrial Wave in the Wes]. M., 1999. S. 453 (in Russian).

*Vershinina I.A., Markeeva A.V.* Transformatsiya rynka truda global'nykh gorodov i ee sotsial'nye posledstviya [Transformation of the labor market of global cities and its social consequences] // *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya (elektronnyi zhurnal)* [Theory and practice of social development (electronic journal)]. 2015. N 14 (in Russian).



**Е.Г. Ксенофонтова**, канд. психол. наук, доц. кафедры социологии организаций и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия\*

## СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ: ОБЩЕЕ И ОСОБЕННОЕ

**Ksenofontova Elena Gennadyevna**, PhD in psychology, assistant professor, sociology of organizations and management subdepartment, Department of sociology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, e-mail: [eksen@mail.ru](mailto:eksen@mail.ru)

## MODERN CONCEPTIONS OF THE EFFECTIVE LEADERSHIP IN ORGANIZATIONS: GENERAL AND SPECIAL

*Что бы ни делали люди в больших или малых социальных группах, всегда возникает вопрос — какие факторы способствуют эффективности этих групп и каковы особенности управления этими группами? При этом, изучая в значительной степени одно и то же, исследователи из разных научных школ и разных наук обращают внимание на разные объекты и используют разную терминологию: кто-то говорит о стилях руководства, кто-то — об особенностях лидерства, а кто-то — о самоуправляемых командах.*

*Главные факторы, влияющие на стиль руководства и выделяемые исследователями, формируют “модель предмета изучения” или дополняют и уточняют “базовую” модель соответствующей научной школы, что в первом случае часто выражается схематически, а во втором — чаще просто словесно. Трудности сопоставления моделей разных школ приводят, как правило, либо к концептуальному отрицанию их оснований, либо к игнорированию многих значимых моделей по причине их предполагаемой разнородности. Поэтому в данной статье решается задача преодоления кажущейся несопоставимости подходов разных авторов, позволяющая “не множить сущности”, а искать глубинное сходство идей, выработанных за многие десятилетия разными исследователями.*

*В процессе схематического попарного сопоставления многочисленных моделей руководства и лидерства выделяются универсальная значимость одних компонентов моделей и возможная избыточность (с точки зрения исторической перспективы) других. При этом детально рассмотрен переход от одномерных к двухмерным, а затем и к трехмерным моделям руководства-лидерства и родственные им модели — континуум Лайкерта, управленческая решетка Блейка-Моултон, модель Аристотеля, стили по Левину, Танненбауму-Шмидту и Херси-Бланчарду, теории МакГрегора, модели управленческих компетенций и уровни развития лидерства Кови и других авторов, стратегии поведения в конфликте Томаса-Килменна и кубическая модель культурно-ценностной концепции лидерства Занковского.*

---

\* Елена Геннадьевна Ксенофонтова, e-mail: [eksen@mail.ru](mailto:eksen@mail.ru)

Особое внимание уделяется влиянию стиля лидерства на мотивацию членов группы, не столько стимулирующую к той или иной деятельности, сколько позволяющую людям приближаться к смыслу того, что они делают “под руководством конкретного лидера”. Также автором рассматривается важная для понимания сути вопроса проблема отражения в представленных моделях высших уровней лидерства.

**Ключевые слова:** стиль руководства, стиль лидерства, модель лидерства, забота о производительности, забота о задаче, забота о людях, полномочия на принятие решений, континуум Лайкерта, управленческая решетка.

*Whatever people do in large or small social groups, the question always arises: what factors determine the effectiveness of these groups and what are specific features of group management? While studying in largely the same, researchers from different scientific schools and various sciences put attention to different objects and use different terminology: some say the leadership styles, some speak about the managerial style, other — about the particularities of leadership, and the third about self-managed teams.*

*The main leadership factors, distinguished by researchers, form the model subject of study or complement and clarify the “basic” model of relevant scientific schools. In the first case the model is often expressed schematically, while the second it is more often described verbally. The difficulty of comparing models of different schools, usually lead to either the conceptual rejection of their bases, or disregard to many significant models because of their anticipated heterogeneity. So the task of this article is to overcome the apparent incompatibility of the different authors’ approaches, it allows “not multiply entities” and seek deep similarity of ideas developed over many decades by different researchers.*

*Using the schematic pairwise comparison of numerous models of management and leadership, the author reveals the conceptual validity of some components and possible redundancy (from a historical perspective) of others. When this is considered in detail the transition from 1D to 2D, and then to 3D models of leadership-management and related models: Lajkert’s continuum, managerial grid of Blake-Mouton, model of Aristotle, styles by Lewin, Tannenbaum-Schmidt and Hersey-Blanchard, two theories of McGregor, model of managerial competencies and levels of Covey leadership development, strategies in conflict of Thomas-Kilmann and cubic cultural-values model of leadership from Zankovsky.*

*Particular attention is paid to the impact of leadership style on the group motivation, which not so much stimulates a particular activity, but also enables people to comprehend the meaning of what they are doing under the leadership of a particular leader. The author also examines significant issue — reflection of higher levels of leadership in these models.*

**Keywords:** leadership style, managerial style, leadership model, task orientation, relation orientation, concern for people, concern for production, initiating structure, authority to make decisions, Likert’s continuum, managerial grid.

Феномен лидерства изучается социальными мыслителями очень давно. Безусловно, первыми привлекли к себе внимание политические лидеры, особенности характера и поведения которых ска-

зывались подчас на судьбе целых народов. Но сегодня не меньшее внимание уделяется лидерам экономики, “капитанам бизнеса”. В теории менеджмента психологи, социологи и специалисты по управлению со времени Анри Файоля и школы человеческих отношений стараются определить сущностные черты лидеров и факторы, которые влияют на эффективное лидерство и руководство.

Из этих факторов строятся разнообразные модели, каждая из которых своеобразным образом структурирует и даже ранжирует особенности поведения самих лидеров, а также ситуаций, складывающихся вокруг них. Модель позволяет отбросить все несущественное и сделать очевидным главное... Но в разных моделях главным считается разное и сравнивать авторские подходы часто кажется трудным и даже невозможным. Поэтому нашей задачей будет выделить однородные элементы моделей разных авторов, тем самым обеспечив зримую (визуальную) *сопоставимость* их концепций.

Объединяя в разнородных моделях главное, нельзя не отметить наличие существенной доли однородности в описываемых способах достижения эффективности у *руководителей и лидеров* (в том числе и неформальных). Поэтому мы сошлемся на появившийся уже термин *Leaderment* = *Leadership* + *Management* и будем использовать термины *лидерство* и *менеджмент (руководство)* как синонимы<sup>1</sup>.

### Треугольники Аристотеля и Левина

Начнем с первооснов: в вольном и упрощенном пересказе аристотелевского “Трактата о душе” (примерно 350 г. до н.э.) можно выделить три главных элемента, характеризующих человека: ощущения/чувства, мнения/разум и стремления/воля (рис. 1).

Исходя из этой логики, жизнь человека проявляется не только в росте/развитии, но и в обеспечивающих этот рост:

- 1) ощущениях, являющихся основой *чувств* (более высокий уровень развития, отличающий человека от животных);
- 2) мнениях, способных быть подверженными доработке практическим *разумом* и превращающихся в представления;
- 3) желаниях или стремлениях, как и у животных, однако на высшем уровне, при “подключении” человеком разума становящихся *волей*.

---

<sup>1</sup> Ксенофонтова Е.Г. Лидерство в организации // Организационное поведение: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Под ред. С.А. Баркова. М., 2015. С. 114–137.

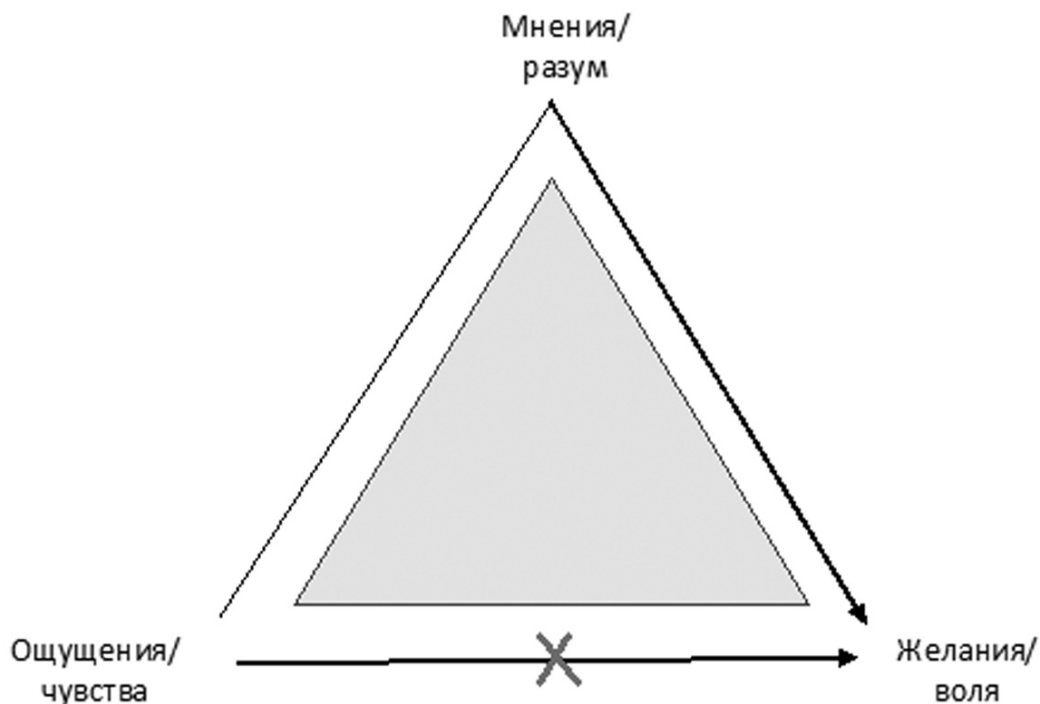


Рис. 1. Аристотелевский взгляд на мотивацию и деятельность человека

Основой активности, соответственно, могут быть и желания, и воля. Только это активности разного уровня, и, соответственно, качества. Поэтому человеческая культура, в противоположность природе (добавим уже от себя), учит не руководствоваться природным механизмом реакции — отрицательные ощущения стимулируют желание быстро что-то сделать, чтобы от них избавиться, — а призывает блокировать столь естественное (натуральное) поведение и продумывать варианты своей реакции на отрицательные стимулы.

Чем эта схема полезна для понимания механизма лидерства? Тем, что на ее основе эффективные лидеры умеют задавать вопросы себе, планируя направлять куда-либо других людей:

1. Что человеку не нравится и нравится в данной ситуации?
2. Что он знает и думает по данному поводу?
3. Что он хотел бы и собирается в этой ситуации сделать?

Рассмотрим теперь другую модель (рис. 2), без которой не обходится ни один учебник менеджмента — три стиля лидерства, сопоставленные в исследовании под руководством Курта Левина (“Модели агрессивного поведения на фоне экспериментально созданных типов социального климата”, 1939<sup>2</sup>). Эмигрировав из фашистской Германии, этот уже известный к тому времени психолог организовал эксперимент, выявляя степень агрессивности реагирования

<sup>2</sup> Lewin K., Lippitt R., White R.K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates // Journal of Social Psychology. 1939. N 10. P. 271–301.

детей (!) на сменяющихся педагогов-экспериментаторов, демонстрирующих разный стиль руководства не обязательными, а кружковыми занятиями для (!) мальчиков<sup>3</sup>.

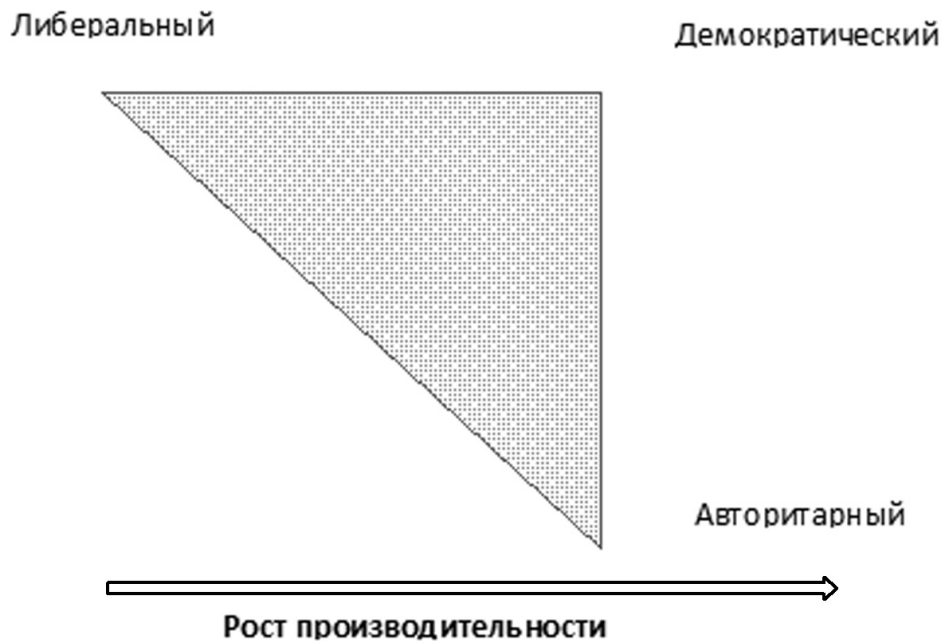


Рис. 2. Стили лидерства по результатам исследования К. Левина и коллег

Судя по последствиям, статья произвела неизгладимое впечатление. И с тех пор интерес к либеральному стилю (попустительскому стилю или стилю невмешательства) был потерян как к не доказавшему свою эффективность, а относительно демократического и авторитарного стилей создавалась интрига. Дело в том, что простая производительность детей при авторитарном стиле педагога оказалась выше, чем при демократическом стиле. Однако наличие массы “негативных побочных эффектов” авторитарного руководства показало, что “стратегическая” эффективность демократического стиля все-таки более высокая.

В настоящее время за рубежом стали серьезно исследовать “темную сторону лидерства”, особенно на примерах авторитарного и/или деспотического стиля лидерства, подтверждая, как правило, безосновательность надежд на долгосрочную производительность работы людей, находящихся под управлением такого рода лидеров. При этом у нас в стране уже в 1960–1970 гг. уделялось достаточно внимания “негативным эффектам” различных проявлений лидерства.

Однако вернемся к Аристотелю и посмотрим, что нам поможет понять наложение его модели на модель К. Левина.

---

<sup>3</sup> Ibid.

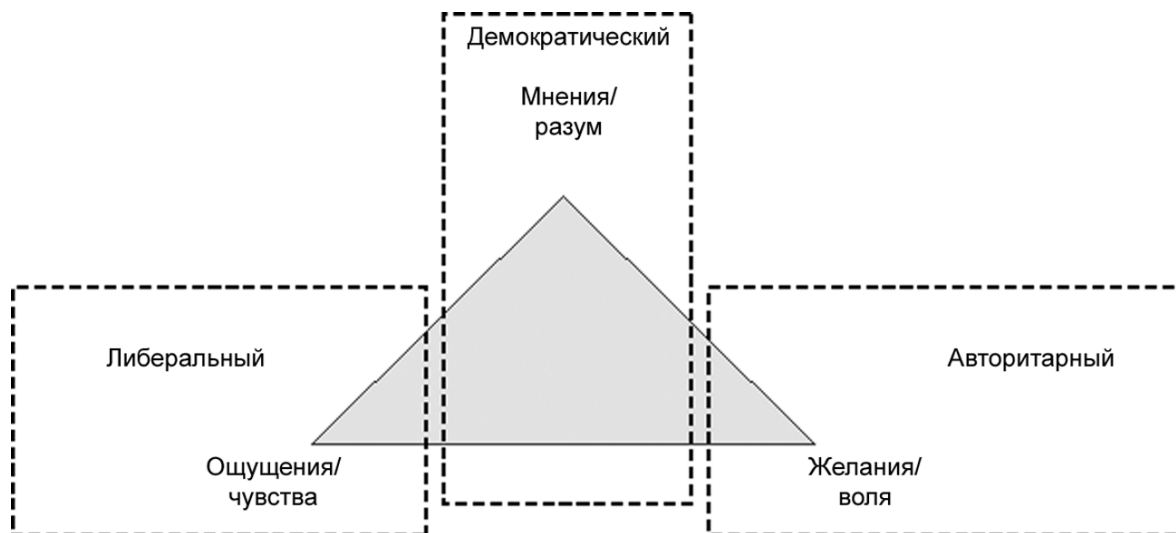


Рис. 3. Сопоставление моделей Аристотеля и Левина

Не будет большим преувеличением сказать, что главным набором инструментов *авторитарного* руководителя “чистого типа” являются “кнуты и пряники”, т.е. инструменты воздействия на желание людей сделать все “так, как требуется”. Однако разумные руководители авторитарного типа “подключают” и разум своих подчиненных. Это уже можно назвать более гибким или широким авторитарным стилем. Третий элемент аристотелевской модели сам по себе в наименьшей степени влияет на поведение авторитарного руководителя (“Главное — дело, а не то, что им может быть нравится или не нравится”). Однако манипулирование чувствами подчиненных (страх наказания и т.п.) такой руководитель может считать допустимым.

Важно, что Аристотель подчеркивал разные уровни нашей психики — аналогичный животным и собственно человеческий. Однако энергетически более “легкий” путь — обращаться не к высшему началу человека, и примитивный авторитарный руководитель так и действует: морковка/пряник (позитивные стимулы) — кнут или другое наказание (негативные стимулы). Но в любом случае, тот результат, который достигается трудом подчиненных, нужен организации и руководителю, а рядовые работники реализуют какие-то другие свои более примитивные потребности. Руководитель, таким образом, управляя мотивацией и деятельностью подчиненных, является инородным для них.

Другое дело *либеральные* руководители. Они считаются с чувствами людей — для них это главное. И они не будут давить на людей ради достижения какого-то результата. Некоторые из них расширяют свои ценности до уровня совместного обсуждения с коллективом. Но самым трудным для руководителей-либералов остается самое главное — мотивировать, и, тем более, приводить все-таки тру-

довой коллектив к требуемому результату. Поэтому и считают многие специалисты, что нет никаких видов деятельности, для которых нужен был бы такой руководитель, собственно, и самих таких руководителей фактически нет.

Что же мы можем увидеть на схеме про руководителя *демократического* типа? Самое главное — то, что он обращается к разуму и сознанию людей, не манипулируя их желаниями, “минуя их голову”, следовательно, относясь к ним уважительно и на равных. Однако бывает, что руководители этого типа (и интересующиеся, и не очень интересующиеся эмоциями людей) не слишком много сил направляют непосредственно на побуждение подчиненных, считая, что разумные аргументы и цели и так должны замотивировать и вдохновить даже в том случае, если к целям этим идти придется трудно и долго. Поэтому руководители демократического типа часто проигрывают авторитарным, наивно обижаясь на то, что так “уважаемые ими” подчиненные не сработали столь же четко и энергично, как управляемые авторитарными руководителями.

Итак, при сопоставлении моделей Аристотеля и Левина мы смогли увидеть причины разной степени влияния лидера на поведение людей, поскольку разные объекты внимания лидеров не в одинаковой степени связаны с мотивационной составляющей человеческого поведения.

### **Континуум или решетка?**

В 1955 г. американский исследователь Ренсис Лайкерт<sup>4</sup> представил свой взгляд на различные системы менеджмента, часто называемые стилями лидерства. Но, в отличие от списка К. Левина, у него было уже не три, а четыре стиля, и расположены они были на едином континууме — от I к IV и наоборот. Впоследствии количество стилей в различных классификациях росло, но многие из них все равно располагаются в едином континууме. Поэтому главным становится разобраться в крайних (а не промежуточных) позициях, т.е. полюсах континуума или шкалы<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Исследования Р. Лайкерта 1950–1960-х гг. — *Developing patterns in management* (1955), *New Patterns of Management* (1961); и др.

<sup>5</sup> В данном случае речь идет именно о континууме или шкале стилей лидерства. Следует помнить, что имя Р. Лайкерта связано еще с одной шкалой измерения — пятибалльным вариантом опросника, широко применяющегося в гуманитарной сфере. Он предложил давать опрашиваемым возможность выбирать из следующих вариантов ответа — “не знаю” или “нейтральный ответ” (0 в середине шкалы), не согласен и категорически не согласен (–1 и –2 балла) и согласен и абсолютно согласен (1 и 2 балла). В настоящее время шкала кажется очевидной. Однако в начале 1930-х гг. предложение Р. Лайкерта было достаточно новым и полезным для многих.

Являясь представителем школы человеческих отношений, Р. Лайкерт противопоставлял классическому “жесткому” менеджменту, ориентированному преимущественно на организацию и контроль процесса достижения производственных целей, новый “мягкий” менеджмент, ориентированный на создание атмосферы самостоятельного решения трудовым коллективом стоящих перед ним задач. Также он выделял и промежуточные стили или системы менеджмента.

При этом один полюс в его концепции часто называют ориентацией на задачу, а второй — ориентацией на людей. Однако в его логике *на задачу ориентированы все!* Только в первом случае руководитель думает и сам принимает *решения о том, как следует достигать цели*, а в противоположном — передает (делегирует) эти полномочия подчиненным (рис. 4).

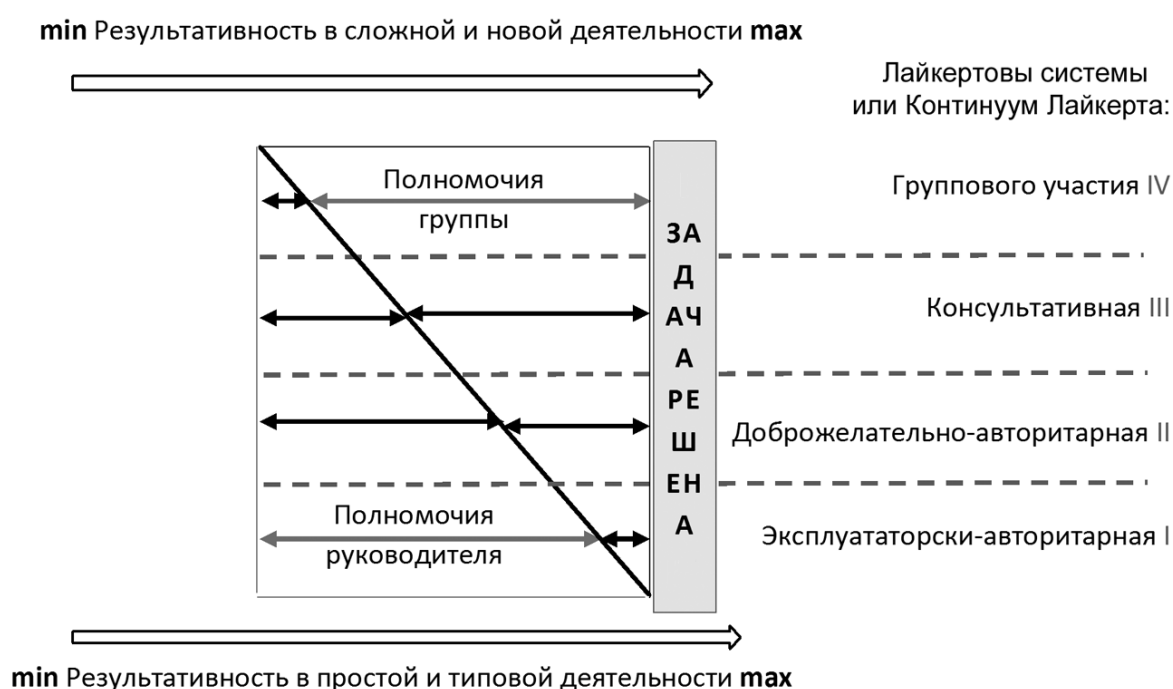


Рис. 4. Континуум и четыре системы менеджмента Лайкерта

Р. Лайкерт не просто нейтрально исследовал и описал четыре равноценных системы менеджмента — он призывал все организации дорасти до такого понимания, чтобы принять и построить у себя именно четвертый вариант — систему полноценного участия и приложения максимума усилий всей группы в достижении целей организации. Р. Лайкерт подчеркивал *важность обеспечения решения задачи при любом стиле* менеджмента, при этом отмечал, что наибольшая эффективность системы менеджмента достигается за счет дополнения *стиля* руководителя как одного из ее элементов развитием других элементов:

— формирующейся *мотивации* членов группы;



- привычного *распределения полномочий на принятие решений* между группой и руководителем;
- *типа осуществляемой деятельности* и т.д.

Аналогичным образом может быть изображена и классификация стилей Роберта Танненбаума и Уоррена Шмидта 1957 г. (семь стилей от “стиля указаний” — авторитарный полюс континуума, до стиля “делегирование” — демократический полюс континуума). Помимо дробления на семь промежуточных стилей в данной модели указывается, что на “демократическом полюсе континуума” источником являются личные качества, а на “авторитарном полюсе” источником полномочий является власть.

А в более поздней классификации стилей (1982 г.), реализующих аналогичную логику, Пауль Херси и Кен Бланчард подчеркнули *зависимость стиля лидерства*, который в конкретной ситуации выбирает руководитель (S), *от осуществляемой им оценки уровня зрелости группы* или “последователей” (R): четыре стиля — “указание”, “продажа идей”, “вовлечение” и “делегирование”<sup>6</sup>.

Все эти классификации располагают стили лидерства в едином континууме, показывающем динамику одного сложного фактора — *степени передачи части полномочий на принятие решений* от руководителя его подчиненным.

Одновременно с подходом Р. Лайкерта и его коллег в США в это же время разрабатывался и иной подход, опирающийся не на один, а на два фактора различения стилей. Начало этому подходу было положено в работах Р. Стогдилла с коллегами<sup>7</sup> (1957 г. и позднее). Глубоко проработав качественно и статистически большое (около тысячи) количество выделяемых разными авторами характеристик лидеров и их поведенческих черт, исследователи выделили две группы базовых факторов, назвав их следующим образом — *consideration* (“предупредительность”, “уважение”) и *initiating structure* (“инициирование структуры”). Впоследствии это стали называть *вниманием к людям* (ориентацией на людей или заботой о людях) и *вниманием к производительности* (ориентацией на производство или заботой о задаче).

Учитывая то, что в 1957 г. вышла статья Дугласа МакГрегора “Человеческая сторона производства”, представившая его концепцию различия теорий Y и X<sup>8</sup>, не удивительно, что при определении

---

<sup>6</sup> Графическое изображение этих моделей, а также схему “Последствия ошибок при неудачном выборе стиля лидерства” см. в: *Ксенофонтова Е.Г.* Указ. соч. Гл. 5.

<sup>7</sup> *Leader behavior: its description and measurement* / Ed. by R.M. Stogdill, A.E. Coons. Columbus, 1957.

<sup>8</sup> *McGregor D.* Human side of enterprise // *Management Review*. 1957. N 11. P. 41—49.

наименования выделенных факторов, исследователи посчитали важным подчеркнуть:

— с одной стороны, именно *аспект уважения к людям*, ассоциирующийся с ценностями школы человеческих отношений и теорией Y;

— с другой стороны, *аспект интереса к структуре работы*, ассоциирующийся с тейлоризмом или теорией X.

Название фактора, данное в 1957 г., — “структурирование деятельности” (*initiating structure*), — было, на наш взгляд, очень удачным с точки зрения его объяснительного потенциала, однако лишь применительно к континууму, состоящему из одной оси — *полномочия в принятии решений о структуре деятельности по достижению цели*. С повышением доли принятия решений людьми, руководитель сокращает свое личное участие в структурировании групповой деятельности. Перераспределение полномочий не снижает заботы о достижении целей у руководителя, хотя эта забота преобразовывается в иные формы — в подключение к продумыванию вариантов достижения целей бывших “простых исполнителей”.

Развивая подход Р. Стогдилла, Роберт Блэйк с Джейн Моутон (в 1964 г.) разработали так называемую “управленческую решетку” (*managerial grid*), выделив пять стилей менеджмента. Однако к 1991 г. он же на этот раз вместе с Анной Мак Канс, несколько дополнив модель, переименовал ее в “решетку лидерских стилей” (*leadership grid*)<sup>9</sup>.

Рассмотрим рис. 5. В данном подходе логика континуума (т.е. одной оси) заменяется логикой *плоскости между двумя осями*, которые расположены перпендикулярно по отношению друг к другу. Как стало уже почти повсеместно принято, одна ось называется “*concern for production*” — буквально “забота о производительности” или учет интересов дела/задачи; другая ось называется “*concern for people*” — буквально “забота о людях” или учет интересов людей.

Цифры на сетке показывают точки размещения “чистых стилей”, тогда как при диагностике стиля руководства конкретного человека, он может набрать любые баллы по каждой из осей, обнаружив у себя, таким образом, некий промежуточный стиль (например, 7.4 — больше внимания интересам людей и пока недостаточное для эффективности лидерства внимание к производительности).

Интересно, что тип 9.9, ранее называвшийся “стиль, ориентированный на команду”, в последующей теории развития, опирающейся на концепцию GRID Р. Блэйка, стал называться “здоровый стиль” (*sound*). Стиль 5.5, называвшийся раньше “посередине дороги”

---

<sup>9</sup> Blake R.R., McCanse A.A. Leadership dilemmas — grid solutions. Houston, 1991.

(*middle-of-the-road*), получил название “статус кво”. Стил 1.1., называвшийся ранее “бедный” или “истощенный” (*impoverished*), получил название “индифферентный”. Стил 1.9 (ранее – *country club*) стал называться “услужливым” или “приспосабливающимся” (*accommodating*). Стил 9.1. ранее называвшийся “производить или погибнуть” (*produce or perish*) стал называться “диктаторским”.



Рис. 5. Управленческая решетка (GRID) Блейка-Моутон

Также к 1999 г. появились (уже за пределами квадрата) “оппортунистический стил”, подчеркивающий заинтересованность лидера в достижении собственных эгоистических целей, а также так называемый “патерналистский стил” (назначает и сопровождает), менявший свою локацию между стилями 1.9 и 9.1. Возможно, проблемы с определением положения этого стиля возникли у Р. Блейка с соавтором потому, что потребовалось разместить этот стил на вершине мотивационной оси (третье измерение, переводящее плоскость в квадрат), о чем более подробно пойдет речь в разделе про два варианта куба. Или потребовалось применить иную трактовку фактора “внимание к людям” — в логике лайкертовского континуума. В любом случае можно констатировать, что даже для автора модели решетка в старом формате и трактовке стала мала.

Рассмотрим теперь, как соотносятся между собой эти модели — континуума и решетки (см. рис. 6).

В континууме увеличивается доля решений, принимаемых членами группы, с соответствующим сокращением доли единоличных решений лидера. Решений о чем? О том, как структурировать

и выполнять работу по достижению целей. Однако при всех вариантах соотношения полномочий группы и лидера в континууме Лайкерта задача, стоящая перед группой, решается. Поэтому континуум протягивается от точки 9.1. к точке 9.9, что, собственно, и отражает рост уважения к людям, соответствующий вертикальной оси решетки Р. Блейка.

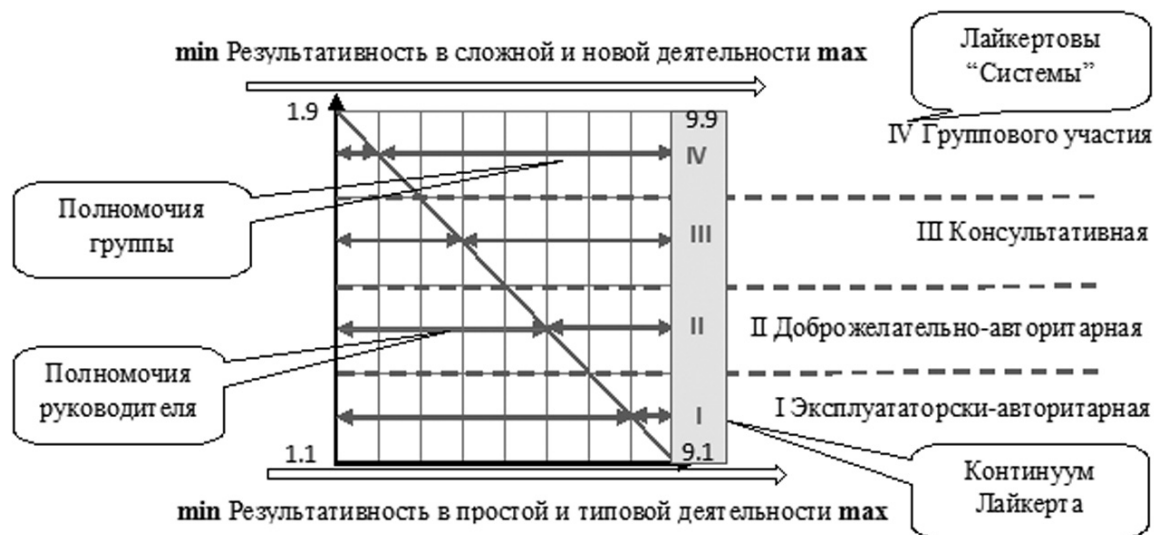


Рис. 6. Континуум Лайкерта и решетка Блейка

При снижении степени принятия решений лидером о структурировании групповой работы его заинтересованность в достижении целей не сокращается, однако меняются способы ее достижения: если на низких уровнях уважения к людям (9.1) руководитель продумывает за них “каждый шаг”, навязывая им последующее исполнение своих разработок, то при вовлечении членов команды в принятие решений, он обеспечивает достижение целей уже с их участием (приближение к точке 9.9). В любом случае, задача решена!

Однако бывают руководители/лидеры, для которых принципиально важны интересы людей, но они сами еще не научились заботиться о достижении целей. В итоге, если группа, как более зрелая, не возьмет на себя заботу о цели, компания так и не дожидется необходимых от подразделения результатов (на схеме диапазон принятия решений руководителем должен дополнять недостающую часть решений подчиненных). При слабой ориентации руководителя на результат задачи могут быть не решены. И эти варианты позволяют диагностировать модель, использующую две оси, задающие решетку.

Интересно, что исследователи получили разноречивые результаты при попытке определить, всегда ли повышение заботы о людях понижает или повышает проявления признака заботы о производительности (и наоборот). Иногда связь оказывалась прямо пропор-

циональной, иногда — обратно пропорциональной<sup>10</sup>. Возможно, это связано как раз с обсуждавшимися различиями в трактовке содержания фактора “*забота о производстве*”: высокие показатели предполагают недопущение подчиненных к принятию решений о процедуре работы (как в теории X), или наоборот — вовлечение их в эти решения (как в теории Y).

### **В поисках третьей оси: модификация плоскостных изображений или переход к уровням по высоте?**

Поскольку многие специалисты к концу XX в. столкнулись с недостаточностью моделей, описываемых одной или двумя осями, то все последующие варианты моделей можно трактовать с точки зрения изобретения третьего (если не сказать более высокого) измерения.

Наиболее часто этим третьим измерением предлагают считать *мотивирование* последователей (о чем пойдет речь ниже), или *развитие*, т.е. повышение уровня функционирования всей системы.

Схематически, если речь идет о развитии, применяют модели спирали, “многослойного пирога” или многоэтажной пирамиды (с квадратным и круговым сечением), реже используется третья грань куба.

По содержанию ось развития может быть применена к чему угодно, но, тем не менее, она всегда показывает нечто прогрессивное — повышение качества осуществления того, что было уровнем ниже, и даже влияние наличия верхнего уровня на качество реализации “нижележащих”.

Так называемое “лидерство, основанное на любви” (2008)<sup>11</sup> трактует три фактора, влияющих на эффективность лидерства, как три уровня эффективности, метафорически называемых следующим образом:

- забота о задаче — царь;
- забота о людях — священник;
- забота о развитии — проповедник или пророк, тот, кто ведет за собой.

“Гуру” современного менеджмента Стивен Кови в книге “Лидерство, основанное на принципах”<sup>12</sup>, выделяет четыре сферы навыков и принципов, также связывая их с уровнями реализации

---

<sup>10</sup> Hosking D.M., Morley I.E. Relations between consideration and initiating structure: two causal relationships rather than one? // Current Psychology. 1985. June. Vol. 4. Iss. 2. P. 119–132.

<sup>11</sup> Gregg C. Love leadership: what the world needs now. L., 2008.

<sup>12</sup> Кови С.Р. Лидерство, основанное на принципах. М., 2008.

лидерства, и изображает их концентрическими кругами (как бы вид сверху). Самый нижний круг — организационный, проявляющийся в заботе об организации людей и создании необходимых для работы условий. Следующий круг/уровень — управленческий, проявляющийся в ответственности за то, чтобы работа была выполнена другими людьми. Следующий уровень сложности и влияния, межличностный, — забота о создании условий доверия к себе во взаимоотношениях с другими людьми. И самый высокий, определяющий эффективность нижележащих уровней, личный — саморазвитие и обеспечение надежности своего характера и компетентности, необходимых для претендующего на лидерство над людьми.

Мы также выделяем похожие содержательные группы компетенций<sup>13</sup>: универсальная *персональная* компетентность (Р), *социальная* компетентность (S) — исключительно в смысле взаимодействия в социальном окружении, профессионально-должностная *функциональная* компетентность (F). Однако в практических целях диагностики проблем лидерства мы считаем более продуктивным рассматривать их как взаимодополняющие, но не надстраивающиеся друг над другом сущности. В этом случае можно применять модель плоскости, допуская изменение пропорций в их соотношении на следующих уровнях развития, т.е. при применении временной оси. Применительно к деятельности руководителей/лидеров, можно говорить о том, что степень развитости универсальной персональной компетентности (Р) может компенсировать недостатки в развитии факторов S и F. Таким образом, можно представить себе плоскостные модели, использующие иную метафору, — не *двух осей координат*, а *пространства, заполняемого* любым количеством факторов (друг друга дополняющих и даже компенсирующих).

Вернемся к тем авторам, кто, используя классические две оси (забота о задаче и забота о людях), также не разделяет их по уровням, оставляя на одной плоскости, переходя на другой уровень только благодаря третьей оси. Так, шведский исследователь организационного климата Горан Эквалл (Goran Ekvall) в 1990-х гг. в дополнение к “классическим измерениям”, развивал идею третьего измерения лидерства, называемого им “*ориентированное-на-изменения поведение*”. Американец Гэри Юкл (Нью-Йорк) с 1990-х гг. по сей день развивает идеи этического и вдохновляющего лидерства, также дополняющего классические заботу о деле и заботу о людях.

---

<sup>13</sup> Ксенофонтова Е., Пехова Н. Социология компетентности и модель компетенций как области научного и практического интереса // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 1. С. 194–206.

Забота о задачах завтрашнего дня является основополагающей ценностью менеджмента в стиле “коучинг”. Здесь акцент делается на разделении временных планов. И такое разделение нашло вполне практическое воплощение в рамках национальных премий качества. При оценке работы компании ее показатели распадаются на две равных части с 50% весом каждая — *текущие результаты* и *вложение в будущее* (т.е. обеспечение устойчивости развития). При этом оба уровня включают в себя как ось достижения целей, так и ось работы с людьми. Зрительно все эти модели можно было бы изобразить так, как на рис. 7.

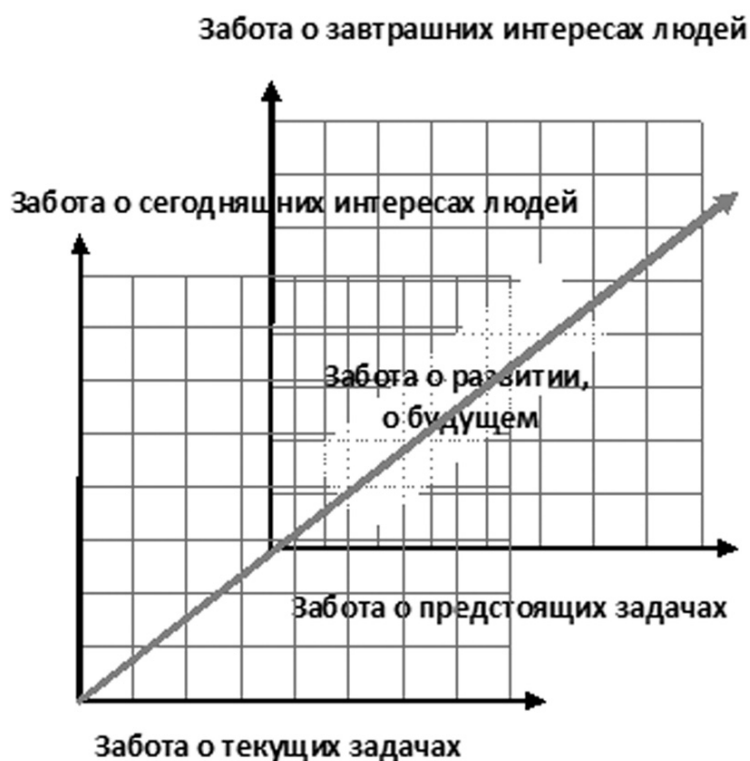


Рис. 7. Плоские модели на оси времени/уровней развития — прообраз куба

Однако если идеи развития или трансформационного лидерства (трансформирующего в лучшую сторону уровень мастерства группы) естественно “ложатся” на дополнительную ось времени, то трактовка третьей оси как *мотивирования других* оказывается значительно более дискуссионной<sup>14</sup>.

Посмотрим, что побуждает исследователей добавлять ось “забота о мотивировании людей”. С одной стороны, “классический” руководитель/лидер заботится о достижении целей, необходимых организации или обществу, и как-то стимулирует подчиненных на то, чтобы эта цель была достигнута производительно, результативно

<sup>14</sup> Ксенофонтова Е.Г. Лидерство как стремление или Исторические тенденции понимания феномена лидерства // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. 2016. Т. 16. Вып. 2. С. 142–153.

и эффективно. Получается, что в этом случае подчиненные недостаточно мотивированы, а руководитель/лидер их не мотивирует, а стимулирует?! С другой стороны, руководитель/лидер заботится об интересах людей. Возникает вопрос, неужели у них все интересы какие-то иные, никак не пересекающиеся с его интересом по части достижения организационных целей? Тогда о каком лидерстве может идти речь? Это чистое инструментальное использование рабского труда, усугубляющее отчуждение работников не только от прибыли, но и от самого смысла деятельности<sup>15</sup>.

С третьей стороны, не получается у такого руководителя качественной и эффективной работы и не получится, пока мотивация подчиненных не будет направлена на ту же задачу, которая интересует и вдохновляет его самого. И это не третий предмет его заботы, а переосмысление первых двух: “забота о задачах, которые *мы хотим* выполнить качественно и производительно”, и “забота о людях, которые, *как и я, стремятся* помимо своих личных целей *достичь целей, нужных организации*, с которой они связали свою судьбу и качеством результатов которой они также, как и я, хотят гордиться”.

Следовательно, мотивационная ось не может быть *третьим измерением!!!* Это лишь результирующая качества реализации “забот лидера” по осям 1 и 2 (см. рис. 8).

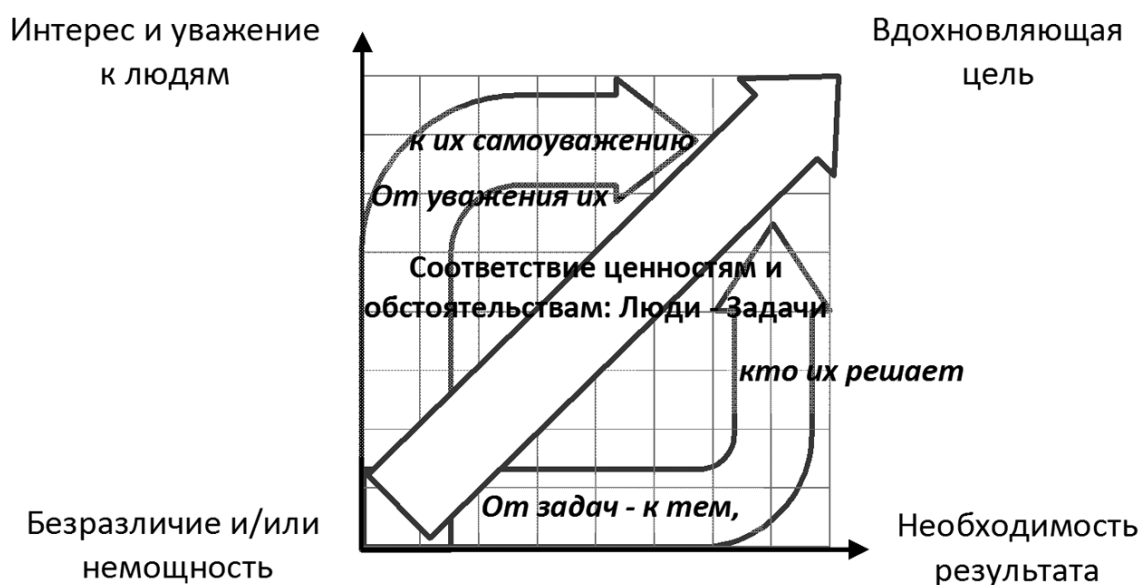


Рис. 8. Результирующая ось и пути достижения высшего уровня лидерства

<sup>15</sup> Аналогичную мысль формулирует и Е. Голуб, представляя новый подход к управлению организациями и лидерству, описанный Фредериком Лали: “Человечество способно преодолеть угрожающее противоречие между отчаянной потребностью современного человека в Смысле и тем эрзацем смыслов, который способны предложить господствующие системы управления, основанные на страхах угнетенного эго” (См.: Голуб Е. Предисловие научного редактора // Лалу Ф. Открывая организации будущего / Науч. ред. Е. Голуб. М., 2016. С. 11).



При этом графически на плоскости можно изображать результирующую прямую, отражающую не столько мотивацию людей (мотивация является характеристикой, связанной с осями “задача” и “люди”), сколько ситуационную адекватность и эффективность осуществления лидерства. Интересно, что объектом развития в данной модели является и стиль лидерства, и состояние (уровень развитости) возглавляемой им группы. Вариант повышения уровня развития группы был описан нами ранее<sup>16</sup>, здесь же посмотрим, каким образом может трансформироваться индивидуальный стиль руководства/лидерства.

Существует несколько сценариев развития лидеров. Во-первых, человек (как правило, от природы хороший коммуникатор) может сначала стать ярким неформальным лидером, к которому только по прошествии многих лет приходит понимание важности и радости от достижения не только личных, но и социально значимых целей, к которым он на своем личном примере начнет привлекать остальных. Этот сценарий графически отображается стрелкой, идущей вверх на рис. 8. Второй возможный сценарий (стрелка, идущая вправо) заключается в том, что работник, благодаря своей индивидуальной производительности и ответственности поставленный на руководящую должность, очень долго не понимает, как достигать такой высокой производительности всего возглавляемого им подразделения. Сначала он “ищет кнуты и пряники”, потом строит жесткую систему контроля, и только потом начинает осваивать искусство понимания людей и того, что ими движет, доходя со временем до искусства не манипулирования их вдохновением, а подключения их к тому, что реально вдохновляет его самого. И в первом, и во втором случае в итоге получается хороший лидер.

Модель управленческой решетки очень удачно соотносится с моделью Курта Левина (см. рис. 9). Наложение “классических” левиновских стилей лидерства на решетку хорошо показывает дистанцию между авторитарным руководителем и лидером либерального стиля, называемого еще попустительским. Также как положение демократического стиля показывает важность для него не только внимания к людям, но и понимания важности задачи. Углы, выходящие в зону отрицательных величин, допускают активное непризнание некоторыми лидерами второй, кажущейся им противоположной, ценности.

---

<sup>16</sup> Ксенофонтова Е.Г. Лидерство в организации. С. 134.

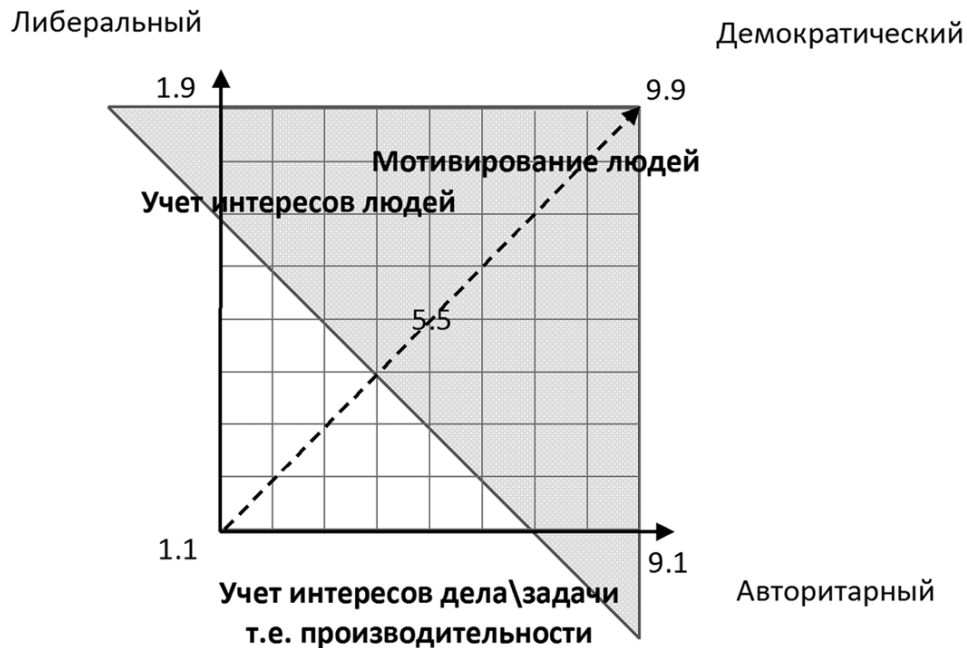


Рис. 9. Решетка стилей Блейка-Моутон и стили лидерства Левина

А что в нижней части квадрата? Какой управленческий стиль? Никакой. Из этой зоны желающий вырасти в лидера должен скорее развиваться и выходить. Как? В идеале – прямо по направлению к 9.9. Но бывают и другие пути, которые были показаны на рис. 8.

Интересно, что третью ось можно рассматривать и, вроде бы, совершенно иным образом – как ось интеграции задач и решающих их людей. Однако при более глубоком рассмотрении получается, что степень дезинтеграции этих двух компонентов напрямую влияет на понижение степени мотивированности людей и результативности достижения ими целей. Как утверждает И. Адизес, лидер – это в первую очередь интегратор, создающий атмосферу доверия, уважения и самообучения во взаимодополняющей команде, решающей задачи высокого уровня сложности. Примерно то же подчеркивает и пятая версия международного стандарта по управлению проектами PMBoK, в которую добавлены определяющие все остальные процессы управления интеграцией.

Однако для завершения рассмотрения разных концептуальных подходов, нельзя обойтись без концепции куба. Посмотрим, чем может помочь в понимании феномена лидерства такой тип модели.

### **Если все-таки куб: третья грань позитивно-ценностная или негативно-эгоцентрическая?**

Так же, как трудно однозначно и точно определить название оси “забота о задаче” (см. ранее), так и название оси “забота о людях” может существенно исказить смысл измеряемого и обознача-

емого на этой оси реального фактора. По этой причине приходится констатировать, что к XXI в. проявилась очевидная тенденция — перехода к кубической модели для того, чтобы усилить *мотивационно-ценностную составляющую модели лидерства*.

В подходе, глубоко прорабатываемом А.В. Занковским<sup>17</sup>, третья ось называется *культурно-ценностная ориентация*, и она показывает не столько ориентацию на ценности людей, сколько анализирует этическую направленность поведения лидера и выбираемых им целей (см. рис. 10). В таком случае становится обоснованным определение шкалы с минимальным значением не 1, а —5 (автор установил максимумом значение равное 5 баллам). Отрицательные значения у него касаются только третьей оси, позволяя, таким образом, упрощать восприятие результата диагностики стиля конкретных исследуемых.

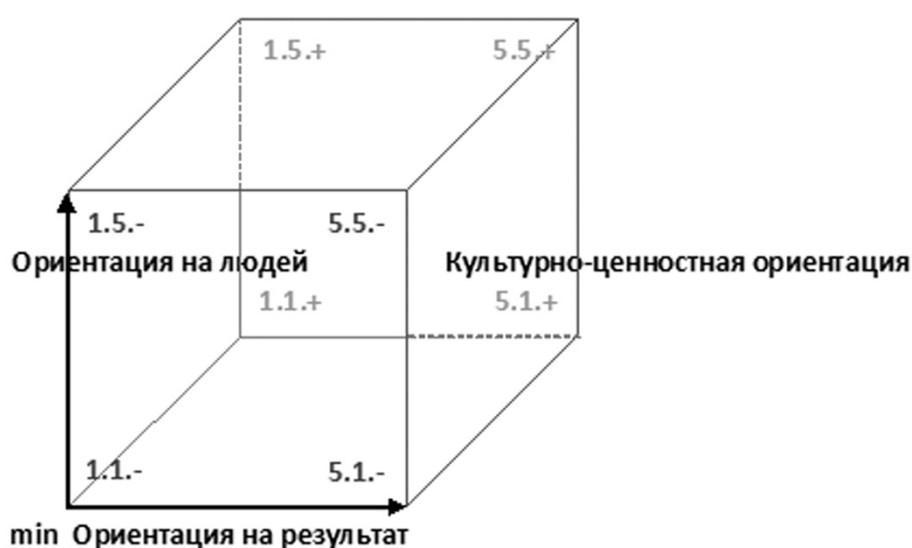


Рис. 10. Трехмерная модель лидерства А.В. Занковского

Сравним авторские описания правых углов куба.

Нижние правые углы куба у него называются так:

- 5.1.—. Диктатор, авторитарный.
- 5.1.+. Патерналист (термин, которого не было в рассмотренных ранее моделях).

Верхние правые углы в его модели называются и описываются так:

- “5.5.— *Оппортунист*. Высокая направленность на результат, высокая направленность на людей, равнодушно-прагматичное отношение к работе и организации. Умение работать с людьми и добиваться результатов, которые обеспечивают личную выгоду, личные преимущества. Отсутствие искренности, декларативное следование высоким ценностям, манипулирование другими”.

<sup>17</sup> Занковский А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М., 2011.

– “5.5.+ . *Идеальный, визионарный*. Высокая направленность на результат, высокая направленность на людей, равнодушное отношение к работе и организации, желание создать атмосферу приверженности делу и вовлеченности в работу. Признание ценности каждого сотрудника, стремление к достижению самых высоких стандартов деятельности, поиск и принятие оптимальных решений, которые поддерживаются и разделяются всеми. Стремление к развитию и совершенствованию одновременно с уважением организационных традиций и ценностей”.

В своих дальнейших исследованиях автор добавил еще четыре типа взаимодействия лидера с организационной культурой, показав, что в этом взаимодействии может возникнуть “синергетический тип взаимодействия (выраженное ценностно-ориентированное лидерство и сильная реальная корпоративная культура). Реальная корпоративная культура может оцениваться как сильная или слабая в зависимости от того, насколько доминирующие в организации ценности близки ценностям идеальной культуры”<sup>18</sup>.

На что мы считаем важным обратить внимание в этой связи:

1. В модели допускается вариант (тип лидерства), когда *достижение целей организации осуществляется формально*, ради достижения своих эгоистических целей (в ряде случаев это возможно, но представить такую организацию, когда все цели могут достигаться формально, невозможно — она просто не выживет).

2. В концепции используется представление об *идеальной корпоративной культуре*, которой может не соответствовать реальная культура организации, но в которой может функционировать “идеальный лидер”, демонстрирующий ценностно-ориентированное лидерство (это также встречается, однако насколько долго этот лидер останется в такой организации?).

В целом можно сказать, что введение третьего (ценностного) фактора *не использует потенциал имеющихся двух классических факторов*, адекватный учет которых делает очевидным их тесную связь с ценностным аспектом. При значительном усложнении моделей, аналогичных вышеописанной, ситуация в принципе не меняется. В любом случае длительное и качественное достижение целей организации достигается только благодаря *совпадению “целей и средств”*, т.е. принятия и разделения людьми осмысленных целей, к которым они стремятся в совместной деятельности. Реальная забота лидера о *людях* в абсолютном большинстве организаций возможна

---

<sup>18</sup> Занковский А.Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2012. Вып. 145.

только в ситуации понимания их ценностей и степени их *совпадения с организационными ценностями* и целями.

Следовательно, на наш взгляд, важно в исходной модели с двумя ортогональными осями усилить ценностное наполнение описаний и диагностического инструментария вместо введения как бы ино-родной третьей, ценностной оси.

Так что же — модель куба избыточна? Скорее всего, да.

Тем не менее, концепция А.Н. Занковского и работы других авторов, особенно последнего времени, наводят на мысль о возможности выделения третьей грани, характеризующей “темную сторону лидерства”. Так, если допустить, что лидер может быть заинтересован в своих эгоистических целях больше, чем в чем-то другом, то, как мы говорили и ранее, эта ситуация будет не очень длительна, однако она реально существует и может найти отражение в модели. Отличие от предыдущей модели заключается в том, что лидер может вполне качественно стремиться к достижению организационных целей, также как и вполне адекватно помогать людям, хорошо понимая их. Однако “оттягивание энергетики” на свою персону может не только снижать полноту его вклада в общее дело, но и создавать ситуации *конфликта интересов*.

В этой связи вспоминается аналогичная двухосевая модель *стратегий поведения в конфликте* Томаса-Килменна. При добавлении к ней оси стремления к решению производственной задачи, могут проявляться следующие варианты лидерского поведения (см. рис. 11)<sup>19</sup>.

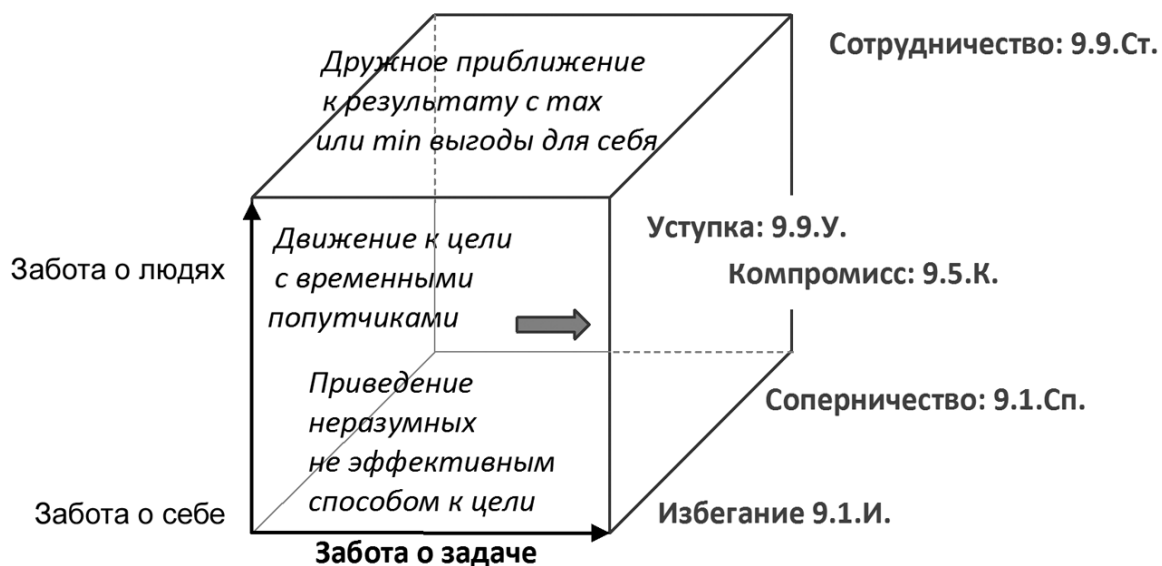


Рис. 11. Трехмерная модель лидерства с добавлением грани “Ситуации конфликта” к решетке лидерских стилей

<sup>19</sup> Примеры даны при высоких значениях заинтересованности задач; в кодировке используется логика управленческой решетки с добавлением значения по третьей оси в буквенном варианте.

Подытоживая, можно сказать, что, выделяя большое количество типов руководства-лидерства, к тому же зависимых от множества факторов, исследователи понимают, что каждый конкретный руководитель не сможет и потому вряд ли захочет осваивать весь возможный репертуар стилей. Поэтому часто идет речь об основном свойственном конкретной *личности* стиле и резервном стиле, в сторону которого человек пытается отклониться при ощущении неадекватности своих “привычек” сложившимся обстоятельствам. Такое признание недостаточной гибкости человеческого (в данном случае лидерского или управленческого) поведения радикально ограничивает теоретиков лидерства, предлагающих человечеству соответствовать разработанным ими многокомпонентным моделям и классификациям.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Адизес И.* Идеальный руководитель: почему им нельзя стать и что из этого следует. М., 2016.

*Барков С.А.* Власть и властные отношения // Организационное поведение: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Под ред. С.А. Баркова. М., 2015. С. 234–272.

*Голуб Е.* Предисловие научного редактора // Лалу Ф. Открывая организации будущего / Науч. ред. Е. Голуб. М., 2016.

*Занковский А.Н.* Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М., 2011.

*Занковский А.Н.* Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2012. Вып. 145.

*Зубанова Л.Б.* Дух лидерства или лидерство духа? // Вестник Челябинского государственного университета. 2008. № 33. С. 48–53.

*Кови С.Р.* Лидерство, основанное на принципах. М., 2008.

*Ксенофонтова Е.Г.* Лидерство в организации // Организационное поведение: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Под ред. С.А. Баркова. М., 2015. С. 114–137.

*Ксенофонтова Е.Г.* Лидерство как стремление или Исторические тенденции понимания феномена лидерства // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. 2016. Т. 16. Вып. 2. С. 142–153.

*Ксенофонтова Е.Г., Пехова Н.Ю.* Социология компетентности и модель компетенций как области научного и практического интереса // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 1. С. 194–206.

*Лалу Ф.* Открывая организации будущего / Науч. ред. Е. Голуб. М., 2016.

*Лугинина А.А.* Расширение возможностей развития предприятия на основе применения новых подходов к лидерству // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 1.

*Маркеева А.В.* Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16. № 12. С. 1924–1936.

*Мирзоян А.В.* Управление и лидерство: сравнительный анализ теорий лидерства // Вопросы философии. 2013. № 6. С. 3–15.

*Петрушихина Е.Б.* К вопросу об аутентичном лидерстве // Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование. 2016. № 2 (4). С. 45–52.

*Свердликова Е.А.* Особенности организационного поведения в России // Организационное поведение: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Под ред. С.А. Баркова. М., 2015. С. 398–423.

*Филонович С.Р.* Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента. 2003. № 2. С. 3–24.

*Шмидт Э.* Как работает Google. М., 2016.

## REFERENCES

*Adizes I.* Ideal'nyj rukovoditel': Pochem u im nel'zja stat' i chto iz jetogo sleduet [The ideal leader: how much they can not become and what follows from this]. М., 2016 (in Russian).

*Barkov S.A.* Vlast' i vlastnye otnoshenija [Power and power relationships] // Organizacionnoe povedenie: uchebnik i praktikum dlja akademicheskogo bakalavriata [Organizational Behavior: A Textbook and a Workshop for Academic Bachelor Degree] / Pod red. S.A. Barkova [Ed. by S.A. Barkov]. М., 2015. С. 234–272 (in Russian).

*Blake R.R., McCanse A.A.* Leadership dilemmas – grid solutions. Houston, 1991.

*Filonovich S.R.* Teorii liderstva v menedzhmente: istorija i perspektivy [Theory of leadership in management: history and prospects] // Rossijskij zhurnal menedzhmenta [Russian Journal of Management]. 2003. N 2. S. 3–24 (in Russian).

*Golub E.* Predislovie nauchnogo redaktora [Foreword by the scientific editor] // Lalu F. Otkryvaja organizacii budushhego [Lalou F. Discovering the future organizations] / Nauch. red. E. Golub [Ed. by E. Golub]. М., 2016 (in Russian).

*Gregg C.* Love leadership: what the world needs now. L., 2008.

*Hosking D.M., Morley I.E.* Relations between consideration and initiating structure: Two causal relationships rather than one? // Current Psychology. 1985. June. Vol. 4. Iss. 2. P. 119–132.

*Kovi S.R.* Liderstvo, osnovannoe na principah [Leadership based on principles]. М., 2008 (in Russian).

*Ksenofontova E.G.* Liderstvo v organizacii [Leadership in organization] // Organizacionnoe povedenie: Uchebnik i praktikum dlja akademicheskogo bakalavriata [Organizational Behavior: A Textbook and a Workshop for Academic Bachelor's Degree] / Pod red. S.A. Barkova [Ed. by S.A. Barkov]. М., 2015. С. 114–137 (in Russian).

*Ksenofontova E.G.* Liderstvo kak stremlenie ili Istoricheskie tendencii ponimaniya fenomena liderstva [Leadership as an aspiration or Historical tendencies of understanding the phenomenon of leadership] // Izvestija Saratovskogo universiteta. Novaja serija Ser. Sociologija. Politologija [Izvestiya Saratov University. New Ser. Ser. Sociology. Political science]. 2016. T. 16. Vyp. 2. S. 142–153 (in Russian).

*Ksenofontova E.G., Pehova N.Yu.* Sociologija kompetentnosti i model' kompetencij kak oblasti nauchnogo i prakticheskogo interesa [Sociology of competence and the model of competence as a field of scientific and practical interest] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 18. Sociologija i politologija [Bulletin of

Moscow University. Series 18. Sociology and Political Science]. 2014. N 1. S. 194–206 (in Russian).

*Lalu F.* Otkryvaja organizacii budushhego [Discovering the future organizations] / Nauch. red. E. Golub [Ed. by E. Golub]. M., 2016 (in Russian).

Leader behavior: its description and measurement / Ed. by R.M. Stogdill, A.E. Coons. Columbus, 1957.

*Lewin K., Lippit R., White R.K.* Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates // Journal of Social Psychology. 1939. N 10. P. 271–301.

*Likert R.* Developing patterns in management // American Management Association. General Management Series. 1955. N 178.

*Likert R.* New patterns of management. N.Y., 1961.

*Luginina A.A.* Rasshirenie vozmozhnostej razvitija predpriyatija na osnove primeneniya novyh podhodov k liderstvu [Expanding opportunities for enterprise development based on the application of new approaches to leadership] // Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya [Modern problems of science and education]. 2013. N 1 (in Russian).

*Markeeva A.V.* Gejmifikacija kak instrument upravlenija personalom sovremennoj organizacii [Geymifikatsiya as a tool for personnel management of modern organization] // Rossijskoe predprinimatel'stvo [Journal of Russian Entrepreneurship]. 2015. T. 16. N 12. S. 1924–1936 (in Russian).

*McGregor D.* Human side of enterprise // Management Review. 1957. N 11. P. 41–49.

*Mirzajan A.V.* Upravlenie i liderstvo: sravnitel'nyj analiz teorij liderstva [Management and leadership: a comparative analysis of leadership theories] // Voprosy filosofii [Issues of Philosophy]. 2013. N 6. S. 3–15 (in Russian).

PMI. A guide to the project management body of knowledge. 2012. URL: <http://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok>

*Petrushihina E.B.* K voprosu ob autentichnom liderstve [To the question of authentic leadership] // Vestnik RGGU. Serija: Psihologija. Pedagogika. Obrazovanie [Herald of the RSUH. Series: Psychology. Pedagogy. Education]. 2016. N 2 (4). S. 45–52 (in Russian).

*Shmidt Je.* Kak rabotaet Google [How Google works]. M., 2016 (in Russian).

*Sverdlikova E.A.* Osobennosti organizacionnogo povedeniya v Rossii [Features of Organizational Behavior in Russia] // Organizacionnoe povedenie: Uchebnik i praktikum dlja akademicheskogo bakalavriata [Organizational Behavior: A Textbook and a Workshop for Academic Bachelor Degree] / Pod red. S.A. Barkova [Ed. by S.A. Barkov]. M., 2015. S. 398–423 (in Russian).

*Zankovskij A.N.* Psihologija liderstva: ot povedencheskoj modeli k kul'turno-cennostnoj paradigmat [Psychology of leadership: from the behavioral model to the cultural-value paradigm]. M., 2011 (in Russian).

*Zankovskij A.N.* Organizacionnoe liderstvo v prostranstve korporativnoj kul'tury [Organizational Leadership in the Sphere of Corporate Culture] // Izvestija Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gercena [Izvestiya of the Russian State Pedagogical University. A.I. Herzen]. 2012. Vyp. 145 [Iss. 145] (in Russian).

*Zubanova L.B.* Duh liderstva ili liderstvo duha? [Spirit of leadership or leadership of the spirit?] // Vestnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Chelyabinsk State University]. 2008. N 33. S. 48–53 (in Russian).



**А.А. Максимов**, асп. кафедры социологии организаций и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия\*

## **МОТИВАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА**

**Maksimov Arsenij Andreevich**, postgraduate student, sociology of organizations and management subdepartment, Department of sociology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, e-mail: arsenii.maksimov@mail.ru

## **MOTIVATION OF PUBLIC OFFICIALS AS A MANAGERIAL PROBLEM**

*Существует ли специфическая система мотивации на государственной службе? На этот вопрос отечественные и зарубежные специалисты не дают однозначного ответа. Автор систематизирует результаты многочисленных сравнительных исследований особенностей мотивации работников в государственных и частных организациях. Инновационные подходы к мотивации чаще всего зарождаются в коммерческом секторе, и отнюдь не все из них находят применение на государственной службе. Мотивация государственных служащих в России и за рубежом остается относительно стабильной. При этом ряд факторов нематериального стимулирования и, прежде всего, построения карьеры играют здесь особую роль. Сравнительный анализ трудовой мотивации в организациях государственного и частного секторов экономики позволяет определить общие и отличительные мотивационные потребности служащих двух секторов. Исследования такого рода проводились неоднократно и зачастую их результаты подталкивали ученых к новым дискуссиям и, как следствие, к открытиям в области менеджмента и управления человеческими ресурсами.*

*Результаты таких исследований могут быть использованы для дальнейшего развития таких концепций, как новое государственное управление (New Public Management). Значение сравнительных исследований возрастает по мере бюрократизации общественных отношений, стремления создать “сервисное” государство. Поскольку в этих процессах неизбежно оказываются задействованными сами коммерческие структуры или продукты их деятельности, прежде всего инновации в области менеджмента, возникает острая необходимость создать условия для продуктивного сотрудничества государственного и частного секторов.*

*Автор указывает на важность ответственного подхода к созданию благоприятной среды для обмена опытом и социальными технологиями между государственными и частными организациями, в том числе посредством трансформации системы мотивации в государственном секторе. Вносимые изменения должны отвечать потребностям в придании*

---

\* Максимов Арсений Андреевич, e-mail: arsenii.maksimov@mail.ru

государственным структурам большей гибкости и динамизма при сохранении их сущностных особенностей и общественно значимых целей. Удачным, хотя и небесспорным источником для заимствований эффективных инструментов и технологий мотивации может также служить опыт развитых стран, которые несмотря на существующие отличия в организации деятельности государственных служб успешно развивают потенциал взаимовыгодного обмена инновациями между государственным и частным секторами экономики.

**Ключевые слова:** мотивация, государственная организация, государственная служба, частный сектор, материальное стимулирование, карьера, управление, менеджмент, инновации.

*Is there a specific incentive system in the public service? On this question Russian and foreign experts do not give a clear answer. Author systematizes the results of numerous comparative studies of employees' motivation in public and private organizations. Innovative approaches to motivation most often arise in the commercial sector, and not all of them are usable in the public service. Motivation of civil servants in Russia and abroad has remained relatively stable. Meantime, several non-financial incentives and, above all, the career play a special role here. Comparative analyze of the motivation in state and private organizations enables to identify common and special needs, which are relevant to employees in the both sectors. Studies of this kind were conducted repeatedly and often pushed the researchers to the new discussions and consequently to the new discoveries in the human resource management.*

*The results of these studies can be used in the further developing of concepts such as New Public Management. The relevance of such studies increases with the de-bureaucratization of social relations, the desire to create "service" state. Since these processes inevitably involve commercial entities or products of their activity, first of all, management innovations, there is an urgent need to create conditions for productive cooperation between the public and private sectors.*

*The author stresses the importance of a responsible approach to the creation of a favorable environment for the exchange of experiences and social technologies between public and private organizations, including the transformation of the motivation system in the public sector. The changes must make state and more flexible and dynamic and, at the same time, not violate their essence and socially important purposes. A convenient, but controversial source for borrowing effective motivation tools and technologies is the experience of developed countries, which, despite the existing differences in the organization of activities of state services, successfully develop the exchange of innovations between public and private sectors of economy.*

**Keywords:** motivation, state organization, civil service, private sector, financial incentives, career, management, innovation.

Активно проводимые научные изыскания в сфере менеджмента и социального управления уже начиная со второй половины XX в. послужили основанием для зарождения дискуссий по вопросу о том, отличается ли мотивация персонала в государственном секторе от мотивации персонала в частном секторе и можно ли применять

на государственном уровне те теории мотивации, которые разрабатывались для частных организаций? Как и всегда в подобных ситуациях, научные позиции разделили исследователей на два диаметрально противоположных лагеря: одни утверждали, что в подходах к мотивации есть существенные отличия, другие, наоборот, считали, что какой-либо значимой разницы не наблюдается. Сформировалась также и третья, “примиряющая” точка зрения, согласно которой “хотя, мотивация работников государственного сектора представляет собой уникальную задачу, это не должно останавливать управленцев от обращения к общим теориям мотивации”<sup>1</sup>. Одним из сторонников такого подхода является американский ученый Хэл Дж. Рэйни. Он исходит из того, что улучшить управление в государственном секторе и повысить результативность работы его организаций можно, изучив и адаптировав к ним теории по организационному поведению и общему менеджменту<sup>2</sup>. Основную задачу Х.Дж. Рэйни видит в том, чтобы правильно перенести идеи теорий мотивации в контекст государственного управления.

Той же позиции, впрочем, придерживаются и другие специалисты в области менеджмента и мотивации. Б. Райт<sup>3</sup>, например, считает, что государственный сектор не нуждается в собственной теории мотивации. По его мнению, основной теории организационного поведения вполне достаточно. Однако он отмечает, что отличительные особенности секторов имеют значение при интерпретации и применении какой-либо теории мотивации. Группа исследователей, в которую вошли Р. Дюрэн, Р. Крамер, Дж. Перри, Д. Меш и Л. Парлберг, в своей работе “Мотивация наемных работников в эпоху нового правительства”<sup>4</sup> пришла к выводу о том, что теории мотивации достаточно “крепки” для применения в трансформирующемся государственном секторе.

Основу различий работы в государственном и частном секторе составляет предположение о том, что государственная служба имеет характер административной работы и в отличие от частного сектора ей свойственна бóльшая забюрократизированность и рутинность. Особенностью сферы государственной службы является и то, что ее ценностная структура в меньшей степени подвержена социокуль-

---

<sup>1</sup> Рэйни Х.Дж. Анализ и управление в государственных организациях. М., 2002. С. 246.

<sup>2</sup> Там же. С. 27.

<sup>3</sup> Wright B.E. Public sector work motivation: review of current literature and a revised conceptual model // Journal of Public Administration and Theory. 2001. Vol. 11. N 4. P. 563.

<sup>4</sup> Durant R.F., Kramer R., Perry J.L., Mesch D. Motivating employees in a new governance era: the performance paradigm revisited // Public Administration Review. 2006. Vol. 66. N 4.

турной деформации, поскольку ввиду жесткой системы иерархизации и бюрократизации госаппарата сама система организации труда в системе госслужбы и отношений внутри нее не претерпевает сколько-нибудь существенной реконструкции во времени, в отличие от организаций частного сектора. Более того, как мы видим на примере России, по своему характеру государственная служба тяготеет к прежним политическим и бюрократическим ценностям, исторически присущим системе госуправления, что определенным образом отражается и на характере развития российского общества в целом, а также на модернизации системы государственного управления в частности.

По мере того как в современном мире в различных сферах общественной жизни все увереннее провозглашаются демократические ценности, а это в том числе распространяется и на подходы к управлению в организационных структурах, консервативность методов организации труда в сфере государственной службы (в противоположность бизнес-структурам) привлекает к себе все больше внимания и все чаще становится объектом критики. Действительно, нельзя отрицать тот факт, что неоднородная и динамичная по существу бизнес-среда является источником гораздо более широкого разнообразия управленческих подходов. В условиях рыночной борьбы организации нередко идут на эксперименты в надежде получить преимущества перед конкурентами. Государства же ввиду своего предназначения и присущих им особенностей производят впечатление практически не изменяющихся с течением времени организационных структур. Любые новшества предварительно тщательно взвешиваются и согласовываются на всех уровнях власти и, лишь получив положительные оценки по целому ряду аспектов, внедряются.

Особенности мотивации сотрудников на государственной службе, однако, вызывают отдельный интерес ввиду той ответственности, которая ложится на плечи госслужащего как важного элемента в структуре реализации механизма государственной власти. И хотя этот вопрос неоднократно поднимался в различного рода исследованиях, он не теряет своей актуальности, поскольку непосредственно связан с современными реалиями государственного управления.

На государственной службе в разных странах мира давно сложилась устойчивая система мотивации труда работников, состоящая из факторов материального и нематериального стимулирования. Несмотря на очевидные различия, в основе которых лежат культурно-исторические особенности народов и наций, элементы этих систем во многом нередко повторяют друг друга, благодаря чему являются удобными объектами для заимствования и совершенствования в иных культурно-исторических условиях.

Монетарное стимулирование является “основным средством материального обеспечения работника и стимулирования его профессиональной служебной деятельности”<sup>5</sup>. Е.И. Васильева<sup>6</sup> отмечает три распространенных вида системы оплаты труда государственных служащих — централизованные, децентрализованные и смешанные. Централизованная системы оплаты труда характерна для таких стран, как Франция и Германия. Так, во Франции существует шкала заработной платы, причем каждый уровень шкалы определен эквивалентным образовательным уровнем и обязанностями безотносительно рода занятий или сектора государственной службы. Кроме того, существуют субшкалы категорий А, В и С, каждая из которых отвечает за доплату служащим высокого уровня, специалистам и работникам с низким уровнем квалификации соответственно. Напротив, децентрализованная система оплаты труда государственных служащих подразумевает, что ответственность за проведение политики в отношении персонала ложится на руководителя, а заработная плата в значительной степени зависит от должностных обязанностей работника. Подобная система оплаты труда существует, например, в Великобритании и Австралии.

Для современной России характерна смешанная система оплаты труда, представляющая собой синтез первых двух. Согласно Федеральному закону № 79 в России, оплата труда государственных служащих состоит из устанавливаемого месячного оклада гражданского служащего в соответствии с занимаемой им должностью и месячного оклада в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы. Кроме того, в структуре оплаты труда присутствуют ежемесячные и иные дополнительные выплаты, к которым относятся надбавки к должностному окладу за выслугу лет, премий и т.д., которые устанавливаются руководителем конкретного органа.

Результаты исследований и мнения экспертов, однако, свидетельствуют о том, что в отличие от частного сектора государственная служба не привлекает высокими заработками. А. Клименко отмечает: “Наиболее острой проблемой государственной службы России является крайне низкий уровень оплаты и система ее формирования, не ориентированная на результаты служебной деятельности. Система оплаты фактически является механизмом негативного отбора, способствующим ухудшению возрастной и квалификацион-

---

<sup>5</sup> Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе”. Ст. 50, п. 1.

<sup>6</sup> *Васильева Е.И.* Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской практики // Вопросы управления. 2008. Июнь. Вып. 2 (3).

ной структуры государственных служащих, снижению этических стандартов”<sup>7</sup>. Министр труда и социальной защиты РФ М. Топилин заявил на пресс-конференции 19 июля 2013 г.: “Если вы посмотрите зарплаты государственных служащих, по статистике, вы увидите, что они отличаются от средних зарплат в промышленном секторе. Если мы возьмем зарплату в территориальных органах, в том числе контролирующих территориальных органах, то она очень низкая, очень”<sup>8</sup>.

Р. Хартман и А. Вебер<sup>9</sup> в своем исследовании отмечают, что многие из тех, кто предпочитает государственную службу, не подчеркивают свое стремление заработать массу денег. Посредством психологических тестирований Дж. Ролз, Р. Улрих и О. Нельсон установили, что студенты, стремящиеся в государственный сектор придавали меньше значения экономическому богатству, чем студенты, ориентированные на коммерческий сектор. Х.Дж. Рэйни<sup>10</sup> также пишет, что государственные служащие реже, нежели работники коммерческих организаций, считают деньги конечной целью трудовой деятельности. Тем не менее, как пишет Э. Лоулер<sup>11</sup>, жалование может иметь символическое значение, отражая уровень квалификации и труда работника, что зачастую играет даже более существенную роль в мотивации государственных служащих. Таким образом, на основании вышесказанного можно заключить, что для большинства кандидатов, стремящихся на государственную службу, монетарное стимулирование не является основным мотивом трудовой деятельности

В этой связи возрастает значение факторов немонетарного стимулирования труда. Х.Дж. Рэйни, пишет, что несмотря на относительно невысокую значимость оплаты труда государственных служащих “системы государственной службы традиционно обеспечивают надежность рабочего места и развитые программы дополнительных благ”<sup>12</sup>. И.П. Лотова<sup>13</sup> отмечает, что доминирующие мотивы заня-

---

<sup>7</sup> Клименко А. Оплата труда российских федеральных государственных гражданских служащих. URL: [http://www.thec.ru/dismat/Klimenko/Klimenko\\_r.rtf](http://www.thec.ru/dismat/Klimenko/Klimenko_r.rtf). 1

<sup>8</sup> Депутат: отставка калининградского вице-премьера — урок для пришедших во власть из бизнеса. 2013.27.02. URL: <http://www.regnum.ru/news/1630460.html#ixzz2twKAAVPG>

<sup>9</sup> Hartman R., Weber A. The rewards of public service. Washington, 1980.

<sup>10</sup> Рэйни Х.Дж. Анализ и управление в государственных организациях. М., 2002. С. XIV.

<sup>11</sup> Lawler E.E., III. Strategic pay: aligning organizational strategies and pay systems. San Francisco, 1990.

<sup>12</sup> Рэйни Х.Дж. Указ. соч. С. XIV.

<sup>13</sup> Лотова И.П. О некоторых результатах психолого-акмеологических исследований профессиональной карьеры государственных служащих. URL: <http://akmeolog.narod.ru/report003.html>

тых на госслужбе — это гарантия постоянной работы, стабильность положения, стремление реализовать себя в профессиональной деятельности, перспективы должностного роста. Е.Е. Гришина выявила, что лидирующее место среди стимулов, привлекающих к государственной службе, занимают факторы социальных гарантий, защищенности (75,7%), регулярности оплаты труда (56%), стабильности занятости (47%).

Принцип стабильности<sup>14</sup> государственной службы является, с одной стороны, необходимым условием функционирования данного института, а, с другой — мощным мотивирующим фактором для работников. Стабильность и устойчивость служебного положения должны быть гарантированы даже в том случае, когда полностью или частично изменяется система государственных органов и организация государственной службы. Только в условиях стабильности и уверенности в своем завтрашнем дне государственный служащий может эффективно исполнять свои функции.

К. Юркевич, Т. Мэсси и Р. Браун<sup>15</sup>, исследовав мотивацию в государственных и частных организациях, пришли к выводу, что государственные служащие в первую очередь мотивированы гарантией занятости и стабильностью, в то время как работники частного сектора ставят на первое место возможность получения высокой заработной платы. М. Бьюленс и Г. Ван ден Брок сформулировали эту мысль следующим образом: «Работники государственного сектора гораздо сильнее мотивированы работать в “поддерживаемой” рабочей среде».

В России, однако, в отношении гарантий занятости государственных служащих существует определенное несоответствие букве закона. Так, Е.И. Васильева говорит о том, что гарантии занятости зачастую “нивелируются повседневностью”. О.И. Долгополов в своей статье пишет: “Несмотря на то что действующим законодательством (в РФ) предусмотрены государственные социальные и экономические гарантии для служащих, их фактическое предоставление существенно минимизировало бы текучесть кадров в системе госслужбы<sup>16</sup>”. В России, отмечает В. Егоров<sup>17</sup>, в отличие от многих

---

<sup>14</sup> Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе”. Ст. 4, п. 5.

<sup>15</sup> *Jurkiewicz C.L., Massey T.K.Jr., Brown R.G.* Motivation in public and private organizations: a comparative study // *Public Productivity & Management Review*. 1998. Vol. 21. N 3. P. 230–250.

<sup>16</sup> *Долгополов О.И.* Проблемы текучести кадров на государственной службе // *Законодательство и экономика*. 2008. № 7. С. 34.

<sup>17</sup> *Егоров В.* Чиновник — это социально-ответственный профессионал, который служит национальным интересам // *Человек и труд*. 2001. № 3. URL:<http://www.chelt.ru/2001/3-01/gosslugba>

других государств, согласно Указу “О гражданской службе” существовал открытый конкурс на замещение государственных должностей, о чем сегодня можно только мечтать, и “кадровая чехарда” в системе госуправления, начавшаяся во времена Николая II, предоставившего право “усмотрительно увольнять чиновников, вплоть до глав департаментов, без объяснения причин и без права восстановления по суду”, не прекращается по сей день. Тем не менее, как показывают социологические исследования, социальные компенсации и гарантии являются в настоящее время важным фактором привлекательности службы для части государственных служащих, особенно старших возрастов<sup>18</sup>.

Среди других факторов немонетарной мотивации следует отметить характер работы сотрудника государственной службы. Б. Райт<sup>19</sup> отмечает, что в работе человека мотивирует не сектор, в котором он трудится (будь то частный или государственный), а непосредственно те вопросы, которыми он занимается. Эту позицию разделяют М. Бьюленс и Г. Ван ден Броек<sup>20</sup>, которые в своей работе отмечают зависимость мотивированности работника от уровня рутинизации выполняемых задач. Так, исследователи пишут о более низкой мотивации служащих, выполняющих однообразную каждодневную работу. Ранее проводимые исследования показывали, что должностные лица часто упоминают возможность заниматься интересной и ответственной работой в качестве основного мотивирующего фактора.

А. Даунз<sup>21</sup> к общим мотивам и целям чиновников относит власть (как внутри, так и вне учреждения), денежный доход, престиж, удобство, безопасность, личную лояльность по отношению к рабочей группе или организации, стремление служить общественным интересам, приверженность интересам и приверженность определенной программе действий. На основе этих мотивов он разработал типологию государственных служащих, в которую вошли:

- чиновники, преследующие собственные интересы;
- “карьеристы”, стремящиеся занять более высокие и влиятельные должности;

---

<sup>18</sup> Васильева Е.И. Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской практики // Вопросы управления. 2008. Июнь. Вып. 2 (3).

<sup>19</sup> Wright B.E. Public sector work motivation: review of current literature and a revised conceptual model // Journal of Public Administration and Theory. 2001. Vol. 11. N 4. P. 574.

<sup>20</sup> Buelens M., Broeck H. Van den. An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations // Public Administration Review. 2007. Vol. 67. N 1. P. 68.

<sup>21</sup> Downs A. Inside bureaucracy. N.Y., 1967.



- “консерваторы”, старающиеся сохранить свои нынешние посты и ресурсы;
- “фанатики”, продвигающие конкретное направление политики или программу;
- “адвокаты”, защищающие ведомство или более широкую сферу политики;
- “государственники”, преследующие более общие государственные интересы.

А. Даунз отмечает, что по мере роста правительственных учреждений карьеристы и фанатики уходят оттуда или превращаются в консерваторов, которых становится большинство. Ввиду этого правительственные учреждения теряют в гибкости. В то же время в связи с отсутствием экономических рынков для их продукции чиновники вынуждены получать ресурсы в виде бюджетных ассигнований, а значит, добиваться политической поддержки для своего учреждения, что, в свою очередь, навязывает им роль “адвокатов”.

Еще одним важным фактором, определяющим тип трудовой мотивации государственных служащих, а также ее эффективность, является система должностной иерархии и закрепленные в ней принципы продвижения по службе. Согласно результатам проведенного исследования<sup>22</sup> перспектива карьерного роста оказалась третьим по значимости фактором (13% опрошенных), уступив таким мотивам, как гарантия постоянной работы, стабильность положения (43,2%) и стремлению реализовать себя в профессиональной деятельности.

Как пишут в своей работе Д. Айленд, А.Б. Александрова и др., “большинство сотрудников, чья деятельность сопровождается карьерным ростом, с увлечением выполняют свои должностные обязанности. Иными словами, они в большей степени преданы интересам организации, гордятся своей работой и проявляют больше трудолюбия”<sup>23</sup>.

В России согласно Федеральному закону № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе”, служащий имеет право на “должностной рост на конкурсной основе”<sup>24</sup>. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение

<sup>22</sup> *Гриненко Т.Г.* Должностная и профессиональная карьера государственных служащих. URL: <http://refdb.ru/look/1682009-pall.html>

<sup>23</sup> *Айленд Д., Александрова А.Б., Алексеев В.Н. и др.* Новые технологии государственного управления в зеркале канадского и российского опыта / Под ред. А.М. Марголина, П. Дуткевича. М., 2013. С. 21.

<sup>24</sup> Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе”. Ст. 14, п. 1, пп. 10.

должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы<sup>25</sup>. В соответствии с Федеральным законом № 79 карьерный рост государственного служащего зависит от уровня его образования, соответствия квалификационным требованиям и от результатов аттестации, по которым он может быть рекомендован к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста<sup>26</sup>. Далее в порядке, предусмотренном законодательством, кандидат может быть рекомендован для занятия вакантной должности гражданской службы в государственном органе в порядке должностного роста гражданского служащего, либо вакантной должности гражданской службы в другом государственном органе в порядке должностного роста гражданского служащего, либо должности гражданской службы, назначение на которую и освобождение от которой гражданского служащего осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации<sup>27</sup>.

Таким образом, ФЗ № 79 предполагает карьерный рост государственного гражданского служащего на основе аттестации и квалификационного экзамена. Таким образом, как отмечает Е.И. Васильева<sup>28</sup>, в России отсутствует привязка карьерного роста к результатам деятельности госслужащего. В Германии же, к примеру, напротив, “с 1997 года реализуется следующий подход: если у госслужащего высокий уровень выполнения работы, он двигается к следующему шагу в два раза быстрее, а если уровень выполнения ниже необходимых, то продвижения не будет до тех пор, пока уровень не будет соответствовать требованиям”<sup>29</sup>.

В России, однако, как отмечают исследователи<sup>30</sup>, большинство госслужащих ключевым фактором карьерного продвижения рассматривают связи личного покровительства со стороны вышестоящих лиц. Значение таких факторов продвижения претендента по служебной лестнице, как профессиональная компетентность, качество образования, интеллектуальная состоятельность претендента, или управленческая эффективность, отходят на второй план. Такая

---

<sup>25</sup> Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе”. Ст. 22, п. 1.

<sup>26</sup> Там же. Ст. 22, 48.

<sup>27</sup> Там же. Ст. 64.

<sup>28</sup> Васильева Е.И. Указ. соч.

<sup>29</sup> Там же. С. 23.

<sup>30</sup> Гаман-Голутвина О.В., Сморгун Л.В., Соловьев А.И., Туровский Р.Ф. Эффективность государственного управления в Российской Федерации в 2008 году. URL: <http://www.inop.ru/files/Chapter2.pdf>

ситуация характерна для так называемой спойл-систем (*spoil-system*, от англ. *spoil* – “разрушать”), при которой подбор управленческих кадров в системе государственной службы осуществляется по критерию соответствия политико-идеологическим ориентирам и принципам. Субъективно-волевые критерии подбора кадров госслужащих становятся основой для разложения госслужбы, снижения эффективности и формирования определенного типа мотивации, не ориентированной на служение обществу, способствующей росту коррупции и т.д. Таким образом, низкая эффективность функционирования государственной службы в России является производным от того, что чиновники служат не обществу, а “первому лицу” государства и политической элите.

И.П. Лотова<sup>31</sup> выделяет следующие типы профессиональной карьеры государственного служащего по ассоциативному принципу:

- “скалолаз”: высокий уровень притязаний с высокой самооценкой, сознательно осуществляющий профессиональную карьеру, последовательно и целеустремленно проходя все иерархические ступени в системе госслужбы, становится классным специалистом;

- “имитатор”: высокий уровень притязаний с высокой самооценкой, стремится к карьерным высотам, но при этом часто использует благоприятные внешние обстоятельства, общается с “нужными людьми”, создавая имидж успешного человека;

- “мастер”: высокая самооценка, но низкий уровень притязаний, любит новые области деятельности, решение сложных задач, и может потерять интерес к работе, в которой добился поставленных целей; карьера для него не главное, главное – движение вперед (а не вверх); может принять неожиданное решение о смене работы или сферы деятельности;

- “муравей”: низкая самооценка, низкий уровень притязаний, но отличается трудолюбием и работоспособностью, повышенной ответственностью; работу выполняет строго в соответствии с полученными указаниями; нуждается в поддержке руководства, признании своих заслуг со стороны авторитетных людей, но при этом продвижение по иерархической лестнице не является самоцелью;

- “вечный студент”: низкая самооценка, высокий уровень притязаний, хочет достичь карьерных высот, но при этом страдает крайней неуверенностью в себе, осторожно берется за что-то новое, не проявляет инициативу, склонен к прохождению нескольких курсов повышения квалификации, получению дополнительного образования, опирается на мнение руководителей и специалистов при выработке карьерной стратегии;

---

<sup>31</sup> Лотова И.П. Указ. соч.

— “организатор”: низкая самооценка, высокий уровень притязаний, надеется только на себя, движется по карьерной лестнице, подгоняемый самолюбием, а не стремлением реализовать себя профессионально, при этом ему мешают недоверие к коллегам и склонность к самокопанию; характеризуется высокой степенью ответственности за все, что происходит в организации; успешно работает в стабильной ситуации, принимая правильные решения, чего не скажешь о решениях, принимаемых в экстремальной ситуации.

Государственные гарантии и компенсации также занимают важное место среди факторов внешнего немонетарного стимулирования труда госслужащих. В России гарантии, предоставляемые государственному гражданскому служащему, закрепленные на законодательном уровне (в соответствии с ФЗ № 79), включают в себя, в частности, медицинское страхование служащего и его семьи (в том числе после выхода на пенсию), обязательное государственное страхование на случай заболевания и утраты трудоспособности, защиту государственного служащего и его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий, в связи с исполнением им должностных обязанностей, возмещение расходов, связанных со служебными командировками, предоставление права получения единовременной субсидии на приобретение жилой площади один раз за весь период гражданской службы. В Германии, например, как пишет Е.И. Васильева<sup>32</sup>, мотивационный потенциал такой формы стимулирования, как медицинское страхование, выше, чем в России. Из бюджетных средств там покрывается от 50% затрат на лечение государственного служащего, его родственников и детей. В России же государство полностью оплачивает возможность санаторно-курортного обслуживания госслужащих.

В качестве факторов положительного стимулирования на государственной службе применяется механизм награждения и поощрения материальными выплатами, грамотами, ценными подарками, а также почетными званиями, знаками отличия, медалями и орденами<sup>33</sup>.

Характерной чертой государственной службы является более высокое значение внутренней мотивированности работников, отмечаемое исследователями. Высокое значение такого мотивационного фактора, как ответственность, например, объясняется служением обществу, в частности тем, что работники государственного

---

<sup>32</sup> *Васильева Е.И.* Указ. соч.

<sup>33</sup> Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе”. Ст. 55.

сектора оказывают на него определенное влияние<sup>34</sup>. Например, М. Хоясте<sup>35</sup>, сравнивая мотивацию в государственном и частном секторе экономики, пришел к выводу, что такая форма внутренней мотивации, как признание на работе, движет опрошенными государственными менеджерами сильнее, чем их коллегами в бизнесе. Для многих государственных служащих источником мотивации может служить чувство причастности к достойной социальной цели. Х.Дж. Рэйни установил, что менеджеры учреждений ценят возможность содержательно служить обществу, а Ф. Креусон в ходе проведенного исследования определил, что основным мотивом менеджеров, поступающих на государственную службу, является возможность влияния на государственные дела<sup>36</sup>.

Особенности характера государственной службы послужили основанием для появления теории мотивации государственных служащих (далее ТМГС, от англ. *Public Service Motivation Theory, PSM*). ТМГС представляет собой тип мотивации в государственном секторе, предполагающий относительно более высокую степень альтруизма у государственных служащих. Стоит отметить, что при этом, однако, потребность работников во внешней мотивации труда не исключается. Девиз трудовой деятельности в рамках ТМГС может быть описан следующим образом: “Твори добро другим и вноси свой вклад в формирование благополучного общества”<sup>37</sup>.

В то же время альтруистическое или, так называемое, про-общественное поведение, приписываемое государственным служащим в рамках ТМГС, идет вразрез с теорией рационального выбора, так как, в первую очередь, не преследует удовлетворения собственных интересов.

Многочисленные исследования, посвященные мотивации государственных служащих, показали, что существует зависимость между социо-демографическими переменными такими, как возраст, уровень образования, пол и преобладанием у индивидов факторов внутренней мотивации. Например, Т. Стин<sup>38</sup> и Д. Мойнихан<sup>39</sup> в своих

---

<sup>34</sup> *Cohen S., Eimicke W.* The new effective public manager: achieving success in a changing government. San Francisco, 1995.

<sup>35</sup> *Khojasteh M.* Motivating the private vs. public sector managers // *Public Personnel Management*. 1993. N 22.

<sup>36</sup> *Crewson P.E.* The public service ethic. Unpublished doctoral dissertation. Washington, 1995b.

<sup>37</sup> *Perry J.L., Hondeghem A.* Editors' introduction // *Motivation in Public Management: the Call of Public Service*. Oxford, 2008.

<sup>38</sup> *Steen T.* Revaluing bureaucracy: what about public servant's motivation? Milan: EGPA annual conference. Milan, 2006.

<sup>39</sup> *Moynihan D.P.* The normative model in decline? Public service motivation in the age of governance // *Motivation in Public Management: the Call of Public Service*. Oxford, 2008.

работах отмечают, что существует прямая зависимость между возрастом государственного служащего и преобладанием в структуре его мотивации факторов ТМГС. Л. ДеХарт-Дэвис и Дж. Марлоу<sup>40</sup> выявили, что факторы мотивации в зависимости от пола разделяются на свойственные в большей степени женщинам (“сострадание”) и мужчинам (“обязательства по соблюдению общественных интересов”).

В одном из исследований, проведенных Дж. Перри<sup>41</sup>, в качестве факторов, влияющих на структуру мотивации работников государственного сектора, выступали “религиозная активность” респондентов и “наличие родительского воспитания”. Как выяснилось, положительная комбинация обеих переменных совпадала с этосом государственной службы у респондентов, тогда как наличие только религиозной активности у респондентов негативно сказывалось на уровне внутренней мотивации. Дж. Перри, однако, делает вывод, что если религиозная активность и может привести индивида к ценностям, совпадающим с этосом государственной службы, она, тем не менее, может иметь негативный эффект на степень значимости факторов внутренней мотивации у госслужащих.

Дж. Перри и Л. Уайз разделили немонетарные средства стимулирования на три группы — инструментальные, нормативные и эмоциональные. К числу инструментальных исследователи отнесли такие мотивы, как участие в реализации политики и приверженность государственной программе из-за личной вовлеченности; нормативные включают стремление служить общественным интересам, верность долгу и государству, а также социальную справедливость; эмоциональные мотивы — приверженность программе на основе альтруизма, убежденности в ее социальной значимости и патриотизма.

Говоря о мотивации на государственной службе Х.Дж. Рэйни отмечает ее следующие особенности:

- отсутствие экономических рынков для результатов деятельности государственных организаций и, как следствие — неопределенность стимулов и показателей результативности их работы;
- множественные, конфликтующие между собой и часто абстрактные ценности, которых обязаны придерживаться государственные организации;
- сложные динамические процессы государственной политики с участием многих сил, интересов и со сменой приоритетов как условия функционирования государственных организаций;

---

<sup>40</sup> *Hart-Davis L. de, Marlowe J. Gender dimensions of public service motivation // Public Administration Review. 2006. N 66 (6).*

<sup>41</sup> *Perry J.L. Antecedents of public service motivation // Journal of Public Administration Research and Theory. 1997. N 7 (2).*

- внешние контрольные органы и процессы, которые навязывают государственным организациям структуры, правила и процедуры (правила гражданской службы, регулирующие оплату труда, продвижение по работе, дисциплинарные меры и условия подготовки и развития персонала);

- внешний политический климат, включающий отношение общественности к налогам, правительству и его служащим;

- жесткие ограничения для руководителей и менеджеров, снижающие их мотивацию и способность развивать свою организацию;

- относительно неустойчивые и спорадические процессы принятия решений в государственных организациях, способные повлиять на осознание менеджерами и работниками своих целей и возможностей;

- сравнительно сложные и жесткие структуры многих государственных организаций, включая ограничения на возможность стимулирования сотрудников;

- неопределенные цели как для отдельных сотрудников, так и для организации, слабое чувство значимости внутри организации у сотрудников;

- различия в типе людей, выбирающих карьеру в государственном управлении, несмотря на ограничения на оплату и результативность труда на государственной службе.

В целом, как видно из вышеизложенного, исследователи подчеркивают особый характер мотивов и ценностей работников государственного сектора, в отличие от работников частных фирм. Особенности мотивации труда госслужащих связаны со спецификой их работы и императивностью института госслужбы. Сегодня механизм мотивации в структурах государственной службы по-прежнему основан на административно-командных стимулах, связанных с четкой регламентацией труда государственных гражданских служащих, и представляет собой сложную систему социально-экономических отношений между госслужащими.

Но, как уже отмечалось в начале статьи, современная тенденция к демократизации управления, непосредственно затрагивающая принципы организации трудовой деятельности, рано или поздно должна была акцентировать внимание на модернизации сферы государственного управления. Пожалуй, наиболее ярким примером воплощения этой идеи на практике является концепция NPM (*New Public Management*), одним из ключевых принципов которой является деbüroкратизация общественных отношений, в рамках которых гражданин выступает в роли клиента, а государство — в качестве поставщика услуг.

Поиск источника инноваций в сфере управления человеческими ресурсами на государственной службе приводит к двум актуальным решениям. Во-первых, можно обратиться к опыту иностранных государственных служб. В развитых странах системы организации труда государственных служащих отличаются бóльшей эффективностью благодаря постоянному совершенствованию применяемых подходов. Инструменты и технологии, используемые на государственной службе, зачастую становятся объектом межгосударственного заимствования<sup>42</sup>. Это весьма удобный метод повышения эффективности, поскольку схожие в той или иной степени структура и механизм реализации функций государственной власти в разных странах позволяют практически напрямую копировать конкретные управленческие нововведения. Во-вторых, источником новых управленческих подходов и методик может служить частный сектор. Отличительной особенностью частно-корпоративного подхода к вопросам социального управления является бóльшее разнообразие в выборе средств, что связано с отсутствием каких-либо стандартов. Это безусловное преимущество, однако, создает определенные сложности в отношении заимствования методов управления на государственном уровне, поскольку частный сектор не предоставляет “готовых решений”. Более демократичные условия труда частно-предпринимательской среды, в которых и рождаются новые управленческие решения, значительно отличаются от условий более строгой среды государственной службы. Поэтому, если говорить о возможности их заимствования и применения в условиях государственного сектора, в первую очередь необходимо озаботиться адаптацией этих решений к условиям государственной службы или же, развивая мысль, изменением условий среды государственной службы.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Айленд Д., Александрова А.Б., Алексеев В.Н. и др.* Новые технологии государственного управления в зеркале канадского и российского опыта / Под ред. А.М. Марголина, П. Дуткевича. М., 2013.

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

*Васильева Е.И.* Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской практики // Вопросы управления. 2008. Июнь. Вып. 2 (3).

---

<sup>42</sup> *Максимов А.А.* Стратегия подражания как инструмент организационного развития // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 4.



Гаман-Голутвина О.В., Сморгунев Л.В., Соловьев А.И., Туровский Р.Ф. Эффективность государственного управления в Российской Федерации в 2008 году. URL: <http://www.inop.ru/files/Chapter2.pdf>

Гриненко Т.Г. Должностная и профессиональная карьера государственных служащих. URL: <http://refdb.ru/look/1682009-pall.html>

Депутат: отставка калининградского вице-премьера – урок для пришедших во власть из бизнеса. 2013.27.02. URL: <http://www.regnum.ru/news/1630460.html#ixzz2twKAAVPG>

Долгополов О.И. Проблемы текучести кадров на государственной службе // Законодательство и экономика. 2008. № 7.

Егоров В. Чиновник – это социально-ответственный профессионал, который служит национальным интересам // Человек и труд. 2001. № 3. URL: <http://www.chelt.ru/2001/3-01/gosslugba>

Жукова А.Г., Серкова К.Я. Мировые модели и стандарты управления государственными программами: концепция нового государственного управления // Налоги-журнал. 2015. № 6. С. 19–22.

Зайковский В.Н. “Сервисное государство”: новая парадигма или современная технология государственного управления? // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 24. С. 18–28.

Клименко А. Оплата труда российских федеральных государственных гражданских служащих. URL: [http://www.thec.ru/dismat/Klimenko/Klimenko\\_r.rtf](http://www.thec.ru/dismat/Klimenko/Klimenko_r.rtf)

Ксенофонтова Е.Г. Лидерство как стремление или Исторические тенденции понимания феномена лидерства // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. 2016. Т. 16. № 2. С. 142–153.

Лотова И.П. О некоторых результатах психолого-акмеологических исследований профессиональной карьеры государственных служащих. URL: <http://akmeolog.narod.ru/report003.html>

Маркеева А.В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16. № 12. С. 1924–1936.

Рэйни Х.Дж. Анализ и управление в государственных организациях. М., 2002.

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

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

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе”. URL: <https://rg.ru/2004/07/31/gossluzhba-dok.html>

## REFERENCES

Ailend D., Aleksandrova A.B., Alekseev V.N. *i dr.* Novye tekhnologii gosudarstvennogo upravleniya v zerkale kanadskogo i rossiiskogo opyta [New technologies of public administration in the mirror of the Canadian and Russian experience] / Pod red. A.M. Margolina, P. Dutkevicha [Ed. by A.M. Margolin, P. Dutkevich]. М., 2013 (in Russian).

*Barkov S.A.* Organizatsiya i rynok: protivoborstvo ili soglasie [Organization and market: confrontation or agreement]. M., 2008 (in Russian).

*Buelens M., Broeck H. Van den.* An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations // *Public Administration Review*. 2007. Vol. 67. N 1.

*Cohen S., Eimicke W.* The new effective public manager: achieving success in a changing government. San Francisco, 1995.

*Crewson P.E.* The public service ethic. Unpublished doctoral dissertation. Washington, 1995.

Deputat: otstavka kaliningradskogo vitse-prem'era – urok dlya prishedshikh vo vlast' iz biznesa [Deputy: the resignation of the Kaliningrad vice-premier is a lesson for those who came to power from business]. 2013.27.02. URL: <http://www.regnum.ru/news/1630460.html#ixzz2twKAAVPG> (in Russian).

*Dolgoplov O.I.* Problemy tekuchesti kadrov na gosudarstvennoi sluzhbe [Problems of staff turnover in the civil service] // *Zakonodatel'stvo i ekonomika* [Legislation and economics]. 2008. N 7 (in Russian).

*Downs A.* Inside bureaucracy. N.Y., 1967.

*Durant R.F., Kramer R., Perry J.L., Mesch D.* Motivating employees in a new governance era: the performance paradigm revisited // *Public Administration Review*. 2006. Vol. 66. N 4.

*Egorov V.* Chinovnik – eto sotsial'no-otvetstvennyi professional, kotoryi sluzhit natsional'nym interesam [An official is a socially responsible professional who serves the national interests] // *Chelovek i trud* [Man and Labor]. 2001. N 3. URL: <http://www.chelt.ru/2001/3-01/gosslugba> (in Russian).

Federal'nyi zakon ot 27.07.2004 N 79-FZ “O gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe” [Federal Law of 27.07.2004 N 79-FZ “On State Civil Service”]. URL: <https://rg.ru/2004/07/31/gossluzhba-dok.html> (in Russian).

*Gaman-Golutvina O.V., Smorgunov L.V., Solov'ev A.I., Turovskii R.F.* Effektivnost' gosudarstvennogo upravleniya v Rossiiskoi Federatsii v 2008 godu [Effectiveness of public administration in the Russian Federation in 2008]. URL: <http://www.inop.ru/files/Chapter2.pdf> (in Russian).

*Grinenko T.G.* Dolzhnostnaya i professional'naya kar'era gosudarstvennykh sluzhashchikh [Official and professional career of civil servants]. URL: <http://refdb.ru/look/1682009-pall.html> (in Russian).

*Hartman R., Weber A.* The rewards of public service. Washington, 1980.

*Hart-Davis L. de, Marlowe J.* Gender dimensions of public service motivation // *Public Administration Review*. 2006. N 66 (6).

*Jurkiewicz C.L., Massey T.K.Jr., Brown R.G.* Motivation in public and private organizations: a comparative study // *Public Productivity & Management Review*. 1998. Vol. 21. N 3. P. 230–250.

*Khojasteh M.* Motivating the private vs. public sector managers // *Public Personnel Management*. 1993. N 3.

*Klimenko A.* Oplata truda rossiiskikh federal'nykh gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh [Remuneration of labor of Russian federal state civil servants]. URL: [http://www.thec.ru/dismat/Klimenko/Klimenko\\_r.rtf](http://www.thec.ru/dismat/Klimenko/Klimenko_r.rtf) (in Russian).

*Ksenofontova E.G.* Liderstvo kak stremlenie ili Istoricheskie tendentsii ponimaniya fenomena liderstva [Leadership as an aspiration or Historical tendencies of understanding the phenomenon of leadership] // *Izvestiya Saratovskogo uni-*

versiteta. Novaya seriya. Seriya Sotsiologiya. Politologiya [Izvestiya Saratov University. New episode. Series Sociology. Political science]. 2016. T. 16. N 2. S. 142–153 (in Russian).

*Lawler E.E.* Strategic pay: aligning organizational strategies and pay systems. San Francisco, 1990.

*Lotova I.P.* O nekotorykh rezul'tatakh psikhologo-akmeologicheskikh issledovaniy professional'noi kar'ery gosudarstvennykh sluzhashchikh [About some results of psychological and acmeological researches of professional career of civil servants]. URL: <http://akmeolog.narod.ru/report003.html> (in Russian).

*Markeeva A.V.* Geimifikatsiya kak instrument upravleniya personalom sovremennoi organizatsii [Geymifikatsiya as a tool for managing the personnel of a modern organization] // Rossiiskoe predprinimatel'stvo [Journal of Russian Entrepreneurship]. 2015. T. 16. N 12. S. 1924–1936 (in Russian).

*Moynihan D.P.* The normative model in decline? Public service motivation in the age of governance // Motivation in Public Management: the Call of Public Service. Oxford, 2008.

*Perry J.L.* Antecedents of public service motivation // Journal of Public Administration Research and Theory. 1997. N 7 (2).

*Perry J.L., Hondeghem A.* Editors' introduction // Motivation in Public Management: the Call of Public Service. Oxford, 2008.

*Reini K.Dzh.* Analiz i upravlenie v gosudarstvennykh organizatsiyakh [Analysis and management in public organizations]. M., 2002 (in Russian).

*Steen T.* Revaluing bureaucracy: what about public servant's motivation? Milan: EGPA annual Conference. Milan, 2006.

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

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

*Vasil'eva E.I.* Sravnitel'nyi analiz stimulirovaniya gosudarstvennykh sluzhashchikh: aktual'nyi zarubezhnyi opyt dlya rossiiskoi praktiki [Comparative analysis of stimulation of civil servants: actual foreign experience for Russian practice] // Voprosy upravleniya [Management issues]. 2008. Iyun'. Vyp. N 2 (3) (in Russian).

*Wright B.E.* Public sector work motivation: review of current literature and a revised conceptual model // Journal of Public Administration and Theory. 2001. Vol. 11. N 4.

*Zaikovskii V.N.* "Servisnoe gosudarstvo": novaya paradigma ili sovremennaya tekhnologiya gosudarstvennogo upravleniya? ["Service State": a new paradigm or modern technology of public administration?] // Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost' [National Interests: Priorities and Security]. 2014. N 24. S. 18–28 (in Russian).

*Zhukova A.G., Serkova K.Ya.* Mirovye modeli i standarty upravleniya gosudarstvennymi programmami: kontseptsiya novogo gosudarstvennogo upravleniya [World models and standards for the management of public programs: the concept of new public administration] // Nalogi-zhurnal [Taxes-Journal]. 2015. N 6. S. 19–22 (in Russian).

**А.В. Маркеева**, канд. социол. наук, доц. кафедры социологии организаций и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия\*

**О.В. Гавриленко**, канд. социол. наук, доц., доц. кафедры социальных технологий социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия\*\*

## **ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ПРАКТИК: НОВЫЕ СЦЕНАРИИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ И СПОСОБЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТОРГОВЫХ ПРОСТРАНСТВ**

**Markeeva Anna Valer'yevna**, PhD in sociology, associate professor, of Sociology of organizations and management subdepartment, Faculty of sociology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, e-mail: anna\_markeeva@mail.ru

**Gavrilenko Olga Vladimirovna**, PhD in sociology, associate professor, associate professor of the Social technologies subdepartment, Faculty of sociology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, e-mail: o-s@proc.ru

## **TRANSFORMATION OF CONSUMER PRACTICES: NEW SCRIPTS OF CONSUMER BEHAVIOR AND METHODS FOR ORGANIZING TRADE SPACES**

*В данной статье рассматривается трансформация потребительских практик, которые становятся, если уже не стали, одной из доминирующих форм социального поведения и не могут описываться в рамках модели целерационального действия. Используя аналитическое различие между шопингом как рутинной практикой, связанной с удовлетворением базовых потребностей (doing shopping), и шопингом как удовольствием и досуговой социальной активностью (going shopping), демонстрируется ряд изменений, приводящих к формированию новой культуры потребления, в рамках которой потребление собственно товара перестает быть единственной и конечной целью. Данные изменения сопоставляются с серией преобразований пространств потребления (торговых пространств), являющихся одновременно и местом разворачивания практик потребления, и структурным условием их возможности.*

*Следуя логике современного человека, его ориентации на быстрое и разнообразное потребление, учитывая стремление потреблять все в одном месте, “в одном флаконе”, на бегу, торговые пространства становятся центром новых индустрий — культурных, образовательных, досуговых. Современные торговые пространства становятся не только местом для покупок, но и тесно вплетаются в социальную жизнь сообществ, становясь социальными центрами. Эффективно сочетая и реализовывая раз-*

---

\* Маркеева Анна Валерьевна, e-mail: anna\_markeeva@mail.ru

\*\* Гавриленко Ольга Владимировна, e-mail: o-s@proc.ru

*личные сценарии потребительских покупок, современный ритейл за счет расширения досуговых функций помогает во сверхсвязанном онлайн-социальными контактами, но при этом сверхатомизированном мире, почувствовать и испытать радость живого общения, избавиться от ощущения эмоциональной пустоты. Специальное проектирование торгового пространства, интеграция различных социальных технологий воздействия на эмоциональную сферу потребителей (нестандартные архитектурные решения, броское оформление витрин, дизайн интерьеров, музыкальный фон, арома-маркетинг, психологически выверенные гаммы цветовых, вкусовых и осязательных решений) создают особую зрелищность и притягательность пространств, поддерживают логику выбранного сценария и призваны не только стимулировать покупки, но формировать незабываемые впечатления.*

*Производители и ритейлеры, эффективно интегрируя знания о трансформации практик потребления, формируют и размещают торговые пространства так, чтобы у покупателя формировалась иллюзия свободы выбора и совершения покупок, иллюзия доступности (демократичности процесса потребления) товаров и услуг, способов их потребления. Таким образом, сегодня торговые пространства становятся многофункциональными, не только своей организацией определяя и структурируя разнообразные сценарии потребительского поведения и формы потребительского опыта, но и внося свой вклад в поддержание социального порядка через упорядочивание различных типов социальных взаимодействий и практик.*

**Ключевые слова:** *потребительская практика, потребительское поведение, торговые пространства, потребление.*

*This article deals with transformation of consumer practices, which become (and maybe have already turned into) the dominated form of social behavior and cannot be described within the model of purposeful-rational action. Utilizing the analytical distinction between “doing shopping” as routine practice, related to satisfaction of basic needs, and “going shopping” as pleasure and leisure-time social activity, this article demonstrates series of changes, resulting in generation of new consumer culture. These changes are compared with a range of transfigurations of the consumers’ spaces (trade spaces), which are at once places (scenes), where consumer practices deploy, and the structural condition of their possibility.*

*According to the logic of the modern man, his focus on fast and diverse consumption and his desire of consuming everything in one place, “in one bottle” on the run, the shopping spaces are becoming the center of new industries-cultural, educational, recreational. The modern retail spaces become not only a place of shopping, but also closely incorporate into the social life of the community and turn into the centers of social life. Effectively combining and managing the various scenarios of consumption, the modern retail helps to feel and join the happiness of live communication in the overbounded with the online social contacts, but atomized world, to get rid of the feeling of emotional emptiness. Special design of retail space and the integration of various social technologies, which are created for manipulating the emotional sphere of the customers (non-standard architectural solutions, catchy window dressing, interior design, background music, aromamarketing, psychologically adjusted range of color, taste and tac-*

*tile solutions) create a special entertainment and attraction of space, control the consumer and are ready not only to stimulate the purchase, but to form an unforgettable impressions.*

*Producers and retailers have effectively used knowledge about the transformation of consumer's practices. They help consumers to feel liberty of choice and shopping, freedom of availability of goods and services (democratic character of process of consumption). Thus, today trade spaces are becoming multipurpose, not only structuring wide scripts of consumer behavior and forms of consumer experience, but also making the contribution to social order.*

**Keywords:** *consumer practice, consumer behavior, trade spaces, consumption.*

В последнее десятилетие потребительское поведение существенно трансформируется под влиянием внешних факторов, все больше удаляясь от идеи целерационального действия. Страсть современного потребителя к экспериментированию, “новая рефлексия”, бесконечный поиск острых, но безопасных ощущений подхватываются производителями товаров и услуг, превращая современные рынки в рынки впечатлений, на которых новым источником ценности для потребителя и экономическим предложением становится не товар или услуга, их функциональные или эстетические характеристики, а “впечатления” от их ожидания, выбора и потребления. Даже самый утилитарный товар становится декорацией для спектакля, предоставляемые компанией услуги (обслуживание клиента) — сценой, а потребитель “платит за незабываемые минуты своей жизни, подготовленные компанией (как в театральной пьесе), т.е. за собственные чувства и ощущения”<sup>1</sup>.

Появление новых форматов торговли, в том числе онлайновой, новых сервисов и новых способов коммуникации с потребителем, превращение традиционных торговых форматов (супермаркетов, магазинов у дома и т.п.) в социальные институты с широкими досуговыми, развлекательными, образовательными и иными функциями, формирование новой культуры потребления привели к тому, что распространяется и все больше захватывает потребителей практика покупок, не связанная и не имеющая конечной целью приобретение и потребление товара (*going shopping*). Данный вид социальной активности предусматривает прогулку, получение удовольствия от посещения магазина. Фактически целью покупателя становится развлечение, получение удовольствия не столько от результата (покупки), но в большей степени от самого процесса.

Исходя из англоязычной терминологии, такие потребительские практики противопоставляются рутинным действиям (*doing*

---

<sup>1</sup> Пайн Б.Д., II, Гилмор Д.Х. Экономика впечатлений. Работа — это театр, а каждый бизнес — сцена. М., 2005. С. 6.

*shopping*), не доставляющим потребителю удовольствия, а воспринимаемым скорее как необходимость, связанную с удовлетворением базовых человеческих нужд. Анализ практики потребления показывает, что эти два вида потребительских практик характеризуются следующими чертами<sup>2</sup>.

Шопинг (*going shopping*) как досуговая социальная активность — это форма (способ) использования свободного времени. Не привязанный к необходимости совершения покупок, и являясь зачастую импульсивным, он связан с мечтами потребителя, его личным удовольствием, желанием играть и примерять новые роли (имиджи, луки (*look*, англ.), с формированием уникального (нового) потребительского опыта.

Шопинг (*doing shopping*) как обязательная (рутинная) потребительская практика всегда ассоциируется с ограниченностью (нехваткой) времени, четким установлением целей похода в магазин, планированием покупок (покупательский список), обязательностью и упором на рациональность, исключающую элемент игры.

Следует отметить, что такое разделение практик имеет, прежде всего, теоретический смысл, потому что, как это будет показано ниже, эти потребительские практики не противопоставляются друг другу, а кроме того ряд исследователей указывают, что любая потребительская практика, даже самая рутинизированная, связана с выстраиванием отношений, демонстрацией и выполнением социальных ролей<sup>3</sup>. В этой связи потребление как процесс, посредством которого агенты участвуют в оценке товаров, услуг или информации, является частью всех каждодневных практик, но не становится само практикой, а покупки органично включены в потребление, являясь неотъемлемой частью капиталистического потребительского общества<sup>4</sup>. Современные торговые пространства и разнообразие формируемых производителями сценариев для совершения покупок позволяют совмещать или, по крайней мере, предлагать потребителю возможность совмещения шопинга как “*doing*” и шопинга как “*going*”. Очевидно, что благодаря усилиям производителей рутинный поход в магазин превращается в приятное времяпрепровождение, незабываемый праздник, захватываю-

---

<sup>2</sup> Lehtonen T., Манераа P. Shopping in the East Centre mall // The Shopping Experience / Ed. by P. Falk, C. Campbell. L., 1997. P. 144–147; См. также: Немкова Е., Рыс А., Мирон А., Овчаренко А. Шоппинг: как это делают люди. URL: [https://www.hse.ru/data/005/979/1224/shopping\\_21.11.doc](https://www.hse.ru/data/005/979/1224/shopping_21.11.doc) (дата обращения: 13.10.2016); Bowlby R. Supermarket Futuers // The Shopping Experience. P. 92–110.

<sup>3</sup> Miller D. A theory of shopping. Cambridge, 1998.

<sup>4</sup> Warde A. Consumption and theories of practice // Journal of Consumer Culture. 2005. Vol. 5 (2). P. 133.

щую игру, антистрессовую терапию, необременительный способ поддержания физической формы, в конечном счете, даря потребителю увлекательный способ познания мира.

И если появление шопинга как рутинного необходимого действия связано с формированием экономических (торговых) отношений как таковых, то шопинг как креативная деятельность, в которой результат уходит на второй план, в то время как свобода, вовлеченность, легкомыслие, эмоции обретают особую значимость, начал формироваться во второй половине XIX в. Масштабность данной социальной активности, реальное превращение этой деятельности в повседневную практику проявилось только в конце XX в.

Большинство исследователей связывают появление шопинга (*going shopping*), во-первых, с появлением в первой половине XIX в. во Франции новой социокультурной практики — “лизание витрин”<sup>5</sup>. Это особый способ проведения досуга, связанный с рассмотрением новинок, товаров без цели их покупки, с походом за идеями, с тем, чтобы посмотреть что-то новое. Распространению этой социокультурной практики в Европе XIX в. способствовало появление таких социальных ролей у современного горожанина как фланер и зевака. Фланер — это странствующий философ, для которого город — это не просто место жительства, существования, а открытая книга, которую он читает. Фланер — это человек, не просто празднично шатающийся по улицам, а бескорыстно, ради удовольствия делающий выводы о городской жизни и делящийся ими. Впервые этот образ был раскрыт в “Физиологии фланера” Луи Харта<sup>6</sup>.

В то же время урбанизированный Париж того времени привлекал зевак (как правило, приехавших из сельской местности людей), которые также активно включались в игру с разглядыванием витрин, однако в отличие от фланера эти “растратчики времени”, люди из толпы не являлись эстетствующими аналитиками, а были просто любопытными наблюдателями.

Фактически и зевака, и фланер, выполняя социокультурные функции наблюдателей, становились первыми потребителями опыта и впечатлений от шопинга, получали удовольствие от самого процесса, а не от покупки.

---

<sup>5</sup> См.: Желнина А. Фланер // *Urban Sociology*. 2008. № 6. URL: <http://les-urbanistes.blogspot.ru/2008/06/blog-post.html> (дата обращения: 01.10.2016); Клименко О.М. Мода как стратегия получения удовольствия // Феномен удовольствия в культуре. Материалы международного научного форума. 6—9.04.2004. СПб., 2004. С. 352; Симбирцева Н.А. Фланер как интерпретатор текста культуры // *Современные проблемы науки и образования*. 2012. № 5. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=6959> (дата обращения: 12.10.2016).

<sup>6</sup> *Huart L. Psychologie du flaneur*. P., 1841.



Вторым фактором, способствовавшим развитию шопинга, безусловно, являлось появление новых форматов торговли — пассажей, универмагов и крытых базаров. Первые пассажи представляли собой крытые проходы между улиц, приспособленные под торговлю. Именно с их появлением стало популярным среди городских жителей проводить время за бесплатным рассматриванием витрин. Появление пассажей, а особенно разделение магазинов внутри пассажа заложили основу современных технологий организации торгового пространства<sup>7</sup>.

Одновременно с пассажами активное развитие, в частности в Великобритании, получили крытые рынки, ставшие впоследствии основой для формирования первых многоуровневых торговых центров. В рамках данного формата торговли была реализована идея объединения уличной торговли и закрытого пространства<sup>8</sup>.

Еще одним новым типом магазина со второй половины XIX в. становится универмаг. Этот институт торговли не только способствует формированию и развитию новых архитектурных форм и направлений (в универмагах того времени применяют технологические новинки — центральное освещение, лифты и т.д.). Но, что наиболее важно, универмаги как новый формат торговли вводят новые технологии продаж, позволяют формировать принципиально другие способы взаимодействия с потребителем: впервые единое торговое пространство было поделено на секции (так было сделано впервые в 1876 г. в американском универмаге *Zions Cooperative Mercantile Institution*), были установлены фиксированные цены, была введена система регулярных распродаж, а также возможность обменивать и возвращать бракованный товар. В это время была внедрена маркетинговая технология построения многофункционального торгового пространства под четко таргетированную целевую аудиторию: в конце XIX — начале XX в. в США были построены универсальные магазины, специализировавшиеся только на женских или мужских товарах<sup>9</sup>.

Появление новых форматов магазинов и форм торговли привело к кардинальным изменениям в существовании людей: не только появились новые общественные пространства, но и был сформи-

---

<sup>7</sup> Первые пассажи представляли собой четкое разделение на две части: “нуворишскую” сторону, освещенную газом, с четким распределением видов торговых точек, и “классическую”, освещенную свечами, с наличием многофункциональных лавочек.

<sup>8</sup> Зорин К.Л. История развития торговых центров // Архитектура и современные информационные технологии. 2012. № 3 (20). URL: <http://www.marhi.ru/AMIT/2012/3kvart12/zorin/zorin.pdf> (дата обращения: 08.08.2016).

<sup>9</sup> Herman D., Rem K. et al. Harvard Design School Guide to Shopping. Harvard Design School. Cologne, 2001. P. 739.

рован новый тип досуга, новые возможности, связанные с приобретением товаров, невозможные ранее, — необязательность покупки, анонимность визита в магазин. Универмаги сделали товары по-настоящему доступными широкой массе потребителя. По выражению Д. Бурстина, они внедрили “новую демократию потребителей, которая подразумевала, что любой человек является потенциальным потребителем”<sup>10</sup>.

Особую роль в этой демократизации потребления сыграли и супермаркеты. Первые попытки продаж в рамках единого торгового пространства, разделенного на зоны, были осуществлены еще в универмагах в конце XIX в. Однако появление супермаркетов позволило продвигать массовые продукты с помощью рекламы. В концепцию супермаркетов была положена идея сочетания интересов социальных агентов трех типов — производителя массового товара, представителей системы розничной торговли и собственно потребителя, чьими интересами ранее всегда пренебрегали. Супермаркеты в отличие от универмагов позволили объединить под одной крышей не только продажу различных непродовольственных товаров, но и органично сочетать их с продажей продуктов питания. Супермаркеты сделали упор на функциональности для потребителя, предложив ему максимально широкий выбор товаров с минимальной ценой, предоставив возможность осуществлять самостоятельный выбор в безбарьерной торговой среде. За счет введения нового графика торговли (“Работаем семь дней в неделю”), они постепенно сформировали сначала в США, а затем и во многих других странах мира ритуал еженедельного семейного выходного похода в магазин.

В 50-х гг. XX в. произошло поистине революционное преобразование в области торговых сооружений. В этот момент сформировались необходимые предпосылки для создания нового типа торгового сооружения — молла. В последние десятилетия моллы обрели мощное социальное влияние: они не только усилили конкуренцию между предприятиями розничной торговли, способствуя, например, в США, деградации местной традиционной торговли, но и совершили поистине революционный прорыв в демократизации шопинга, сделав его не просто популярной, модной, но и по-настоящему массовой потребительской практикой.

Технология планирования и принципы, определяющие дальнейшее развитие моллов, непрерывно меняются. По мнению социолога З. Баумана, моллификация городских центров приводит к тому, что они “инициировали постмодерное выдвижение гуляю-

---

<sup>10</sup> Бурстин Д.Дж. Сообщества потребления // Thesis. 1993. Вып. 3. С. 237.

щего человека, а кроме того подготовили почву для дальнейшего очищения жизненной модели фланера и создания полностью частного, безопасного, замкнутого и защищенного от вторжений мира одинокой монады, где физическое присутствие посторонних не скрывает и не нарушает их психическую недосыгаемость”<sup>11</sup>.

Активное развитие информационно-коммуникационных технологий в конце XX — начале XXI в. позволило создать новый формат торговли — “цифровой”. Интернет-магазины возглавляют новое направление на меняющемся рынке. Но моллы пытаются укрепиться на новых позициях, они используют цифровые технологии, чтобы устоять в конкурентной борьбе. В настоящий момент развитие онлайн-торговли (*e-commerce*), активное изменение традиционных форматов торговли, наделение их дополнительными социальными функциями, фланерство приобретают новые формы. Развивается не только онлайн фланерство<sup>12</sup>, но традиционное разглядывание витрин наделяется новыми функциями. Например, распространение гаджетов, в особенности смартфонов и планшетов<sup>13</sup>, приводит к тому, что традиционные магазины превращаются в шоурумы (*showrooms*). Покупатели превращаются в посетителей, которые с удовольствием рассматривают товар, пробуют, сравнивают, выбирают, а затем, используя смартфон или планшет, находят его в интернете (как правило, дешевле) и покупают. Этот тип потребительской практики называют “шоурумингом” (*showrooming*). В то же время существует и обратная “шоурумингу” практика — “вебрумминг” (*webrooming*), когда покупатели сначала узнают о товарах в интернете (в частности, сравнивая их с аналогами), а затем приобретают их в традиционном магазине. Более того, “вебрумминг” может оказываться даже более распространенным, нежели “шоуруминг”. Так, согласно данным американской исследовательской

---

<sup>11</sup> Бауман З. От паломника к туристу // Социологический журнал. 1995. № 4. С. 144–145.

<sup>12</sup> Новая форма фланерства, которая обусловлена активным развитием интернета, связана не с обретением личного потребительского опыта или впечатлений от процесса покупки, а является заимствованием, наблюдением за чужим шопингом. Одной из форм проявления такого фланерства является просмотр и последующее обсуждение *haul-video* — видеозаписей похода за покупками или демонстрации купленных вещей, размещенных в сети. В настоящий момент *haul-video* становятся виртуальными примерочными, что позволяет придать популярным среди потребителей обзорам продукции индивидуальность, сочетать их с элементами демонстрации.

<sup>13</sup> Согласно глобальному исследованию *PwC's Annual Global Total Retail Consumer Survey 2015* (выборка 19 000 респондентов из 19 стран шести континентов) за последние два года количество респондентов, использующих мобильный телефон или смартфон для совершения покупок, возросло с 30 до 47%, причем 29% респондентов используют гаджеты как основной инструмент покупок.

компании *Interactions*, специализирующейся на анализе услуг в ритейле, “шоуруминг” действительно является популярным среди потребителей — им пользуются 76% опрошенных, но “вебруминг” оказывается еще более распространенным — им пользуются 88% покупателей в США<sup>14</sup>. Согласно данным глобального исследования GfK, российский сегмент потребителей в возрасте 16–21 года также является одним из лидеров использования “вебруминга” в мире (73% опрошенных используют эту практику регулярно, в то время как к “шоурумингу” прибегают только 44% респондентов)<sup>15</sup>.

При этом ключевые причины, почему покупатели практикуют “вебруминг” связаны с тем, что в интернете проще, чем в традиционных магазинах искать информацию о товарах (71% опрошенных) и сравнивать их (72 % опрошенных), но товар с самой низкой ценой проще найти в традиционных (оффлайновых) магазинах (75% опрошенных). Среди основных причин использования “шоуруминга” отмечены следующие: 68% опрошенных потребителей предпочитают посмотреть на товар своими глазами перед покупкой; 41% предпочитают получить рекомендации продавцов в магазине.

Сегодня бизнес понимает, что потребительские практики опираются на многоканальный поиск информации о товаре, выборе и совершении покупок. Чтобы быть успешными, компании вынуждены использовать омниканальность<sup>16</sup>. Поэтому моделирование современных потребительских решений уже не связывается производителями с противопоставлением шоуруминг vs вебруминг.

Современные каналы продаж (физические и цифровые) перестают быть конкурентами в деле привлечения внимания потребителя, а объединяются и усиливают друг друга, совмещая и позволяя реализовать псевдорациональные мотивы потребителя и его аффективные эмоциональные решения гулять по магазинам.

Таким образом, можно предположить, что в ближайшем будущем тенденция интеграции “шоуруминг” и “вебруминг” будет распространяться и популяризироваться. Однако это требует глобальной перестройки маркетинговой деятельности ритейлеров,

---

<sup>14</sup> The Rise of Webrooming (report). URL: <http://www.interactionsmarketing.com/retailperceptions/2014/05/the-rise-of-webrooming/> (accessed: 23.12.2015).

<sup>15</sup> The Shopper of Future. How today’s young shoppers see tomorrow’s shopping experience // GfK. Retail Survey. 2015. P. 4. URL: [https://www.gfk.com/fileadmin/user\\_upload/dyna\\_content\\_import/2015-09-01\\_news/data/au/news-and-events/News/Documents/GfK\\_whitepaper\\_TheShopperOfTheFuture.pdf](https://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content_import/2015-09-01_news/data/au/news-and-events/News/Documents/GfK_whitepaper_TheShopperOfTheFuture.pdf) (accessed: 28.10.2016).

<sup>16</sup> Омниканальность (*omni-channel*, англ.) — стратегия интегрированного подхода к организации коммуникации с потребителем, когда покупатель самостоятельно выбирает наиболее удобный канал получения информации о покупке и совершения сделки купли-продажи. Основная задача стратегии — добиться интегрированного восприятия покупателем продукта компании посредством использования всех каналов.

направленной на комбинацию онлайн-овых и оффлайн-овых технологий продаж в тех местах, где этого ждет целевой потребителей. Это подтверждает и опыт работы многих ритейлеров, которые активно развивают свои онлайн подразделения, выпускают приложения для смартфонов, значительно упрощающие процесс покупки, и даже предлагают бесплатный wi-fi в своих физических магазинах.

Концепция организации торгового пространства “*click&collect*”<sup>17</sup> становится сверхпопулярной не только для магазинов электроники, одежды и аксессуаров, товаров для дома и других непродовольственных товаров, но и активно распространяется на самом консервативном с точки зрения потребительских решений рынке продуктового ритейла<sup>18</sup>. Схема онлайн заказа продуктов, впервые использованная компанией *Royal Ahold USA* в 2001 г., распространилась во всем мире. Причем многие продуктовые сети являются лидерами в применении новых технологий взаимодействия с потребителями: крупнейший ритейл Турции *Migros* внедряет специальные внутримагазинные киоски для возможности заказа товаров онлайн, один из мировых гигантов ритейла *Tesco* использует “третьи места”, например, Лондонское метро, для размещения специальных ящиков со специальным температурным режимом, где можно забрать онлайн-овый заказ.

Современные социологи, философы, маркетологи, психологи в рамках своих предметных областей выявили и изучили различные функции шопинга, прямо не связанные с покупкой товара. Как будет показано ниже, производители научились интегрировать эти знания о современных практиках потребления, организовывая торговые пространства так, чтобы у покупателя формировалась иллюзия свободы выбора и совершения покупок, иллюзия доступности (демократичности процесса потребления) товаров и услуг, способов их потребления для потребителя с любым уровнем достатка.

Первый аспект изучения рассматриваемого вопроса заключается в том, что значительное количество исследований посвящено гедонистическим аспектам современных потребительских практик. Шопинг — это удовольствие, вознаграждение себя, игра.

Современное общество потребления привело к развитию такого феномена как гипергедония — патологически повышенное стремление современного человека к удовольствиям, наслаждениям,

---

<sup>17</sup> Концепт “*click&collect*” опирается на связь интернет-магазина компании со всеми физическими точками продаж, позволяет заказывать на сайте и забирать заказ в удобном для потребителя магазине.

<sup>18</sup> Grocery E-commerce: click and shop meals go mainstream // Retail News Inside. 2014. July. Vol. 4. Iss. 7. P. 8.

развлечениям. Можно без преувеличения утверждать, что в нашем мире потребитель получает наслаждение не от самого товара, а от определенного потребительского стиля, особого, часто кажущегося персонализированным и от того эксклюзивным процесса выбора и потребления товара<sup>19</sup>. Процесс выбора и покупки товара становится социальной игрой, реализацией комплекса ритуалов и традиций. Разрабатываемые производителями стратегии брендинга и последующего коммуникационного и физического продвижения бренда ориентированы не только и не столько на продажу товара, сколько на формирование и продвижение особого (выгодного производителю) стиля жизни и образ мышления.

Ориентируясь на глобальные социальные тренды, связанные не только с изменениями условий существования современного человека, но и с внутренними, ментальными процессами, происходящими внутри потребителя, компании создают разнообразные сценарии игр. Например, стремление современного потребителя к экспериментированию, к поиску нового опыта активно используются производителями и ритейлом в программах геймификации при разработке и тестировании новых товаров<sup>20</sup>, в коммуникационной политике, но самое важное — при формировании современных торговых пространств, которые должны притягивать и вовлекать человека в процесс игры под названием “шопинг”. Специалисты отмечают, что покупатели испытывают удовольствие от экспериментов, в которые они включаются в процессе шопинга, они снимают все свои ограничения. Шопинг превращается в ментальный процесс, в ходе которого потребитель обыгрывает и отбирает желаемые имиджи и луки. В этой связи разрабатываемые компаниями сценарии для покупателей становятся игрой с их внутренним миром, игрой, в которой товары и услуги, а также люди и их взаимодействия выступают стимулами для формирования и презентации себя, своей личности, поиска нового внутреннего опыта.

Необходимо отметить, что сценарий игры, реализуясь непосредственно в месте продаж, на самом деле начинается задолго до этого. Феномены ожидания и предвкушения играют ключевую роль, превращая шопинг в поистине захватывающую и интригующую игру. И если ожидание связано с поиском чего-то специфического, что потребитель желает купить (как правило, задается целе-

---

<sup>19</sup> См.: Ильин В.И. Креативный консюмеризм как тренд современного общества потребления // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. 14. № 5. С. 41–54.

<sup>20</sup> См.: Маркеева А.В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16. № 12. С. 1924–1936.

направленной коммуникационной политикой фирм, например, стало популярным выпускать пресс-релизы, рекламу новых товаров в виде “коммуникационных трейлеров”, создавать ажиотаж вокруг товара информационными сообщениями о возможном дефиците задолго до его появления)<sup>21</sup>, то предвкушение не связано с чем-то конкретным, это желание найти сюрприз, нечто неожиданное, то, что принесет нам новое впечатление. Как подчеркивает З. Бауман, игра обязательно должна быть безвозмездной, не должна содержать “серьезной” цели; она должна быть свободной и быть не до конца детерминированной (следовать “нереальности” или фантазии принципа удовольствия)<sup>22</sup>. При этом он отмечает, что “традиционная связь между потребностями и их удовлетворением переворачивается с ног на голову: обещание и ожидание удовлетворения предшествует потребности, которую обещано удовлетворить, и они неизменно будут более острыми и захватывающими, чем существующие потребности”<sup>23</sup>.

Второй аспект изучения — это наделение, перенос (в том числе иницируемый производителями и ритейлерами) функций от других социальных институтов. Так, исследования становления культуры потребления П. Лунта и С. Левингстона<sup>24</sup>, а также П. Корригана<sup>25</sup>, позволили не только увязать ее с формированием новых торговых пространств (моллов и гипермаркетов), но и подтвердить гипотезу, согласно которой шопинг является не просто необходимостью, но и становится новым видом досуга. Исследуя трансформацию социальных институтов, исследователи сходятся во мнении, что современные магазины успешно выигрывают в конкуренции с образовательными и досуговыми институтами за внимание (а, следовательно, за время) потребителя, частично присваивая их функции. Следуя логике современного человека, его ориентации на быстрое и разнообразное потребление, учитывая стремление потреблять все в одном месте, “в одном флаконе”, на бегу, торговые пространства становятся центром новых индустрий — культурных, образовательных, досуговых. В более широком контексте модернизации городов и городских пространств торговые пространства начинают выполнять структурообразующую роль. Новые города, имеющие в каче-

---

<sup>21</sup> Например, так поступают издатели при продвижении новых книг (например, книг о Гарри Поттере), производители модных гаджетов (например, используется компанией Apple).

<sup>22</sup> См.: *Bauman Z. Postmodern ethics. Oxford, 1993.*

<sup>23</sup> *Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества. М., 2004. С. 118.*

<sup>24</sup> *Lunt P., Livingstone S. Shopping, spending and pleasure // Mass Consumption and Personal Identity. Bucks, 1992.*

<sup>25</sup> *Corrigan P. Shops and shopping: the department store // The Sociology of Consumption. L., 1997.*

стве *сателлитов* гипермаркеты или *торговые центры*... перестают быть городами и становятся метрополисными территориями... Эта ядерная, сателлитная форма пронизывает социальное пространство; “именно гипермаркет устанавливает орбиту, вдоль которой движется субурбанизация”<sup>26</sup>.

Желание современного человека объединить поход в магазин с другими видами деятельности, ограниченность времени современного потребителя, которое он может затратить на разные виды досуга, заставляют ритейлеров изобретать новые способы рационально обосновать, подкрепить желание потребителя больше времени проводить в магазине. Стратегия рациональной организации эмоциональных потребительских решений заложена во многие форматы современных торговых пространств. Так, с конца 1990-х гг. крупнейшие ритейлеры мира (*Wal-Mart*, *Tesco* и др.) активно используют возможности показать потребителю рациональные мотивы шопинга. В частности, ориентируясь на глобальный тренд целевой аудитории вести здоровый образ жизни, они активно формируют в сознании потребителя установку, что шопинг может стать хорошей и приятной альтернативой физическим нагрузкам (фитнесу)<sup>27</sup>.

Даже в мире, где потребители могут в одно мгновение соединиться друг с другом с помощью гаджетов и сделать свои покупки, не выходя из дома, они все еще хотят иметь физическое место, где можно собраться, пообщаться и приятно провести время. И все чаще именно современные торговые центры берут на себя выполнение этой функции. Сегодня именно торговые центры становятся одним из наиболее популярных “третьих мест” (после “первого места” — дома и “второго места” — работы), где можно устанавливать и поддерживать социальные связи, заниматься самопрезентацией, развлекаться, в том числе, за счет объединения в одном месте магазинов, кафе, ресторанов, игровых зон, салонов красоты, кинотеатров<sup>28</sup>. Современные торговые пространства превращаются в полноценные досуговые и развлекательные центры, становятся

---

<sup>26</sup> Цит. по: *Кларк Д.Б.* Потребление и город. Современность и постсовременность // *Логос*. 2004. № 3—4; *Baudrillard J.* *Simulacra and simulation*. Ann Arbor, 1994. P. 77.

<sup>27</sup> Например, компания *Tesco* с 2004 г. использует в Великобритании в своих супермаркетах специально сконструированные тележки *Trim Trolley*, которые имеют приборную панель. Помимо таймера, спидометра и измерителя пульса интерфейс тележки показывает покупателям, сколько калорий они сожгли, передвигаясь по магазину, и предлагает разминку для рук, дает возможности увеличить нагрузку за счет увеличения уровня сопротивления дополнительного колеса.

<sup>28</sup> *Ольденбург Р.* Третье место: кафе, кофейни, книжные магазины, бары, салоны красоты и другие места “тусовок” как фундамент сообщества. М., 2014.



не только местом для покупок, но и тесно вплетаются в социальную жизнь сообществ, становясь социальными центрами. В связи с ростом старения населения в развитых странах граница между торговыми пространствами, развлекательными центрами и клубами по интересам практически стерлась. Это смещение опыта создало возможность для розничной торговли укреплять социальные связи. Многие крупные ритейловые сети используют сокращенный формат для более полного удовлетворения покупателем своих ожиданий и желаний, рождая незабываемый опыт личного общения продавца и покупателя, возрождая на новом технологическом уровне практику взаимодействий бакалей и маленьких магазинов конца XIX — начала XX в. Только в отличие от прошлого, продавец вовсе не обязан знать своего покупателя в лицо, запоминать его привычки — это помогают делать компьютерные программы, идентифицирующие клиента, проводящие анализ его социальных сетей, предоставляющие продавцу полную информацию о потребительских предпочтениях покупателя. А крупные банки модернизируют свои отделения в “клубы для богатых пенсионеров”, в которые они приходят не совершить банковские транзакции, но поддержать и обрести новые социальные связи.

Даже для поколения, социализировавшегося в цифровую эпоху, оффлайн-торговые пространства являются значимыми. Так, согласно результатам международного исследования *GfK Global Youth Retail Survey 2015*, покупатели в возрасте от 16 до 21 года (*digital natives*) считают, что физические торговые точки могут стать даже более важными для их покупательских решений в будущем<sup>29</sup>.

Таким образом, современный ритейл за счет расширения досуговых функций помогает во сверхсвязанном онлайн-социальными контактами, но при этом сверхатомизированном мире, почувствовать и испытать радость живого общения, избавиться от ощущения эмоциональной пустоты. Шопинг становится способом установления и поддержания социальных контактов, возможностью ощутить себя частью большой группы, массы, быть в тренде.

Обратная сторона данного процесса подробно исследуется психологами, которые относят шопинг к форме аддиктивного поведения, указывая, что увлекательное времяпрепровождение в виде посещения магазинов и совершения покупок превращается в зависимость. Большинство исследователей сходятся во мнении, что данная зависимость чаще проявляется в странах с высоким уровнем жизни.

---

<sup>29</sup> The shopper of future. How today's young shoppers see tomorrow's shopping experience // GfK. Retail Survey. 2015. P. 2–3. URL: [https://www.gfk.com/fileadmin/user\\_upload/dyna\\_content\\_import/2015-09-01\\_news/data/au/news-and-events/News/Documents/GfK\\_whitepaper\\_TheShopperOfTheFuture.pdf](https://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content_import/2015-09-01_news/data/au/news-and-events/News/Documents/GfK_whitepaper_TheShopperOfTheFuture.pdf) (accessed: 23.09.2016).

Однако активное распространение кредитных форм оплаты товаров и систем микрокредитования (быстрых денег) способствует развитию шопинг-зависимости и в развивающихся странах.

Впервые ониомания как непреодолимое желание что-либо покупать, не обращая внимания на необходимость и последствия, покупки, становящиеся и отдыхом, и развлечением, была описана немецким психиатром Э. Крепелином еще в начале XX в. Но лишь в конце XX в. аддикция была типизирована в соответствии с диагностическими критериями Р. Фабером и Т. О'Гуин, и только сейчас она начинает рассматриваться как болезнь<sup>30</sup>.

Шопинг-зависимость определяют как аддиктивную тягу к трате денег и страсть к собиранию ненужных вещей. Развитие маркетинговых инструментов, воздействующих на поведение потребителей, привело к тому, что в настоящий момент шопинг-зависимость может принимать разные формы<sup>31</sup>.

При этом следует заключить, что выполнение шопингом функции снятия стресса у потребителя, как правило, толкает его в замкнутый круг: стресс — депрессия — покупки — депрессия. Приобретение новых вещей делает шопоголиков в собственных глазах удачливыми, обеспеченными, яркими и сильными. Одиночество, горе, разочарование, скука также толкают их на траты.

Интересным в этой связи становится взаимосвязь между развитием рынка психологического консультирования, деятельностью производителей и количеством возникающих разновидностей шопинг-зависимости, описываемых в различных психологических справочниках. Потребительская гонка, инициируемая производителями и активно подхватываемая потребителем, заставляет вычленять все новые и новые разновидности зависимостей человека от потребления, приводя к расширению рынка психологического консульти-

---

<sup>30</sup> См.: Дмитриева Н.В., Короленко Ц.П., Левина Л.В. Проблемы возникновения и развития шопоголизма // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2012. № 2—3. С. 63—77; Faber R.J., O'Guinn T.C. A clinical screener for compulsive buying // Journal of Consumer Research. 1992. Dec. N 19. P. 459—469.

Согласно данным Американской психологической ассоциации (*American Psychological Association, APA*) в США насчитывается около 15 миллионов потребителей, страдающих шопинг-зависимостью, а еще 55 миллионов находятся на грани зависимости.

<sup>31</sup> Современные психологические справочники выделяют следующие разновидности шопинг-зависимостей: сейлзомания (*sales addiction*, англ.) — болезненное желание покупать вещи на распродажах, мания распродаж; лейбломания (*labels addiction*, англ.) — зависимость от разрекламированных брендов, навязчивое состояние, при котором человек не может покупать что-либо еще, использовать нечто без бренда; гаджет-аддикция (*gadget addiction*, англ.) — страсть к постоянному приобретению всех технических новинок; джамп-фуд-аддикция (*jump food-addiction*, англ.) — навязчивое желание посещать сети ресторанов быстрого питания.

рования. Стимулирование шопинга и его медиализация (с соответствующей ей сферой медицинских услуг) вступают, по видимости, в странный симбиоз и существуют в режиме взаимного подкрепления.

Как уже отмечалось выше, современный ритейл и производители активно делают шопинг частью культуры досуга. Согласно П. Корригану, необходимость достижения этой цели заставляет современную торговлю решать три важнейшие задачи<sup>32</sup>:

1) презентация самих магазинов (их размер, архитектура, внутренняя логистика, позиционирование);

2) презентация товаров;

3) презентация торгового персонала.

Для того чтобы успешно решить эти задачи, современные магазины превращаются посредством различных технологий в сильные социокультурные поля, возникающие вследствие прямого и косвенного взаимодействия большого количества разнообразных агентов по поводу купли и продажи товаров и услуг. В ходе взаимодействия, разворачивающегося в определенной материальной среде и в определенный момент социального и физического времени, возникает новое системное качество, признаки которого отсутствуют в элементах ситуации. Сама ситуация взаимодействия выступает в качестве причины того или иного типа поведения участников. В результате не отдельные элементы, а социальное поле предопределяет поведение человека, которое в свою очередь превращается в элемент поля, размывая границу между причиной и следствием, человеком и средой. Попав в одно поле, люди, разные по своему характеру, взглядам и манерам поведения, начинают вести себя сходным образом. Правда, одни на доминирующую программу поля переключаются мгновенно, другие пытаются ей сопротивляться<sup>33</sup>.

Торговое поле современных магазинов — это театр повседневности, в котором потребители играют роли, фантазируют, тестируют представления о себе и свои новые имиджи. На сцене этого театра ставятся и разыгрываются самые разные пьесы.

Многообразие потребительских желаний рождает многочисленные варианты сценариев и пьес наряду со стандартными сценариями “Пришел со списком, купил”, “Семейные выходные”, “Встреча с подружкой” до захватывающих сериалов и квестов. Специальное проектирование торгового пространства, интеграция различных социальных технологий воздействия на эмоциональную

---

<sup>32</sup> Corrigan P. Op. cit. P. 55–58.

<sup>33</sup> Ильин В.П. Феномен поля: от метафоры к научной категории // Рубеж (альманах социальных исследований). 2003. № 18. С. 32.

сферу потребителей (нестандартные архитектурные решения, броское оформление витрин, дизайн интерьеров, музыкальный фон, аромамаркетинг, психологически выверенные гаммы цветовых, вкусовых и осязательных решений) создают особую зрелищность и притягательность пространств, поддерживают логику выбранного сценария и призваны не только стимулировать покупки, но, как отмечалось выше, формировать незабываемые впечатления. Именно они становятся ведущим фактором потребительской лояльности и заставляют человека возвращаться в торговое пространство.

Для стремящихся к “экономии времени” потребителей компании предлагают сценарии “Заказал. Приехал. Забрал”, упрощая процесс покупки до минимальных пяти минут, но превращая его в незабываемый, персонализированный спектакль, заставляющий потребителя возвращаться вновь и вновь<sup>34</sup>. Для потребителей, ориентированных на индивидуальный подход даже в стандартных товарах и услугах, предлагается сценарий “Покупай, сколько требуется”<sup>35</sup>. Для заикленных на модных трендах потребителей торговое пространство превращается в аналог глянцевого журнала, где каждые шесть–восемь недель меняются внутренняя обстановка и витрины, выбирается новый способ предоставления продукции и слоган.

Согласно данным компании *GfK*, именно оффлайн-пространства будут брать на себя функцию формирования впечатлений, в то время как онлайн-площадки должны будут дополнять эти впечатления удобством, быстротой выбора, таким образом, превращая взаимодействия компании и потребителя из изолированных мультиканальных взаимодействий в омниканальные. Согласно данным одного из обзоров, ведущими характеристиками торгового пространства будущего станут<sup>36</sup>:

1) многофункциональность использования, что позволит обеспечить многообразие опыта и даст возможность реализации различных сценариев;

---

<sup>34</sup> Американская розничная сеть электроники “*Sears*” использует концепт “*Stop your way*”, организовывая специальные выделенные места на парковках крупных моллов, куда в течение пяти минут после подтверждения заказа специальный персонал приносит выбранный вами продукт.

<sup>35</sup> Итальянская компания “*Negoziò leggero*” предоставляет возможность испытать незабываемые впечатления от покупки продуктов питания, моющих средств, косметики и т.п., давая возможность потребителям экспериментировать с разнообразными емкостями и упаковкой, приобретая товары в любом нужном для него объеме.

<sup>36</sup> Степанюк Е. Индустрии: ритейл, мода и стиль жизни, торговая недвижимость. Обзор GfK. 2016. С. 9. URL: <http://www.gfk.com/ru/insaity/report/shopping-vpечatlenii/> (дата: 23.10.2016).

2) интенсивность использования, возможность (или способность) обеспечивать высокую проходимость и добиваться синергии от разнообразных видов деятельности потребителей;

3) гибкость использования: пространства должны легко адаптироваться к изменяющимся социальным и экономическим условиям и обеспечивать реализацию различных потребительских сценариев;

4) “подключенность”: способность сочетать цифровые и оффлайн-инструменты, обеспечивая непрерывную коммуникацию с потребителями, стимулируя продажи и увеличивая вовлеченность людей в процесс покупок.

Это, несомненно, будет приводить к тому, что существующие “ типовые ” решения в организации торговых пространств перестанут быть столь привлекательными для искушенных потребителей. Их стремление к экспериментированию, желание получить яркие впечатления в череде однообразных предлагаемых торговых решений будут заставлять компании искать новые инструменты для удовлетворения самых разнообразных желаний покупателя — быть местом встреч, частью образовательной среды, создавать возможности для демонстрации социальных, политических и культурных интересов посредством посещения определенных локаций и покупок в них.

Ритейлеры, которые уже подхватили тренд “шопинга впечатлений”, работают не только над материальными и нематериальными аспектами опыта непосредственно внутри своих магазинов. Ориентированные в будущее ритейл-концепции преобразуют и изобретают заново свое городское окружение, как бы выстраивая подходящие декорации для нового потребительского опыта, разрабатывая все более увлекательные технологии соединения покупки с культурными, образовательными и развлекательными мероприятиями.

Например, при организации торговых пространств активно применяются не только технологии, характерные ранее для индустрии развлечений, но заимствуются способы взаимодействия с целевыми аудиториями, применяемые в *GLAM*-индустрии<sup>37</sup> (музеи, библиотеки, архивы, галереи), превращая современные магазины в арт-объекты. Необходимо отметить, что это не односторонний процесс отбора и перенесения с использованием внеотраслевого бенчмаркинга новых технологий, но двусторонний процесс взаимного обогащения, взаимопроникновения различных социальных институтов. Так, музеи не в силах противиться проникновению маркетинговых технологий в жизнь. Чтобы привлечь новых зрителей и победить в конкуренции за время, внимание и деньги современ-

---

<sup>37</sup> GLAM — акроним от англ. *Galleries, Libraries, Archives, Museums*.

ного потребителя, они готовы сегодня на многое. Маркетинговые технологии проникают в “святая святых”: музейные экспонаты в духе мерчандазинга товаров располагаются теперь не по хронологическому или страноведческому принципу, но по тематическому (так устроены, например, Британская галерея Тейт или Музей фон Дер Хейдт). Все чаще происходит временный обмен постоянными коллекциями. А главное — изменился сам подход к пониманию музейной политики. Важнее оказывается не что показывать, а как. Собственно, в определенной перспективе музейные коллекции уже выглядят как сеть супермаркетов: они просто обязаны обладать необходимым минимумом товара — картин или скульптур. Политика представления их потребителям исходит из той же логики конкурентной борьбы и позиционирования, что и в товарах и услугах. Грань между конкуренцией *Coca-Cola* и *Pepsi* становится едва ли различима с конкуренцией Большого Театра и Венской Оперы, выставок Микеланджело и Леонардо Да Винчи. При этом в общей конкурентной гонке различных социальных институтов за внимание потребителя музеи значительно проигрывают современным ритейлерам. “Музей раньше считался уникальным, а ритейл — частью ансамбля. Однако в настоящий момент торговые пространства становятся центрами новой индустрии, в которые встраиваются музеи, библиотеки, образовательные учреждения и т.д.”<sup>38</sup>.

Торговые пространства заимствовали от музеев стратегию “погружения” и в определенной мере за счет “тонких” социальных технологий работы с сознанием современных потребителей вывели ее на новый уровень. Например, современный концепт торговых пространств эпицентр-сторе (*epicenter-store*) активно использует музеефикацию как один из основных инструментов по созданию привлекательного, притягивающего образа, формированию незабываемого потребительского опыта. Бутики *Prada* в Нью-Йорке, Шанхае или Сингапуре, *Selfridges* в Манчестере, аптеки *Walgreens* в США — это не только эксклюзивные бутики, современные супермаркеты и аптеки, но новые художественные галереи, совмещенные с публичными пространствами, лаборатории для потребительских экспериментов, образовательные центры. Внутреннее строение торговых точек выстроено в логике музейной экспозиции: товары здесь размещаются на подиумах, стены оформлены в виде гигантских фресок, которые изменяются на регулярной основе, задавая актуальную тему для внутриторговой выставки. Экспериментальные технологии, интригующие материалы и инновационные методы взаимодействия покупателей и товаров, при-

---

<sup>38</sup> *Twichell J.B.* Branded nation: the marketing of megachurch // College Inc. and Museumland Simon & Schuster. 2005. Sept. P. 226–232. ISBN-13: 978-0743243476.

званы обогатить опыт шопинга<sup>39</sup>. И как когда-то само здание музея не предполагало завлекательности через витрину, так и современные эпицентр-STORE стремятся спрятаться за очень аскетичным, нейтральным фасадом, переориентируя внимание на внутреннее убранство, успешно интегрируя противоположные векторы современной потребительской культуры, с одной стороны, стремящейся ко всеобщей, нарочитой эстетизации, а с другой — к аскетичности и нейтральности. Мысль Э. Уорхола “Закрой сегодня универмаг, открой его столетие спустя, и ты получишь музей современного искусства” обретает свое воплощение.

Ряд специалистов полагают, что данный концепт организации торгового пространства является лишь новой моделью флагманских магазинов премиальных товаров. Считая, что их основная задача состоит в демонстрации “показной роскоши”, щедрости премиальных марок, и их дальнейшее тиражирование будет существенно снижать эффективность воздействия на потребителей<sup>40</sup>. Однако необходимо признать, что являясь пока не столь распространенным форматом, эти магазины формируют будущую тенденцию и для массового рынка, становясь “концептуальным окном” будущей тенденции. Подтверждением этого являются распространение и популяризация другого формата торгового пространства — “всплывающих магазинов” (“*pop-up-store*”), который в начале 2000-х гг. был своеобразным ответом премиальных марок пресыщенному европейскому и американскому потребителю. Особенности данного концепта являются необычность расположения временной торговой точки (посреди улицы, на автомобильной стоянке, в пустыне, на пляже и т.д.), неожиданность появления (строится в предельно сжатые сроки), любопытное, нестандартное, часто эпатажное оформление как внешнего, так и внутреннего пространства торговой точки (гигантский чемодан *Louis Vuitton*, строительный контейнер и зеркальный куб *Hermès*, изба *Channel* и т.д.), а также особый способ продвижения концепта (такие магазины сочетаются с выставками, музыкальными шоу, организацией баров рядом с торговым местом и т.п.). Все это в совокупности стимулирует любопытство потребителей, желание посмотреть, потрогать, приобрести, а потом еще и поделиться незабываемыми

---

<sup>39</sup> В эпицентр-STORE *Prada* клиенты касаются кнопки, чтобы сделать стеклянные двери примерочных непрозрачными, видеть новую одежду с различных углов на интерактивных видеомониторах, могут проецировать свое изображение в примеряемой одежде для друзей по шопингу. Аптечные бутики *Walgreens* не только имеют внутренние виртуальные витрины, но и интерактивные экраны для тестирования товаров, проведения медицинской экспресс-диагностики.

<sup>40</sup> *Chevalier M., Gutsatz M. Luxury retail management: how the world's top brands provide quality product and service support. Wiley, 2012. ISBN-13: 978-0470830260.*

впечатлениями. Первоначально “всплывающие магазины”, также как и эпицентр-стори воспринимались как экзотические эксперименты премиальных брендов, однако спустя десятилетие этот формат стал таким же распространенным и среди массовых марок. Теперь никого не удивляет “всплывающий” ланч-бокс от *McDonalds*, ретро-автобус от *Red Bull* или инсталляция из контейнеров от *E-bay*.

Не представляет ли предложенное здесь рассмотрение современных практик и пространств потребления с их амбивалентной логикой свободы и принуждения, рассмотрение, безусловно, далекое от полноты и требующее уточнения собственных аналитических и исследовательских инструментов, одну из глав постфукинианского проекта аналитики неолиберальных режимов правления<sup>41</sup>? Не является ли анализ современных потребительских практик, по крайней мере, частью ответа на вопрос, сформулированного М. Фуко “Как нами управляют?”. Во всяком случае, подобная постановка вопроса имеет право на существование. Как отмечал американский географ Дж. Гос, занимающийся семиотикой торговых центров, «торговый центр продает своим покупателям парадоксальный опыт: они могут пережить опасность в безопасности, столкнуться с “другим” как с хорошо знакомым, быть туристами, не выезжая в отпуск, пойти на пляж посреди зимы и быть снаружи, оставаясь внутри. Это буквально фантастическое место... концептуализированное пространство, научно спланированное и реализованное через строгий технический контроль, притворяясь пространством, творчески созданным его обитателями»<sup>42</sup>. Но сегодня любой технический контроль является социальным.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Барков С.А. Исторические метаморфозы потребления как социально-экономического феномена // Политика и Общество. 2015. № 7. С. 811–828. DOI: 10.7256/1812-8696.2015.7.14856.

Бауман З. От паломника к туристу // Социологический журнал. 1995. № 4.

Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества. М., 2004.

Дин М. Правительность: власть и правление в современных обществах / Под науч. ред. С.М. Гавриленко. М., 2016.

Бурстин Д.Дж. Сообщества потребления // Thesis. 1993. Вып. 3.

Желнина А. Фланер // Urban Sociology. 2008. № 6. URL: <http://les-urbanistes.blogspot.ru/2008/06/blog-post.html> (дата обращения: 01.10.2016).

<sup>41</sup> См., например: Дин М. Правительность: власть и правление в современных обществах / Под науч. ред. С.М. Гавриленко. М., 2016.

<sup>42</sup> Цит. по: Трубина Е.Г. Город в теории: опыты осмысления пространства. М., 2011. С. 267.



*Зорин К.Л.* История развития торговых центров // Архитектура и современные информационные технологии. 2012. № 3 (20). URL: <http://www.marhi.ru/АМИТ/2012/3kvart12/zorin/zorin.pdf> (дата обращения: 08.08.2016).

*Ильин В.И.* Феномен поля: от метафоры к научной категории // Рубеж (альманах социальных исследований). 2003. № 18. С. 29–49.

*Ильин В.И.* Потребление как дискурс: Учеб. пособие. СПб., 2008.

*Ильин В.И.* Креативный консюмеризм как тренд современного общества потребления // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. 14. № 5. С. 41–54.

*Кларк Д.Б.* Потребление и город. Современность и постсовременность // Логос. 2004. № 3–4.

*Клименко О.М.* Мода как стратегия получения удовольствия // Феномен удовольствия в культуре. Материалы международного научного форума. 6–9.04.2004. СПб., 2004. С. 351–354.

*Маркеева А.В.* Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16. № 12. С. 1924–1936.

*Немкова Е., Рыс А., Мирон А., Овчаренко А.* Шоппинг: как это делают люди. URL: [https://www.hse.ru/data/005/979/1224/shopping\\_21.11.doc](https://www.hse.ru/data/005/979/1224/shopping_21.11.doc) (дата обращения: 13.10.2016).

*Ольденбург Р.* Третье место: кафе, кофейни, книжные магазины, бары, салоны красоты и другие места “тусовок” как фундамент сообщества. М., 2014.

*Пайн Б.Д., II, Гилмор Д.Х.* Экономика впечатлений. Работа – это театр, а каждый бизнес – сцена. М., 2005.

*Симбирцева Н.А.* Фланер как интерпретатор текста культуры // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 5. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=6959> (дата обращения: 12.10.2016).

*Степанюк Е.* Индустрии: ритейл, мода и стиль жизни, торговая недвижимость. Обзор GFK. 2016. URL: <http://www.gfk.com/ru/insaity/report/shopping-vpечatlenii/> (дата обращения: 23.10.2016).

*Трубина Е.Г.* Город в теории: опыты осмысления пространства. М., 2011.

## REFERENCES

*Barkov S.A.* Istoricheskie metamorfozy potreblenija kak social'no-jekonomicheskogo fenomena [Historical metamorphosis of consumption as a socio-economic phenomenon] // Politika i Obshhestvo [Politics and Society]. 2015. N 7. С. 811–828. DOI: 10.7256/1812-8696.2015.7.14856 (in Russian).

*Baudrillard J.* Simulacra and simulation. Ann Arbor, 1994.

*Bauman Z.* Postmodern ethics. Oxford, 1993.

*Bauman Z.* Ot palomnika k turistu [From the pilgrim to the tourist] // Sociologicheskij zhurnal [Sociological Journal]. 1995. N 4.2. (in Russian).

*Bauman Z.* Globalizacija. Posledstvija dlja cheloveka i obshhestva [Globalization. Consequences for man and society]. М., 2004 (in Russian).

*Bowlby R.* Supermarket futuers // The Shopping Experience / Ed. by P. Falk, C. Cambel. L., 1997. P. 92–110.

*Burstin D. Dzh.* Soobshhestva potreblenija [Communities of consumption] // Thesis [Thesis]. Vyp. 3. 1993 (in Russian).

*Chevalier M., Gutsatz M.* Luxury retail management: how the world's top brands provide quality product and service support. Wiley, 2012. ISBN-13: 978-0470830260.

*Corrigan P.* Shop and shopping: department store // The Sociology of Consumption. L., 1997. P. 55–58.

*Din M.* Pravitel'nost': vlast' i pravlenie v sovremennyh obshhestvah [Correctness: power and rule in modern societies / Under the science. Ed. C.M. Gavrilenko] / Pod nauch. red. S.M. Gavrilenko [Ed. by C.M. Gavrilenko]. M., 2016 (in Russian).

*Douglas J.* Senior fashion and beauty editor. Shoppers flaunt new purchases to world in bizarre haul videos // Shine Yahoo. 2013. 5 Dec. Thu. URL: <https://shine.yahoo.com/holiday-gift-guide/shoppers-flaunt-purchases-world-bizarre-haul-videos-231100794.html> (accessed: 20.09.2016).

Grocery E-commerce: click and shop meals go mainstream // Retail News Inside. 2014. July. Vol. 4. Iss. 7. P. 8.

*Herman D., Rem K. et al.* Harvard Design School Guide to Shopping. Harvard Design. School. Cologne, 2001.

*Il'in V.I.* Fenomen polja: ot metafory k nauchnoj kategorii [The phenomenon of the field: from the metaphor to the scientific category] // Rubezh (al'ma-nah social'nyh issledovanij) [Rubezh (alma-nah of social research)]. 2003. N 18. S. 29–49 (in Russian).

*Il'in V.I.* Potreblenie kak diskurs: Uch. posob [Consumption as a discourse]. SPb., 2008 (in Russian).

*Il'in V.I.* Kreativnyj konsjumerizm kak trend sovremennogo obshhestva potreblenija [Creative consumerism as a trend of modern society of consumption] // Zhurnal sociologii i social'noj antropologii [Journal of Sociology and Social Anthropology]. 2011. T. 14. N 5. S. 41–54 (in Russian).

*Klark D.B.* Potreblenie i gorod. Sovremennost' i postsovremennost' [Consumption and the city. Modernity and postmodernity] // Logos [Logos]. 2004. N 3–4 (in Russian).

*Klimenko O.M.* Moda kak strategija poluchenija udovol'stvija [Fashion as a strategy for obtaining pleasure] // Fenomen udo-vol'stvija v kul'ture. Materialy mezhdunarodnogo nauchnogo foruma [The phenomenon of pleasure in culture. Materials of the international scientific forum]. 2004. 6–9.04. SPb., 2004. S. 351–354 (in Russian).

*Lunt P., Livingstone S.* Shopping, spending and pleasure // Mass Consumption and Personal Identity. Bucks, 1992.

*Markeeva A.V.* Gejmifikacija kak instrument upravlenija personalom sovremennoj organizacii [Geymifikatsiya as a tool for personnel management of modern organization] // Rossijskoe predprinimatel'stvo [Journal of Russian Entrepreneurship]. 2015. T. 16. N 12. S. 1924–1936 (in Russian).

*Miller D.* A theory of shopping. Cambridge, 1998.

*Nemkova E., Rys A., Miron A., Ovcharenko A.* Shopping: kak jeto delajut ljudi [Shopping: how people do it]. URL: [https://www.hse.ru/data/005/979/1224/shopping\\_21.11.doc](https://www.hse.ru/data/005/979/1224/shopping_21.11.doc) (data obrashhenija: 13.10.2016) (in Russian).

*Ol'denburg R.* Tret'e mesto: kafe, kofejni, knizhnye magaziny, bary, salony krasoty i drugie mesta "tusovok" kak fundament soobshhestva [Third place: cafes, coffee shops, bookstores, bars, beauty salons and other places "party" as the foundation of the community]. M., 2014 (in Russian).

*Pajn B.D., II, Gilmor D.X.* Jekonomika vpechatlenij. Rabota — jeto teatr, a kazh-dyj biznes — scena [The economy of impressions. Work is a theater, and every business is a stage]. M., 2005 (in Russian).

PwC's Annual global total retail consumer survey 2015 (report). URL: [http://www.pwccn.com/webmedia/doc/635606253522336938\\_global\\_retail\\_survey\\_feb2015.pdf](http://www.pwccn.com/webmedia/doc/635606253522336938_global_retail_survey_feb2015.pdf) (accessed: 15.10.2016).

*Simbirceva N.A.* Flaner kak interpretator teksta kul'tury [Flaner as an interpreter of the text of culture] // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija [Modern problems of science and education]. 2012. N 5. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=6959> (data obrashhenija: 12.10.2016) (in Russian).

*Stepanjuk E.* Industrii: ritejl, moda i stil' zhizni, trgovaja nedvizhi-most'. Obzor GfK [Industry: retail, fashion and lifestyle, commercial real estate. Review of GfK]. 2016. URL: <http://www.gfk.com/ru/insaity/report/shopping-vpechatlenii/> (data obrashhenija: 23.10.2016) (in Russian).

The rise of Webrooming (report). URL: <http://www.interactionsmarketing.com/retailperceptions/2014/05/the-rise-of-webrooming/> (accessed: 23.12.2015).

The shopper of future. How today's young shoppers see tomorrow's shopping experience // GfK. Retail Survey. 2015. URL: [https://www.gfk.com/fileadmin/user\\_upload/dyna\\_content\\_import/2015-09-01\\_news/data/au/news-and-events/News/Documents/GfK\\_whitepaper\\_TheShopperOfTheFuture.pdf](https://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content_import/2015-09-01_news/data/au/news-and-events/News/Documents/GfK_whitepaper_TheShopperOfTheFuture.pdf) (accessed: 28.10.2016).

*Trubina E.G.* Gorod v teorii: opyty osmyslenija prostranstva [City in theory: the experiences of understanding the space]. M., 2011 (in Russian).

*Twichell J.B.* Branded nation: the marketing of megachurch // College Inc. and Museumland Simon & Schuster. 2005. Sept. 2. ISBN-13: 978-0743243476.

*Warde A.* Consumption and theories of practice // Journal of Consumer Culture. 2005. Vol. 5 (2). P. 131–153.

*Zhel'nina A.* Flaner [Flaner] // Urban Sociology [Urban Sociology]. 2008. N 6. URL: <http://les-urbanistes.blogspot.ru/2008/06/blog-post.html> (data obrashhenija: 01.10.2016) (in Russian).

*Zorin K.L.* Istorija razvitija trgovyh centrov [History of development of shopping centers] // Arhitektura i sovremennye informacionnye tehnologii [Architecture and modern information technology]. 2012. N 3 (20). URL: <http://www.marhi.ru/AMIT/2012/3kvart12/zorin/zorin.pdf> (data obrashhenija: 08.08.2016) (in Russian).

**Е.А. Сverdlikova**, канд. филос. наук, доц. кафедры социологии организаций и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия\*

## **ТРАДИЦИИ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА И КОРПОРАТИВНЫЙ ПАТРИОТИЗМ**

**Sverdlikova Elena Al'bertovna**, PhD in philosophy, assistant professor, Sociology of organizations and management subdepartment, Department of sociology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, e-mail: Elena.sverdlikova@gmail.com

## **TRADITIONS OF RUSSIAN BUSINESS AND CORPORATE PATRIOTISM**

*Исследование лояльности сотрудника организации обычно связывают с анализом организационной культуры, ее норм, ценностей, правил, на основе которых выстраиваются отношения между персоналом и организацией. В современной России сложился интересный симбиоз организационных культур разных эпох, по-своему влияющий на формирование лояльности персонала организаций.*

*В статье анализируются результаты исследований корпоративной культуры российских организаций, полученные за последние десятилетия известными российскими и западными социологическими компаниями, а также отдельными российскими социологами. Существенной особенностью данных исследований является то, что проводились они исключительно количественными методами и в формате западных ценностей корпоративной культуры и оценки лояльности персонала организации. В результате авторского анализа удалось выявить, что корпоративная культура российских организаций, а также лояльность персонала как ее качественная характеристика не соответствуют многим, присущим мировой практике, критериям оценки. Российскую деловую культуру принято рассматривать как находящуюся в процессе становления, в какой-то степени "недоразвитую" по сравнению с культурой, существующей в странах с сильными капиталистическими традициями. Это не так. За 25 лет развития в России рыночной экономики сформировалась определенная система ценностей персонала, включающая в себя ценности дореволюционного предпринимательства, мировоззренческие ориентации советских времен и ценности, сформированные в последние годы. Низкая степень лояльности работников по отношению к организациям в этом плане представляет собой не признак недоразвития корпоративной культуры, а специфическую культурную черту отечественного бизнеса, имеющую под собой вполне рациональные основы и не подлежащую исключительно отрицательной трактовке.*

---

\* Сverdlikova Елена Альбертовна, e-mail: Elena.sverdlikova@gmail.com

Такие выводы были получены на основе качественно-количественных исследований, проведенных с использованием методов анализа биографий и контент-анализа современной бизнес-периодики. Качественно-количественные методы исследования ценностей российской деловой культуры позволяют глубже посмотреть на персонал современных российских организаций. А на глубинном уровне люди стремятся воплощать в своей жизни, на работе и в быту высокие принципы и идеалы. Исследование документов и анализ периодики свидетельствуют о том, что у современных “капитанов бизнеса”, и у персонала в целом, воспроизводятся умения и ценности, свойственные предыдущим поколениям. Наиболее значимыми в этом ряду ценностями оказались российские ценности трудолюбия и преобладания моральных форм мотивации над материальными. Эти данные стали показательными как для характеристики современной российской деловой культуры, так и для характеристики лояльности персонала организации.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, деловая культура, лояльность, приверженность персонала, культурные ценности, контент-анализ, мотивация, денежное вознаграждение, социологические исследования.

*A study of employees' loyalty to organization is usually associated with the analysis of the organizational culture, its norms, values, rules, which create a peculiar relationships the staff and the organization. In modern Russia there is an interesting symbiosis of the different epochs cultures, determining the personnel loyalty to organizations.*

*The article represents the results of the researches received in the last decade by well-known Western and Russian sociological centers, as well as by some separate Russian sociologists. A significant feature of these studies is that they were conducted solely with the use of quantitative methods and in the format of Western corporate values and Western evaluation tools. The author research demonstrates that the corporate culture of Russian organizations, as well as the personnel loyalty, does not meet many inherent in international practice, evaluation criteria. Russian business culture is usually regarded as being in the process of becoming, to some extent, “underdeveloped” in comparison with the culture that exists in countries with strong capitalist traditions. This is not true. Over 25 years in Russia of market economy development have formed a certain system of values, incorporating values of pre-revolutionary business, ideological orientations of the Soviet era and the values that have been formed in recent years. Low degree of personnel's loyalty towards the organizations, in this respect, is not a symptom of the cultural underdevelopment, it is a specific cultural trait of the domestic business, which has a quite rational basis and is not a subject to exclusively negative interpretation.*

*This conclusion is based on the results of qualitative and quantitative research, conducted using methods of biographical analysis and content analysis of contemporary business periodicals. These qualitative and quantitative research methods in the analysis of the Russian corporate values determine a deeper look at the staff of the modern Russian organizations. Deeper analysis shows, that people seek to embody in their lives, at work and at home, high principles and ideals. The study of documents and analysis of periodicals testifies the fact that modern “captains of business” and the personnel, overall, are repro-*

*duced skills and values inherent in the previous generations. The most significant values of this kind are the values of the Russian diligence and the predominance of the moral forms of motivation over the material. These data are meaningful for characteristics of modern Russian business culture in general, as well as characteristics of the personnel loyalty to the organization.*

**Keywords:** *corporate culture, business culture, loyalty, commitment of personnel, cultural values, content analysis, motivation, monetary compensation, social research.*

Одной из ключевых проблем современного управления является разработка методов формирования лояльности и приверженности персонала организации как частного элемента корпоративного патриотизма, который становится в последнее время сильным институциональным фактором, воздействующим на развитие как отдельных социальных общностей, так и общества в целом.

Исследование лояльности сотрудника организации обычно связывают с анализом организационной культуры, ее норм, правил, ценностей, на основе которых выстраиваются отношения между персоналом и организацией. Сегодня в мире существует много типологизаций организационных культур. При этом Россия долгое время не была включена в подобные сравнительные международные исследования, поэтому ни одна из традиционных типологий корпоративной культуры подробно не рассматривает опыт Советского Союза и России. А тем временем в современной России сложился интересный симбиоз организационных культур разных эпох, по-своему влияющий на формирование приверженности и лояльности персонала организации. Рассмотрим отдельные характеристики данного симбиоза.

Проанализируем опыт первых исследований корпоративной культуры российских компаний. Они начали проводиться со второй половины 1990-х гг. Согласно этим исследованиям, корпоративная культура современной России содержит в себе несколько базовых элементов:

- некоторые формы дореволюционной (досоветской) корпоративной культуры (их возрождение произошло с начала 1990-х);
- формы корпоративной культуры, сформированные в советский период;
- формы организационной культуры, привнесенные с зарубежным опытом<sup>1</sup>.

В 2005 г. исследовательская группа “Begin Group” провела свои исследования, посвященные проблеме развития корпоративной

---

<sup>1</sup> Устинова О.В., Чуприна Е.В. Формирование корпоративной идентичности персонала // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 24 (353). Вып. 34. С. 56.

культуры в российских компаниях. Были изучены представители 147 компаний — российских, западных (действующих в России) и совместных предприятий. Наибольшее число респондентов (45%) идентифицировали корпоративную культуру в своей компании как “динамичную и развивающуюся”, т.е. отмечали положительную динамику. 26% назвали ее “вполне сформированной”, 19% отметили, что корпоративная культура в их компаниях “дружественная”, 17 — “гибкая”, 12 — “открытая”, 7% отметили, что работают в компаниях с “семейной” корпоративной культурой, столько же считают корпоративную культуру в их компании “консервативной”<sup>2</sup>.

Специальные документы, регламентирующие корпоративную культуру, имели 89% западных, 66 — совместных и 50% российских компаний. Это различные варианты корпоративных кодексов, положения, инструкции, прописанные стандарты поведения в компании. Среди методов поддержания корпоративной культуры большая часть опрошенных отметила материальные и нематериальные методы поощрения. Лишь 16% применяли систему депремирования (и другие санкции), среди них почти все — российские компании<sup>3</sup>.

В целом, в начале 2000-х гг. корпоративная культура большинства организаций переживала процесс становления. Обозначились общие контуры системообразующих ценностей, но явной специфики не прослеживалось. Корпоративную культуру понимали очень широко, в процессе ее построения уживались несколько разных подходов.

Позже на базе первых целостных международных сравнений, одно из которых было проведено в 2012 г. в рамках Международной программы социальных исследований “International social survey program” (ISSP) среди 17000 человек в 25 странах мира, выявили, что российская корпоративная культура в формате западных критериев находится на начальной стадии развития. В особенности это касалось лояльности персонала. Россия заняла 24-е место среди 25 государств, в которых проводилось исследование, опередив только Францию. Первые места заняли Швейцария, США и Ирландия<sup>4</sup>. Вообще, результаты данного исследования поражают своей парадоксальностью. Российские компании, которые позже многих исследуемых компаний стали внедрять мировые стандарты

---

<sup>2</sup> Корпоративная культура в российских компаниях. URL: [http://epigraph.info/index.php?option=com\\_content&view=article&id=24573:korporativnaya-kultura-v-rossijskih-kompaniyah&catid=32&Itemid=104](http://epigraph.info/index.php?option=com_content&view=article&id=24573:korporativnaya-kultura-v-rossijskih-kompaniyah&catid=32&Itemid=104)

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Монсурова Г.А. Корпоративная приверженность и ее детерминанты: межстрановые сравнения. URL: <https://www.regconf.hse.ru/uploads/91ba2b308c4ec348c3f22a819ae051a1586d0869.doc>

корпоративной культуры, оказывается, по результатам опроса, впереди Франции, менеджеры которой, по идее, должны были гораздо раньше озаботиться данной проблемой... Но вернемся к анализу данных исследования.

Почти 50% опрошенных американцев, швейцарцев и более 40% ирландцев показали самый высокий уровень лояльности своей компании. В странах-аутсайдерах, к которым отнесли и Россию, половина работников вообще не высказывают интереса к фирме.

Положительный ответ на вопрос о возможности совершенствования своих навыков на рабочем месте дали 85% американцев, около 80% ирландцев. Среди россиян таковых оказалось около 65%. Еще один важный фактор, характеризующий корпоративную культуру, — возможность работников влиять на принятие решений. В странах традиционного капитализма она в 2,5 раза выше, чем в России<sup>5</sup>.

Чем же объясняется такое “отставание”, а, может быть, и не “отставание”, а специфика? Существуют ли особые организационные ценности, формирующие поведение людей в российском бизнесе? Настало время разобраться, в чем же суть этих особенностей?

По данным исследования Н.И. Боечко, в современной России господствует лидерский тип организаций, в котором гипертрофировано единоначалие и стремление высшего звена управления контролировать и вмешиваться в деятельность всех уровней. Отличительные черты подобных организаций — слабый учет корпоративных ценностей и мотиваций персонала, доминирование ориентации на прибыль, усиленная централизация власти и контроль, насаждение сверху ценностей корпоративной культуры. В частности, в компаниях Санкт-Петербурга 42% респондентов отмечают, что объяснения относительно корпоративных ценностей и норм поведения они получают от непосредственного руководителя. При этом, о низком уровне культуры в таких компаниях говорят 28% опрошенных, а 53% не могут ответить на вопрос о ее существовании<sup>6</sup>.

В большинстве случаев общая для всей компании система норм корпоративной этики не зафиксирована документально (этот факт отметили 85% респондентов), но и ее необходимость не осознается работниками (64%). И это может быть интерпретировано не столько как “недоразвитость”, сколько как нежелание формализовать то, что по природе своей является неформальным. Русского человека часто поражают формулировки в западных кодексах поведения. Для многих отечественных работников они представляют собой либо трюизмы, либо недостижимые идеалы, либо воплоще-

---

<sup>5</sup> Монсурова Г.А. Указ. соч.

<sup>6</sup> Боечко Н.И. Специфика формирования российской организационной культуры // Проблемы современной экономики. 2007. № 1 (21).



ния желаний высшего руководства, не слишком согласующиеся с интересами работников. При этом, наличие разделяемых этических норм в неформальных взаимоотношениях отмечали 42,5% российских респондентов, общих трудовых ценностей — 45%, общих трудовых традиций — 27,5%<sup>7</sup>.

Отдельные исследователи отмечают, что современная модель российской организационной культуры представляет собой конгломерат или смешение ценностей различных типов культур. Так, А.Д. Чанко<sup>8</sup> все ценности современной российской культуры разбивает на два вида — американские ценности организационного развития и российские агрессивно-защитные ценности.

Ценности организационного развития акцентируют внимание на способности работать в команде, доверять друг другу и разделять персональную ответственность ради достижения организационных целей. Автор явно симпатизирует американским ценностям, но акцентирует свое внимание на том факте, что в современной российской деловой культуре доминируют свои специфические ценности, которые он называет “агрессивно-защитными” и относит к ним избегание, оппозиционность, власть, конкуренцию. Ценности “организационного развития”, к которым относятся самоактуализация, стремление к достижениям, союзничество, ярко проявляющиеся в американской деловой культуре, менее выражены на корпоративном уровне российской деловой культуры. По всей вероятности, ценности корпоративной культуры в России минимизируют значимость стремления к достижениям компании в ущерб личным интересам. Российский работник хорошо знает, что значит “работать на дядю” и всеми способами стремится этого избежать.

Обобщение характерных национальных черт российской корпоративной культуры дает возможность выделить ее наиболее значимые типы. Например, Н.В. Латов и Ю.В. Латов выделяют четыре типа российской национальной культуры (субкультуры). На основе эмпирических исследований они сформулировали характеристики каждого типа<sup>9</sup>.

*Первый тип*, “комплексная постсоветская корпоративная культура”, имеет следующие характеристики: необходимость добросовестной работы, инициативности и высокой квалификации, но при этом особое распространение получают требования покорности и бесконфликтности.

---

<sup>7</sup> Боечко Н.И. Указ. соч.

<sup>8</sup> Чанко А.Д. Опыт диагностики организационной культуры российских компаний // Российский журнал менеджмента. 2007. Т. 3. № 4. URL: [http://ecsocman.hse.ru/data/310/625/1219/x23029\\_054\\_Chanko.pdf](http://ecsocman.hse.ru/data/310/625/1219/x23029_054_Chanko.pdf)

<sup>9</sup> См.: Латова Н.В., Латов Ю.В. Российская экономическая ментальность на мировом фоне // Общественные науки и современность. 2001. № 4.

Как правило, подобная корпоративная культура свойственна финансовому сектору, а также недвижимости, энергетике, химической промышленности.

*Второй тип*, “акцентированная добросовестно-инициативная культура”, характеризуется распространением требований добросовестной работы и высокой инициативности, которые сочетаются с низкими требованиями лояльности. Этот тип свойственен предприятиям автотранспорта, а также телекоммуникации и связи, издательствам и полиграфии. В таких организациях чаще используются объективные критерии найма, такие как квалификация и уровень образования.

Рядовые работники и специалисты из организаций с “акцентированной добросовестно-инициативной организационной культуры” чаще других чувствуют себя “партнером на предприятии”. Они значительно реже, чем другие, отмечают, что “работают не в полную силу”.

У рядовых работников наблюдается более высокий уровень соблюдения предъявляемых им нормативно-ролевых требований. У специалистов наблюдается меньшая согласованность с требованиями организационной культуры, что свидетельствует о большей автономности личности специалиста.

Именно такой тип культуры сочетает относительную независимость работников и возможности их добровольного объединения. Человек знает себе цену, он понимает, что со своим опытом и квалификацией он не пропадет. Поэтому он и “нелоялен” организации. Он готов в ней работать, поскольку для него лично это выгодно.

*Для третьего типа*, “акцентированной квалификационно-коллективистской культуры”, характерно сочетание высоких требований по квалифицированности и добросовестности с коллективистскими ценностями (например, здесь могут иметь место объединения работников для отстаивания своих прав и т.п.). К подобному типу относятся многие предприятия нефтепереработки, легкой и химической промышленности. Это крупные предприятия, большая их доля создана в советское время. Именно здесь встречаются реально действующие профсоюзы.

Рядовые работники предприятий с квалификационно-коллективистской культурой чаще отмечают проведение собраний по инициативе работников. В то же время, у специалистов данный тип культуры ассоциируется с текучестью кадров, что вызвано, как правило, неудовлетворенностью заработной платой и невозможностью обеспечить себе достаточную степень автономии.

*Четвертый тип*, “диффузная культура”, демонстрирует отсутствие приоритетных нормативных требований, размытость доми-

нирующих стандартов поведения (приемлемость различных стандартов). Этот тип доминирует в строительстве и ремонте.

К данной классификации можно добавить рыночно-бюрократический тип, который, например, имеет торговая компания “Пятерочка” и который привнесли с собой ее основатели, имеющие армейское прошлое. Военные элементы этой культуры можно обнаружить в целях, в принципах, в заповедях. Лозунги “Пятерочки” обращены не к разуму, а к эмоциям людей, и нацелены на формирование чувства причастности по отношению к фирме. Рыночный успех компании связан, в основном, с точным позиционированием, т.е. с верной оценкой уровня и потенциала своих сотрудников и покупателей<sup>10</sup>.

Таким образом, можно заключить, что корпоративная культура российских организаций является специфичной и не соответствует многим, установленным в мировой практике критериям оценки. В частности, российский работник в целом склонен рассматривать свое взаимодействие с организацией не как единение или реализацию своей мечты, а как эксплуатацию. Он видит, что его работа только отчасти отвечает его личным интересам, но при этом полностью соответствует обогащению владельцев бизнеса и высших менеджеров. Такое отношение можно с идеологических позиций объяснить “марксистским” восприятием жизни, впитанным многими, что называется, “с молоком матери”. Но наряду с этим существуют к тому и более объективные причины. К ним, во-первых, относится вопиющее имущественное неравенство в российских организациях. Человек, получающий в десятки раз меньше своего руководителя, если он недостаточно “зомбирован” соответствующей пропагандой (которая носит сегодня благородное название “внутренний PR”) и мероприятиями по развитию корпоративной культуры, всегда склонен рассматривать свой труд как эксплуатацию. Во-вторых, налицо и достаточно сильные неформальные связи русского человека с соседями, родственниками и др. Эти связи не дают человеку попасть в полную зависимость от руководства, заставляют более объективно смотреть на мир, сравнивая свои социальные связи и статусы на работе и вне ее. Кроме того, многие люди в тяжелые 1990-е гг. и позднее как в кризисные, так и в благополучные времена имели и имеют более одного места работы. Для них характерна относительно высокая степень независимости по отношению к организациям и их руководителям. Они не склонны видеть в одном начальнике “свет в окошке” и подчиняться

---

<sup>10</sup> Захарова У.С. Анализ национальных особенностей культур: к проблеме синтеза теории ключевых слов и теории культурных доминант // Вестник Томского ГУ. 2012. № 3(7).

всю свою жизнь тем нормам и требованиям (может быть, и справедливым, с точки зрения работодателя), которые устанавливаются этим начальником. Поэтому некоторая “нелояльность” отечественных работников опять же не может однозначно трактоваться в качестве недостатка. Это скорее специфика, обусловленная историческим развитием страны.

Исходя из вышесказанного, необходимо иметь в виду, что лояльность персонала современной российской организации как качественная характеристика организационной культуры также имеет свою явную специфику, о чем говорят многие исследователи<sup>11</sup>. Так, С.А. Барков считает, что теоретически на лояльность персонала оказывают влияние следующие факторы: базовые нужды, эмоциональная поддержка, понимание целей организации, возможность роста и, как результат, воздействие этих факторов — формирование приверженности организации или высшей формы лояльности.

Однако на практике в российских компаниях дело выглядит несколько иначе. Согласно опросу делового портала “BFM.ru”, в 2014 г. 42% респондентов были готовы сменить компанию-работодателя в ближайшее время. При этом у 5% из них уже имелись реальные предложения.

Среди респондентов, готовых сменить работу, 42% отметили, что на новом месте получили повышение зарплаты, еще 7% — повышение в должности, а 27% удалось сделать и то, и другое. Однако 24% опрошенных признались, что ушли на равнозначные условия, т.е. ими двигали нематериальные мотивы.

Данные приведенного опроса подтверждает статистика текучести кадров в российской экономике, которая длительное время держится на уровне 30—40%<sup>12</sup>.

Опросы Фонда общественного мнения (ФОМ) показывают, что проблема принятия корпоративных ценностей россиянами связана с той особенностью российской деловой культуры, которая указывает на ее смешанный характер. В результате развития рыночной экономики в России, значительная часть трудоспособного населения работает не по специальности и воспринимает работу как временную. Только 44% работающих россиян трудоустроены по той специальности, которой учились. Многие не могут себе позволить дальше учиться и получать новую специальность (57% опрошенных). Выбор между профессией, за которую хорошо платят, и

---

<sup>11</sup> Барков С.А. Национальный и корпоративный патриотизм как факторы социально-экономического развития // Народонаселение. 2010. № 3.

<sup>12</sup> Шилова О. Лояльность персонала — необходимое условие успешности компании // Кадры предприятия. 2015. № 4. С. 24.

такой, которая нравится, определенно делается в пользу более доходной. И большинство работающих (61%) утверждают, что готовы трудиться больше, чтобы повысить уровень доходов<sup>13</sup>.

А такой показатель лояльности, как удовлетворенность россиян работой, четко связан с уровнем дохода от профессиональной деятельности. Так, при доходе в 8000 руб. 36% респондентов заявили, что их не устраивает работа, а при доходе в более, чем 30 тыс. руб., только 9% недовольны своей работой.

Работник присоединяется к организации, чтобы “делать деньги”. Если это получается — он доволен, если нет — готов искать другую работу. Это вполне рациональное отношение к жизни, и считать его признаком “недоразвитости” или “ущербности” никак нельзя.

Главный критерий при выборе работы для россиянина — материальное вознаграждение за труд. Такие нематериальные ценности, как престиж, возможность сделать карьеру, хороший имидж компании заметно уступают уровню заработной платы. 86% выбрали среди трех главных ценностей при смене работы “хорошую” зарплату. Удобный график работы назвали 37%, это более, чем в два раза меньше, чем значение “хорошего заработка”. Только на третьем месте интерес к работе и возможность самореализации.

Исследования ВЦИОМ подтверждают результаты исследования ФОМ. В 2015 г., как и в 1990 г., основным фактором трудоустройства для россиян был размер заработной платы. Так, в 2015 г. 48% (в 1990 г. — 40%) опрошенных сказали, что согласились бы на предложение о работе в другом регионе России, в случае если им будет предложена более высокая зарплата<sup>14</sup>.

Главная причина повышенного внимания российского населения к денежному фактору мотивации вполне понятна. Это низкий уровень жизни. Не случайно в начале XX в. все классики менеджмента, начиная с Ф.У. Тейлора, считали деньги важнейшим стимулом к труду и не уделяли практически никого внимания иным, более сложным мотивам. Доходы пролетариата тогда в развитых странах были чрезвычайно низкими. Кроме того, как уже говорилось выше, российский работник имеет тенденцию к отстраненному, рациональному отношению к организации. Если человек ощущает, что его эксплуатируют, он не склонен проявлять какие-то возвышенные эмоции по отношению к своей работе и руководителям.

Возникающая картина в первом приближении представляет отечественного работника как человека циничного, всецело занятого

---

<sup>13</sup> Источник данных: о работе. Россияне рассказывают, где работают и как относятся к работе // ФОМ. 2015. 24 дек. URL: <http://fom.ru/Rabota-i-dom/12453>

<sup>14</sup> Источник данных: Трудовая мобильность: 1990–2015. 2015. 18.12 // ВЦИОМ. 2015.18.12. Пресс-выпуск. № 3004. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115521>

поиском денег и не обращающего должного внимания на усилия работодателя по внедрению разного рода подходов, гармонизирующих рабочую жизнь и апеллирующих к высшим мотивам личности. Но это не так. С одной стороны, сами работодатели постоянно ориентируются на создание более комфортной психологической атмосферы в своих организациях. И эти их действия не остаются незамеченными персоналом. С другой стороны, как будет показано ниже, люди все равно на глубинном уровне стремятся воплощать в своей жизни (будь то на работе, будь то дома) некие высокие принципы и идеалы. Просто для исследования их намерений не совсем подходят традиционные опросы, в рамках которых люди чаще всего выбирают самый “рациональный” и простой вариант, укладывающийся, по их мнению, в правильную позицию личности в рамках рыночной системы социально-экономических отношений.

Об отношении корпораций к своим работникам можно судить на основе исследования их ценностных систем, внедряемых руководством. Среди них, сами работники отмечают:

- *принцип полезности* и его эмпирический индикатор — приобщенность персонала к достижению конкретной цели (61% участников опроса считает основной перспективой своей деятельности достижение конкретных целей);

- *самостоятельность и независимость* (именно самостоятельность, по мнению 65% опрошенных бизнесменов, является одной из основных перспектив, открывающихся в бизнесе);

- *успешность* (79% респондентов считают, что нацеленность на успех способствует эффективному ведению дел). Большинство опрошенных бизнесменов заявили о своем стремлении придерживаться принципов уважительного отношения к сотрудникам и их правам, содействия развитию и личностному росту кадров, справедливости в материальном и моральном стимулировании работников<sup>15</sup>.

Исследования малого и среднего бизнеса показывают, что в системе его ценностей преобладают:

- помощь сотрудникам (41%);
- забота о сотрудниках (45%);
- социальная помощь работникам<sup>16</sup>.

Таким образом, подводя итоги количественных исследований, можно считать, что современные российские компании готовы

---

<sup>15</sup> Кузеванова А.Л. Современный российский бизнес: специфика ценностной системы // Общество: политика, экономика, право. 2011. № 1. С. 44.

<sup>16</sup> Дементий Л.И., Щепоткин С.В. Детерминанты социальной ответственности предпринимателей: о социальной ответственности бизнеса у предпринимателей среднего и крупного бизнеса // Вестник НГУ. Серия: Психология. 2010. Т. 4. Вып. 1. С. 48–54.

создавать благоприятные условия для работы сотрудников, так как осознают важность персонала и степень его приверженности и лояльности компании.

Авторское исследование ценностей российской деловой культуры, проведенное качественными и качественно-количественными методами, среди которых биографический метод и метод контент-анализа, позволяет дополнить традиционные количественные исследования лояльности в российских организациях. Методология данного анализа основывалась на выявлении глубинных (или базовых) ценностей, которые определяют многие аспекты делового поведения, в том числе и приверженности своей организации. Исследование было ориентировано на определение основных ценностей русской культуры, включение в них опыта дореволюционного предпринимательства, а также анализ биографий советских хозяйственников. Сформированная при этом система ценностей проверялась на преемственность в современной деловой культуре. В результате анализа, мы имели две группы ценностей: 1) ценности духовно-нравственного характера; 2) ценности, связанные со спецификой русского трудолюбия.

Исследование проходило в течение трех лет, с 2012 по 2014 г., т.е. в тот же период времени, что и проанализированные выше, опросы общественного мнения. Методическая специфика авторского исследования заключалась в использовании опосредованного анализа ценностей, отраженных в деловых российских СМИ. Анализировались тексты российской бизнес-периодики, в которых выявлялась и подсчитывалась частота встречаемости эмпирических индикаторов, отражающих выявленные ранее ценности делового поведения русских.

Основные единицы счета или эмпирические индикаторы содержательных признаков исходной категории нашего исследования — «ценности российской деловой культуры» — были представлены суждениями, отражающими различные аспекты делового поведения.

К первой группе ценностей *духовно-нравственного* характера относятся следующие: вера, семья, державность, преобладание моральных форм мотивации над материальными. Например, А. Артамонов, губернатор Калужской области, рассказывает о влиянии веры на трудовую мотивацию работников организаций своего региона. Фиксировались и те суждения, которые не прямо, а косвенно указывали на нематериальную природу отдельных аспектов и достижений деловой жизни предпринимателей и персонала: служение идее собственного проекта, использование личных денежных

средств для его реализации, просветительство, непосредственно связанное с его воплощением, жажда его осуществления, и проявленные при этом терпение, смирение, уверенность в успешной реализации, поиск путей ответственного и доверительного партнерства с государством, организациями, инвесторами. Учитывались также все те суждения оценочного характера, в которых затрагивались духовно-нравственные проблемы делового поведения, а также суждения о понимании предпринимателями и персоналом организации значимости социальной поддержки здоровых семейных отношений; отмечались случаи удач и неудач в семейном бизнесе.

Патриотизм или *державность* оценивались в рамках тех суждений, в которых говорилось о проявлении лояльности на национальном и корпоративном уровнях, о положительном и отрицательном опыте партнерских отношений между государством и бизнесом в современной России; об использовании опыта дореволюционного предпринимательства и советских хозяйственных проектов.

К эмпирическим индикаторам ценности *преобладания моральных форм мотивации труда над материальными* были отнесены те суждения, которые отражали систему моральных стимулов и потребностей, прежде всего, в творческом, интересном труде, а также — в желании многих работников получить публичную благодарность, грамоту и др., т.е. всех видов поощрений, к которым привыкли в предшествующие эпохи. Вместе с тем учитывались и те суждения, в которых отражалась тема справедливости вознаграждения за хороший труд.

Вторая группа — *ценности делового поведения, связанные со спецификой русского трудолюбия*. В данном случае учитывались те текстовые референты, в которых говорилось о социальной полезности бизнеса, связанной не столько с процессом зарабатывания денег, сколько с созданием новых или усовершенствованием старых продуктов и услуг. Учитывались суждения об использовании таких самобытных принципов взаимодействия между людьми в процессе работы, как артельность, командность, общинность, коллективизм. Было уделено внимание и отражению в текстах проявлений производственной демократии — расширению реальных прав участия рядового работника в управлении бригадой, цехом, предприятием, предоставлении ему возможности участвовать в обсуждении проблем и принятии управленческих решений. Особое внимание обращалось на значимость таких качественных свойств труда предпринимателя, менеджера и исполнителя, как честность, добросовестность в выполнении должностных обязанностей, лояльность и преданность своей организации в кризисные времена, умение



персонала в случае необходимости быть командой и выполнять любую работу в ней, открытость, доброжелательность, нежелание обманывать партнера по бизнесу.

Как отмечают в своих интервью многие успешные предприниматели, русское трудолюбие заметно отличается от американского. Для русского человека важны орудия и результаты внутреннего делания, такие как настрой сердца на определенный ритм, терпение, поиск интересной идеи, во имя которой и строится трудовой процесс. Эти качества явно противопоставляются простой пунктуальности и желанию работника выполнять любые приказы, не задумываясь, что называется “от сих до сих”. Для многих предпринимателей не столь важно, чтобы человек работал с 9 до 18, важнее, чтобы он осознавал себя частью общего дела, постоянно предлагал варианты решения производственных проблем. Особое внимание уделялось отражению такого свойства характера русского народа, как *сметливость* — возможность уловить нечто новое и реализовать своеобразные и нетривиальные пути решения задачи. Этим качеством могут обладать как предприниматели и руководители организаций, так и рядовые работники.

Напомним, что согласно опросам общественного мнения, российские предприниматели ориентируются исключительно на прибыль, на материальный интерес. Однако исследование документов и анализ современной бизнес-периодики свидетельствуют о том, что в среде современных русских “капитанов бизнеса” воспроизводятся умения, свойственные предыдущим поколениям хозяйственников, — постановка сверхцели и ее удачное воплощение.

В результате подсчета частоты встречаемости указанных единиц счета были получены данные, позволяющие по-новому взглянуть как на современную российскую корпоративную культуру, так и на лояльность персонала. Общий объем проанализированной информации о российском бизнесе составил 83820 строк. Удельный вес информации о ценностях российской деловой культуры составляет треть от общего объема информации: 24911 строк или 29,7%, при этом данная цифра не сильно менялась год от года.

Наиболее востребованной для коммуникатора является информация о ценностях трудолюбия (31,1%), далее следуют такие ценности духовно-нравственного характера, как преобладание моральных форм мотивации над материальными (14,1%) и ценности веры (13,8%). Этот факт оспаривает утверждение отдельных авторов о том, что в структуре ценностей персонала российских организаций нет представлений о “возвышенных материях”, есть только стремление к наживе и иным материальным благам.

Данные авторского исследования свидетельствуют также и о том, что выявленные ценности нашли отражение на страницах российской прессы. А этот факт в свою очередь говорит об их реальном существовании и значимости как для работодателей, так и для рядовых работников. Просто эти данные трудно зафиксировать сухим языком цифр. Хотя и в традиционных опросах общественного мнения часто “нематериальные стремления” работников составляли также треть, а в отдельных исследованиях — четверть в общей структуре ценностей российской деловой культуры. Этот факт является подтверждением достоверности и объективности данных, полученных разными методами социологического исследования. Просто в результатах традиционных опросов они терялись за большими цифрами, показывающими значимость материальных факторов. В рамках контент-анализа эти цифры стали показательными и раскрывающими глубинное желание авторов и их аудитории поговорить о нематериальном и его значении в современной жизни.

В целом, подводя итоги исследованиям ценностей организационной культуры российских компаний и их влияния на формирование лояльности персонала можно сделать следующие выводы.

Во-первых, российская корпоративная культура сегодня не может оцениваться исключительно как формирующаяся. За 25 лет развития рыночной экономики в стране постепенно закладывался фундамент ценностей национальной деловой культуры, специфика которой в настоящее время все более и более отчетливо проявляется. В этой культуре существует своеобразный синтез ценностей предпринимательства дореволюционного периода, культурных ориентаций советских времен, а также современные ценности, в основе которых лежит специфика исторического, социокультурного и экономического развития страны в последние годы.

Во-вторых, относительно низкая степень лояльности российских людей по отношению к организациям, в которых они работают, не может служить признаком “недоразвитости” организационных культур отечественных компаний. Реалистическое, часто отстраненное отношение к организации-работодателю может рассматриваться как специфическая черта национальной деловой культуры. Эта черта имеет в своей основе вполне конкретные основания (высокую степень имущественного неравенства, сильные неформальные связи людей вне работы, наличие нескольких мест трудоустройства и т.п.) Более того, если не придерживаться исключительно точки зрения владельцев бизнеса и менеджеров, низкая степень лояльности может быть расценена положительно как признак осознания людьми своих собственных целей в жизни, их “не-

зомбированность” руководством и способность к трезвой оценке своего социально-экономического положения. То, что в среде российских работников не популярно поведение, выражаемое лозунгами, типа “Газпром — это моя судьба!” или “Я готов жизнь отдать за Кока-Колу”, свидетельствует, скорее, об их здравомыслии, а не о недоразвитости мотивации.

Во-третьих, можно отметить следующую тенденцию: традиционные нравственные ценности воспроизводятся в характере русского народа, но не они сегодня определяют деловое поведение русских и уровень их лояльности организации. Главными ценностями, влияющими на лояльность персонала современной российской организации, выступают материальные ценности, и главная, среди них — зарплата. Такая особенность связана как с низкими доходами людей, так и с рациональным отношением к вхождению в организации различного типа и, в особенности, построения отношений с руководителями.

В-четвертых, отметим, что в современной России персонал организаций — это в значительном своем количестве люди, чье становление прошло в СССР, где каждый человек чувствовал себя членом, прежде всего, большой государственной корпорации, и основная форма лояльности у него связывалась с лояльностью в первую очередь государству как большому коллективу. Русский всегда был и будет в большинстве случаев лоялен прежде всего государству и только потом — фабрике, фирме или какой-либо другой организации. Поэтому сегодня такому работнику все еще непросто самому осознать, сформировать, сформулировать и проявить лояльность своей организации. Национальный патриотизм в России (в особенности, после присоединения Крыма) как общественная ценность значительно выше патриотизма корпоративного.

В связи с этим есть предположение о том, что у российского работника наряду с существующей сегодня отрицательной лояльностью, т.е. с отчуждением от организационных целей и задач, достаточно выражен особый вид лояльности — поведенческой, основанной на привыкании к организации по случаю продолжительности работы в ней.

Проведенные исследования свидетельствуют о том, что основания для развития более сильных форм лояльности есть, все зависит от ответственности руководителей, которые должны учитывать национальные и корпоративные ценности и традиции и использовать их для создания специальных программ формирования приверженности персонала.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Баранская С.С.* Методика измерения лояльности // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. № 1 (15). URL:<http://psystudy.ru>

*Барков С.А.* Воспитание корпоративного патриотизма как задача современного менеджмента // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2008. № 2. С. 119–132.

*Барков С.А.* Создание культурных ценностей как приоритет в развитии современного государства // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2008. № 4.

*Барков С.А.* Национальный и корпоративный патриотизм как факторы социально-экономического развития // Народонаселение. 2010. № 3.

*Боечко Н.И.* Специфика формирования российской организационной культуры // Проблемы современной экономики. 2007. № 1 (21).

*Бурицева И.А., Корякин Д.Д.* Адаптация организационной культуры российских компаний к условиям деятельности на международном рынке. URL: <http://sibac.info/16947>

*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. С. 56–70.

*Гудкова Т.В.* Особенности корпоративной культуры российских компаний. М., 2014.

*Дементий Л.И., Щепоткин С.В.* Детерминанты социальной ответственности предпринимателей: о социальной ответственности бизнеса у предпринимателей среднего и крупного бизнеса // Вестник НГУ. Серия: Психология. 2010. Т. 4. Вып. 1. С. 48–54.

*Захарова У.С.* Анализ национальных особенностей культур: к проблеме синтеза теории ключевых слов и теории культурных доминант // Вестник Томского ГУ. 2012. № 3 (7).

Корпоративная культура в российских компаниях. URL: [http://epigraph.info/index.php?option=com\\_content&view=article&id=24573:korporativnaya-kultura-v-rossijskih-kompaniyah&catid=32&Itemid=104](http://epigraph.info/index.php?option=com_content&view=article&id=24573:korporativnaya-kultura-v-rossijskih-kompaniyah&catid=32&Itemid=104)

*Кузеванова А.Л.* Современный российский бизнес: специфика ценностной системы // Общество: политика, экономика, право. 2011. № 1.

*Латова Н.В., Латов Ю.В.* Российская экономическая ментальность на мировом фоне // Общественные науки и современность. 2001. № 4.

*Магура М.И., Курбатова М.Б.* Организационная приверженность // Управление персоналом. 2001. № 6. С. 19–25.

*Маркеева А.В.* Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16. № 12. С. 1924–1936.

*Мартынова М.* Корпоративная культура: сценарий изменения // Справочник по управлению персоналом. 2009. № 10.

*Монсурова Г.А.* Корпоративная приверженность и ее детерминанты: межстрановые сравнения. URL: <https://www.regconf.hse.ru/uploads/91ba2b308c4ec348c3f22a819ae051a1586d0869.doc>

Мотивация персонала 2012: могут ли компании заинтересовать российских сотрудников чем-то, кроме денег? URL: <http://www.kellyservices.ru/RU/About-us/news/08102012/>

О справедливой оплате труда. Справедливо ли оплачивается труд? Должна ли информация о размере зарплат быть открытой? // ФОМ. 2013. 06 дек. URL: <http://fom.ru/Rabota-i-dom/11225>

Отношение к работе. Любят ли россияне свою работу? И чем бы люди занялись, если бы могли не работать? // ФОМ. 2012. 10 сент. URL: <http://fom.ru/Rabota-i-dom/10624>

Оценка лояльности персонала // HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров. URL: [http://www.cfin.ru/management/people/motivation/commitment\\_eval.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/motivation/commitment_eval.shtml)

*Полосухина М.В.* Формирование модели управления лояльностью персонала современной организации // Управление экономическими системами. 2011. № 36. URL: <http://uecs.ru/uecs-36-122011/item/943-2011-12-29-08-01-01>

*Потеряхин А.Л.* Лояльность персонала и “долголетие” предприятия // Лаборатория Информационно-психологических технологий. 2014. Дек. <http://labipt.com/Лояльность-персонала-и-долголетие/>

*Райхельд Ф.* Как строить взаимоотношения с персоналом. Руководство для руководства. СПб., 2014.

Трудовая мобильность: 1990–2015 // ВЦИОМ. 2015. 18 дек. Пресс-выпуск № 3004. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115521>

*Туманова О.М.* Преданность работодателю как лучшая мотивация: аргументы за и против // Мотивация и оплата труда. 2011. № 1. URL: <http://grebennikon.ru/journal-24.html>

*Устинова О.В., Чуприна Е.В.* Формирование корпоративной идентичности персонала // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. Вып. 34. № 24 (353). С. 50–53.

*Харский К.В.* Благонадежность и лояльность персонала. СПб., 2013.

*Чанко А.Д.* Опыт диагностики организационной культуры российских компаний // Российский журнал менеджмента Т. 3. № 4. URL: [http://ec-socman.hse.ru/data/310/625/1219/x23029\\_054\\_Chanko.pdf](http://ec-socman.hse.ru/data/310/625/1219/x23029_054_Chanko.pdf)

## REFERENCES

*Baranskaja S.S.* Metodika izmerenija lojal'nosti [Method of measuring loyalty] // Psihologicheskie issle-dovanija: jelektron. nauch. zhurn [Psychological research: electron. Sci. Journal]. 2011. N 1 (15). URL:<http://psystudy.ru> (in Russian).

*Barkov S.A.* Vospitanie korporativnogo patriotizma kak zadacha sovremen-nogo menedzhmenta [Education of corporate patriotism as a task of modern management] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 18. Sociologija i politologija [Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and Political Science]. 2008. N 2. S. 119–132 (in Russian).

*Barkov S.A.* Sozdanie kul'turnyh cennostej kak prioritet v razvitii sovremen-nogo gosudarstva [Creation of cultural values as a priority in the development of a modern state] // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury

i iskusstv [Bulletin of the Moscow State University of Culture and Arts]. 2008. N 4 (in Russian).

*Barkov S.A.* Nacional'nyj i korporativnyj patriotizm kak faktory social'no-jekonomicheskogo razvitija [National and corporate patriotism as factors of social and economic development] // Narodonaselenie [Population]. 2010. N 3 (in Russian).

*Boenko N.I.* Specifika formirovanija rossijskoj organizacionnoj kul'tury [Specificity of the formation of the Russian organizational culture] // Problemy sovremennoj jekonomiki [Problems of the modern economy]. 2007. N 1 (21) (in Russian).

*Burceva I.A., Korjakin D.D.* Adaptacija organizacionnoj kul'tury rossij-skih kompanij k uslovijam dejatel'nosti na mezhdunarodnom rynke [Adaptation of the organizational culture of Russian companies to the conditions of activity in the international market]. URL: <http://sibac.info/16947> (in Russian).

*Chanko A.D.* Opyt diagnostiki organizacionnoj kul'tury rossijskich kompanij [The experience of diagnosing the organizational culture of Russian companies] // Rossijskij zhurnal menedzhmenta [The Russian Journal of Management]. T. 3. N 4. URL: [http://ecsocman.hse.ru/data/310/625/1219/x23029\\_054\\_Chanko.pdf](http://ecsocman.hse.ru/data/310/625/1219/x23029_054_Chanko.pdf) (in Russian).

*Dementij L.I., Shhepotkin S.V.* Determinanty social'noj otvetstvennosti predprinimatelej o social'noj otvetstvennosti biznesa u predprinimatelej srednego i krupnogo biznesa [Determinants of social responsibility of entrepreneurs on the social responsibility of business for entrepreneurs of medium and large businesses] // Vestnik NGU. Serija: Psihologija [Vestnik NSU. Series: Psychology]. 2010. T. 4. Vyp. 1. S. 48–54 (in Russian).

*Gavrilenko O.V.* Rossiya mezhdu zapadom i vostokom: organizacija, kul'tura, praktiki upravljenja i otnoshenija neravenstva [Russia between the West and the East: organization, culture, management practices and inequality relations] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 18. Sociologija i politologija [Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and Political Science]. 2014. N 3. S. 56–70 (in Russian).

*Gudkova T.V.* Osobennosti korporativnoj kul'tury rossijskich kompanij [Features of the corporate culture of Russian companies]. M., 2014 (in Russian).

*Harskij K.V.* Blagonadezhnost' i lojal'nost' personala [Trustworthiness and loyalty of staff]. SPb., 2013 (in Russian).

Korporativnaja kul'tura v rossijskich kompanijah [Corporate culture in Russian companies]. URL: [http://epigraph.info/index.php?option=com\\_content&view=article&id=24573:korporativnaya-kultura-v-rossijskich-kompaniyah&catid=32&Itemid=104](http://epigraph.info/index.php?option=com_content&view=article&id=24573:korporativnaya-kultura-v-rossijskich-kompaniyah&catid=32&Itemid=104) (in Russian).

*Kuzevanova A.L.* Sovremennyy rossijskij biznes: specifika cennostnoj sistemy [Modern Russian business: the specificity of the value system] // Obshhestvo: politika, jekonomika, parvo [Society: politics, economics, law]. 2011. N 1 (in Russian).

*Latova N.V., Latov Ju.V.* Rossijskaja jekonomicheskaja mental'nost' na mirovom fone [Russian economic mentality on the world background] // Obshhestvennye nauki i sovremennost' [Social Sciences and Modernity]. 2001. N 4 (in Russian).

*Magura M.I., Kurbatova M.B.* Organizacionnaja priverzhennost' [Organizational commitment] // Upravlenie personalom [Personnel Management]. 2001. N 6. S. 19–25 (in Russian).

*Markeeva A.V.* Gejmifikacija kak instrument upravlenija personalom sovremennoj organizacii [Geymifikatsiya as a tool for managing the personnel of a modern organization] // Rossijskoe predprinimatel'stvo [Journal of Russian Entrepreneurship]. 2015. T. 16. N 12. S. 1924–1936 (in Russian).

*Martynova M.* Korporativnaja kul'tura: scenarij izmenenija [Corporate culture: the scenario of change] // Spra-vochnik po upravleniju personalom [The human resources management handbook]. 2009. N 10 (in Russian).

*Monsurova G.A.* Korporativnaja priverzhennost' i ee determinanty: mezhsranovye sravnenija [Corporate commitment and its determinants: inter-country comparisons]. URL: <https://www.regconf.hse.ru/uploads/91ba2b308c4ec348c3f22a819ae051a1586d0869.doc> (in Russian).

Motivacija personala 2012: mogut li kompanii zainteresovat' rossijskich sotrudnikov chem-to, krome deneg? [Motivation of staff 2012: can companies be interested in Russian employees with something other than money?]. URL: <http://www.kellyservices.ru/RU/About-us/news/08102012/> (in Russian).

O spravedljivoj oplate truda. Spravedливо li oplachivaetsja trud? Dolzhna li informacija o razmere zarplat byt' otkrytoj? [On fair remuneration of labor. Is labor paid rightly? Should information about the amount of salaries be open? ] // FOM. 2013. 06 dek. URL: <http://fom.ru/Rabota-i-dom/11225> (in Russian).

Ocenka lojal'nosti personala [Evaluation of staff loyalty] // HR-Portal: Soobshhestvo HR-Menedzherov [HR-Portal: Community of HR-Managers]. URL: [http://www.cfin.ru/management/people/motivation/commitment\\_eval.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/motivation/commitment_eval.shtml) (in Russian).

Otnoshenie k rabote. Ljubjat li rossijskijane svoju rabotu? I chem by ljudi zanjalis', esli by mogli ne rabotat'? [Attitude to work. Do Russians like their work? And what would people do if they could not work?] // FOM. 2012. 10 sent. URL: <http://fom.ru/Rabota-i-dom/10624> (in Russian).

*Polosuhina M.V.* Formirovanie modeli upravlenija lojal'nost'ju personala sovremennoj organizacii [Formation of the loyalty management model of the personnel of the modern organization] // Upravlenie jekonomicheskimi sistemami [Management of economic systems]. 2011. N 36. URL: <http://uecs.ru/uecs-36-122011/item/943-2011-12-29-08-01-01> (in Russian).

*Poterjahin A.L.* Lojal'nost' personala i "dolgoletie" predpriyatija [Loyalty of personnel and "longevity" of the enterprise] // Laboratorija Informacionno-psihologicheskikh tehnologij [Laboratory of Information and Psychological Technologies]. 2014. Dek. URL: <http://labipt.com/Lojal'nost'-personal-a-i-dolgoletie/> (in Russian).

*Rajhel'd F.* Kak stroit' vzaimootnoshenija s personalom. Rukovodstvo dlja rukovodstva [How to build relationships with staff. A guide for management]. SPb., 2014 (in Russian).

Trudovaja mobil'nost': 1990–2015 [Labor mobility: 1990–2015]. 18.12.2015 // VCIOM. 2015. 21 dek. Press-vypusk [Press Release] N 3004. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115521> (in Russian).

*Tumanova O.M.* Predannost' rabotodatelju kak luchshaja motivacija: argumenty za i protiv [Devotion to the employer as the best motivation: the arguments for and against] // Motivacija i oplata truda [Motivation and remuneration]. 2011. N 1. URL: <http://grebennikon.ru/journal-24.html> (in Russian).

*Ustinova O.V., Chuprina E.V.* Formirovanie korporativnoj identichnosti personala [Formation of the corporate identity of personnel] // Vestnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of the Chelyabinsk State University]. 2014. Vyp. 34. N 24 (353). S. 50–53 (in Russian).

*Zaharova U.S.* Analiz nacional'nyh osobennostej kul'tur: k probleme sinteza teorii ključevyh slov i teorii kul'turnyh dominant [Analysis of national peculiarities of cultures: the problem of synthesis of the theory of key words and the theory of cultural dominants] // Vestnik Tomskogo GU [Bulletin of Tomsk State University]. 2012. N 3 (7) (in Russian).



**М.В. Юрасова**, канд. социол. наук, доц. кафедры социологии организаций и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия\*

## **РЕЙТИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ИЗМЕРЕНИЯ УСПЕХА: “ЗА” И “ПРОТИВ”**

**Yurasova Maria Vladimirovna**, PhD in sociology, assistant professor, Sociology of organizations and management subdepartment, Department of sociology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, e-mail: polevik@rambler.ru

## **RATING AS A TOOL FOR MEASURING SUCCESS: “PRO” AND “CONTRA”**

*Современный стиль и уровень развития управления требуют различных механизмов оценивания видов деятельности. Возрастает роль измерений качества как самих социальных процессов, так и управления ими. Процесс измерения требует формирования разного рода подходов и методик. В современном социальном управлении становятся принципиально важными комплексные показатели, которые рассчитываются и озвучиваются как рейтинги и индексы. Они применяются по отношению к самым разнообразным объектам — странам, губернаторам, компаниям, учебным заведениям, микрорайонам и т.п. Часто ими определяется престижность и место некоторого объекта в условиях жесткой конкуренции.*

*В статье подробно рассматриваются положительные и отрицательные аспекты построения рейтингов и индексов. Автор утверждает, что в современном обществе формируется вера в их универалистский характер и объективность. При этом в большинство рейтингов включаются не только объективные (статистические или подобные им) показатели, но и субъективные экспертные оценки. Множество других элементов в методиках составления рейтингов и индексов также не позволяют говорить, что они всегда отражают реальное положение вещей. Главное их достоинство в том, что они помогают выделить лучших и худших, а это оказывается принципиально важным для управленца любого уровня. Популярности формирования различного рода инструментальных показателей, индексов и рейтингов способствует процесс “менеджеризации”, который на их основе формирует критерии оптимальности и эффективности. Ориентация на менеджерскую эффективность, по сути, диктует необходимость непрерывного оценивания ситуации.*

*Автор раскрывает проблемы, скрывающиеся за построением рейтингов и их последующим использованием: сложности оценки качества исходного материала, равнозначность экспертов и т.п. Любые рейтинги вызывают определенную реакцию: о них спорят, обсуждают оптимальность выбран-*

---

\* Юрасова Мария Владимировна, e-mail: polevik@rambler.ru

ных параметров и методики оценки. Рассматриваются различные подходы к методикам построения индексов. Приведены примеры наиболее интересных рейтингов и индексов, создаваемых различными организациями. В статье анализируется практика применения международных рейтингов и индексов, а также рейтингов и индексов, используемых для оценки территорий внутри страны.

В качестве примеров в статье рассматриваются механизмы оценивания деятельности глав региональной и местной власти, параметры оценки имиджа региона. На основании сопоставления применимости показателей предлагается авторская модель использования различных методик и технологий измерения качества работы представителей государственного и муниципального управления. Предложенная авторская системная модель оценки включает различные критерии и методы сбора информации и ориентирована на поступательное развитие территорий страны.

**Ключевые слова:** измерение, рейтинг, международный индекс, управление, имидж территории.

*Modern style of management requires different mechanisms of evaluation. They are very important, the quality measurements of both the social processes and the social management. The measurement process requires the creation of different approaches and techniques. In the modern social management integrated indicators become of the great importance. They are calculated and sounded like ratings and indexes. They are applied to a wide variety of objects — countries, governors, companies, schools, neighborhoods, etc. Often, they determined the prestige and position of an object in a competitive environment.*

*The article examines in detail the positive and negative aspects of building ratings and indexes. The author argues that in modern society emerges the belief in their universal applicability and objectivity. In the majority of ratings are included not only the objective (statistical or similar) figures, but also subjective expert assessments. Many other elements in the methodology of ratings and indexes do not allow to say that they always reflect the real situation. Their main advantage is that they enable to select the best and the worst, and it is fundamentally important for a manager at any level. The process of total “menegerization” determines the popularity of indexes, as they form the basis of efficiency criteria. And it’s the focus on managerial efficiency, that, in fact, dictates the need for continuous assessment of the situation.*

*The author reveals the problems that lie behind the construction of the ratings, and their subsequent use: assessing the quality of the primary data, the equivalence of experts work, etc. Any rating causes a certain reaction: argumentation for and against, discussions about the optimality of the selected parameters and methodology. In the article various approaches and methods of index construction are examined. There are examples of the most interesting ratings and indexes creating by different organizations. The article analyzes the practice of international ratings and indexes, as well as ratings and indexes used to measure areas within the country.*

*As examples, the article discusses the mechanisms for assessment of regional and local authorities, the criteria for evaluation of the region’s image. Based on the comparison of the applicability of different indicators the author’s model is*

*presented. It measures the quality of the work of state and municipal officers. The proposed model includes a variety of criteria and methods for collection of information and is oriented on the ongoing development of the country's territories.*

**Keywords:** *measuring, ranking, international index, management, image of the region.*

Уже с детства любого ребенка приучают что-то измерять и оценивать — рост, вес, успеваемость. Какие-то показатели можно измерить приборами, а какие-то только на основании выработанных правил, таких, например, как школьные оценки или баллы за выполнение упражнений в гимнастике или фигурном катании.

На государственном уровне важно вести свои измерения и, более того, формировать систему оценивания, в которой можно было бы учитывать различные параметры. Например, нехватка мест в детских садах может быть связана с ростом рождаемости, негодностью старого здания и/или массовой застройкой микрорайонов. Причин может быть много. Но если эта проблема обусловлена всплеском рождаемости или застройкой (с привлечением на территорию молодых семей), то это можно рассматривать как позитивную тенденцию, а аварийное состояние здания отнести к недостаткам управления.

В связи с этим перед государствами возникает необходимость определения измеряемых показателей и сравнения их совокупности для выявления лидеров управления территориями и отстающих.

В России до сих пор остро стоит вопрос разработки такого инструментария оценки, при котором минимизировались бы риски субъективных оценок. Хороший пример изменения методики оценки можно наблюдать в художественных видах спорта, в которых пропорционально выставляются оценки за выполнение заявленного элемента (включая снижение оценки при его невыполнении) и субъективной оценки наглядности и художественности представления связки элементов (что повышает интерес зрителя). Единой системы оценивания государственных и муниципальных руководителей, как в школе или спорте, до сих пор нет, но есть много локальных и обобщающих методик, позволяющих оценивать жизнь территории. В ряде случаев ориентиром могут послужить международные индексы и рейтинги, определяющие некоторые критерии сравнения стран как больших территорий, управляемых единым правительством.

Увеличению интереса и спроса на универсальные методики оценивания и сравнения способствует процесс всеобщей менеджериализации, который предполагает внедрение в социальные и управленческие процессы принципов менеджмента, а также стремление

к повышению хозяйственной эффективности работы любой общественной системы, что так свойственно экономистам, “правлящим бал” во многих структурах государственного управления.

Основным параметром (мерилом) работы в менеджериализме являются показатели эффективности, которыми руководствуются в своих решениях и действиях менеджеры. Они утверждают универсалистский характер инструментов и методов управления вне зависимости от сферы деятельности будь то на производстве, в социальной сфере или на государственной службе.

Система измерения служит важнейшим управленческим инструментом, позволяющим направить ограниченные ресурсы туда, где от них можно получить наибольшую выгоду. В этой ситуации, примером может служить учет расхода ресурсов (электричество, газ, вода, тепло и т.п.). Если измерить, во что обходится “продуваемое окно”, то вопрос о необходимости его замены решается быстрее. Хотя не стоит забывать, что социальный “вес” просящего заменить стекло или дверь в подъезде тоже может иметь свое значение.

То же самое происходит и с наукой. Государство и неправительственные фонды оказывают финансовую поддержку научных исследований. Естественно, инвесторы хотят знать, разумно ли инвестируются их деньги; они хотят оценить качество научных исследований, принимать обоснованные решения относительно будущих инвестиций. Такие оценки бесконечно “сложнее” разбитого стекла, но имеют ту же цель — экономическую эффективность.

Требованием сегодняшнего дня являются простота, понятность и объективность оценки. Фактически, встает вопрос о сведении любой сложной оценки к совокупности простых. Абсурдность такой постановки очевидна как с точки зрения здравого смысла, так и с возвышенной философской точки зрения. Понятно, что не существует простой величины или совокупности простых величин для оценки работы врача или учителя точно так же, как и государственного управленца. Но есть требование общества, и ему как-то нужно соответствовать.

С понятием “измерение” мы сталкиваемся еще в начальной школе, когда на уроках математики прикладываем линейку к абстрактному отрезку. Проходя медицинский осмотр, мы измеряем антропометрические показатели, такие как рост, вес, скорость реакции и т.п. Часть этих данных получают с помощью измерительного инструмента (весов, линейки и др.), это так называемые жесткие параметры. К ним еще относят такие параметры, которые можно высчитать с помощью формул, например, объем отклонения от среднего веса. На основе полученных данных делается вывод и ставится диагноз, но зачастую сюда включаются субъективные параметры —

оценка конкретного врача, оценка предполагаемых нагрузок, боязнь навредить. Включение субъективных факторов в оценивание можно воспринимать как позитивный (например, если на губернатора поступило за год четыре жалобы, а за следующий — восемь; прирост 50% или 100 и 120 и прирост в 20%: вроде бы, он стал работать хуже) и как отрицательный (возможность влияния на судей, подкупа, одностороннего рассмотрения некоторых вопросов и т.д.) факт.

Субъективное оценивание чаще всего рассматривается в сочетании с объективно измеренными параметрами. Сочетание параметров в измерении эффективности не имеет готовых и однозначных рецептов. В каждом случае выводятся свои параметры и свои критерии.

Мы сталкиваемся с еще одним видом измерения, которое рассмотрим на примере простого школьника. Это оценка школы, которую осуществляют, если использовать юридический язык, его “законные представители” (в подавляющем большинстве — родители). Необходимость определить все значимые для законных представителей первоклассника показатели, прямо или косвенно влияющие на выбор школы. Каждый родитель основывает свое измерение на значимых именно для него показателях, т.е. измерение носит субъективный и целевой характер (определяется целями измерения). Если кому-то важен минимальный путь до школы, то другому — аттестационные показатели выпускников школы и показатель поступления на бюджетные места престижных вузов. Правда, показатели “поступаемости” и/или высоких баллов ЕГЭ и ГИА не всегда можно рассматривать только как заслугу школы (на это могут влиять занятия с репетиторами, дополнительные занятия, кружки и секции и т.п.).

Для некоторых родителей важен престиж школы. Причем, для одних важно попасть в “хорошую” школу, для кого-то важно уйти от “пафосности”. Поэтому составить рейтинг школ, который удовлетворял бы каждого родителя, невозможно. Но для государственных нужд такой рейтинг сегодня видится необходимым, определяющим для отношений школы и местной власти.

В результате у школ появляются свои рейтинги — определенный результат измерений, представленных в сопоставимой форме. Они складываются как из объективных показателей, отраженных в официальной статистике, пройденной обработке субъективных суждений, включенных в этот процесс (“экспертами” здесь могут выступать ученики и их законные представители, учителя и сотрудники школы, местные органы власти и др.), известность школы, ее выпускников и педагогов на уровне населенного пункта, региона, страны и т.п. И этот рейтинг начинает восприниматься как абсо-

лютно объективная и простая оценка, схожая с измерением, производимым линейкой.

Согласно теории, любую проблему или ситуацию можно измерить, главное — правильно выбрать критерий, по которому осуществлять измерение, и определить начальную точку измерения или его основание. Правильно измеренная проблема в управлении влечет за собой создание адекватной программы изменений. Измерение — это способ изучения социальных явлений, процессов, систем, их свойств и отношений с помощью количественных оценок. Само количественное изучение социальных явлений способствует осознанию вероятностного характера ряда социальных закономерностей, более полному применению статистических методов. Измерение позволяет разобраться в ситуациях и определить подходящие направления действий для достижения поставленной цели. В то же время нередко измерение само по себе приносит очень мало пользы, а то и вовсе оказывается бесполезным. При этом измерение не является самоцелью. Основная цель измерения — повышение производительности, снижение издержек и т.п. И эта “благородная” цель как раз и снижает точность измерений, заставляет сложные явления подвергать простым оценкам и выстраивать рейтинг там, где его быть не должно.

Важно помнить, что в социальном управлении наряду с точными статистическими и иными оценками существуют и принципиально иные — экспертные. Они применяются для оценки так называемых мягких параметров. К ним относятся такие, которые не могут быть измерены специальными приборами и рассчитаны по формулам, отражающим объективные закономерности. Например, эстетические или вкусовые параметры, характеризующие внешний вид объекта, соответствие моде, сочетание цветов и вкусов, своевременность и т.п. В социологии и точные, и экспертные оценки образуют некий неделимый синтез, который претендует на абсолютную объективность. При этом о соотношении в этом синтезе двух видов оценок никто не задумывается.

Хороший пример, характеризующий сочетание расчетных и экспертных методов, — это температура блюда в ресторане. Для одних блюд вкусовые качества проявляются при высоких температурах, для других, наоборот, при низких. В таких случаях используют как одни, так и другие виды оценок, причем в данном примере экспертные, по сути субъективные, оценки предшествуют расчетным.

Кроме того, что субъективизм содержится в оценке “мягких” параметров, он проявляется еще и при решении проблем определения весовых коэффициентов и ранжировании априорной информации. Ранжирование — один из методов экспертных оценок,

когда относительная значимость объектов устанавливается присвоением чисел натурального ряда, определяющих порядок (место) каждого объекта в исследуемой совокупности. Это позволяет выбрать наиболее предпочтительные объекты.

Эксперты могут знать, а могут и не знать о весах и рангах, которые приписываются их оценкам. И даже если они знают о формуле, по которой составляется рейтинг, они могут быть с ней согласны, а могут и нет. Точность или надежность ранжирования зависят от многих факторов, в том числе от профессиональной и квалиметрической компетентности экспертов, их объективности, заинтересованности в результатах ранжирования, а также от числа ранжируемых объектов.

Для обеспечения точности и надежности ранжирования требуется выработка согласованности мнений экспертов. Чем согласованность больше, тем надежнее и точнее результаты ранжирования. Информация, полученная от экспертов при ранжировании, в обязательном порядке подвергается математико-статистической обработке с целью определения степени согласованности их мнений. Сам процесс расчета степени согласованности мнений экспертов, вычисление коэффициентов весомости ранжируемых объектов требуют больших временных затрат. Поэтому в социальном управлении эту трудоемкую процедуру часто заменяют проставлением рангов и весов, согласно мнению заказчиков рейтинга.

Сегодня наглядным примером абсолютно субъективного сочетания объективных и субъективных оценок служат интегральные показатели — рейтинги и индексы, предназначенные для сравнения характеристик различных стран. Как правило, для построения подобного рода рейтингов и индексов можно ограничиться получением статистической информации и экспертными оценками. Реже используются массовые опросы населения и анализ СМИ. По ряду рейтингов и индексов пишется многостраничный отчет с обоснованием выставляемой оценки. Но при всем при этом, основным методическим инструментарием государствоведческих исследований обычно служат различные методики экспертных оценок, которые получают в результате анкетирования сотен и тысяч квалифицированных экспертов как из исследуемого государства, так и из-за рубежа. Наряду с этим, но в меньших масштабах, используются сбор и обработка статистических данных. Понятно, что получаемые рейтинги, составленные по экспертным оценкам, как это уже отмечалось ранее, несут на себе отпечаток субъективизма. Однако стремление сделать преимущественный “акцент на анализе универсальных по масштабу и признанию статистических баз

данных”<sup>1</sup> также может привести к неадекватности получаемых результатов.

В табл. 1 приведены данные по применяемым международным рейтингам, которые были отобраны по принципу встраивания в системные оценки государственного и муниципального управления<sup>2</sup>. Имеющиеся и применимые разложения на составляющие (суб-оценки) приведены под названием соответствующего рейтинга или индекса. В столбцах отмечены виды исследований.

Таблица 1

**Сравнение данных, используемых при составлении международных рейтингов**

Агентства	Наименование рейтингов / индексов	Статистика	Экспертные оценки	Массовые опросы	Анализ СМИ
Foreign Policy, A.T. Kearney, The Chicago Council on Global Affairs	<b>Индекс глобальных городов</b>	+	+		+
Freedom House	<b>Оценка демократии</b>		+		
	<b>Страны переходного периода</b>		+	+	+
	Свобода прессы в мире		+		
	Состояние свободы в мире		+		
	Индекс качества и эффективности государственной власти		+		
INSEAD	<b>Глобальный индекс инноваций</b>	+	+		+
KurtzmanGroup	<b>Индекс непрозрачности</b>	+	+		+
Mercer Human Resource Consulting	<b>Индекс качества жизни в городах мира</b>	+	+		
New Economic Foundation	Всемирный индекс счастья	+	+		

<sup>1</sup> Политический атлас современности: опыт многомерного статистического анализа политических систем современного государства. М., 2007. С. 9.

<sup>2</sup> Таблица основана на материалах, представленных в ссылках с портала Центра гуманитарных технологий: Экспертно-аналитический портал. URL: <http://gtmarket.ru/ratings> (дата обращения: 25.06.2012); см. также: Проблемы применения международных рейтингов: общество, государство, экономика. М., 2009.



Агентства	Наименование рейтингов / индексов	Статистика	Экспертные оценки	Массовые опросы	Анализ СМИ
The Center for Public Integrity	Индекс открытости и общественной лояльности		+		
	Индекс подотчетности и прозрачности ветвей власти	+	+		+
	Индекс открытости государственных служб и управления государственной собственностью		+		
	Индекс развития антикоррупционных механизмов и верховенства закона		+		
The Division for Public Administration and Development Management, The United Nations	<b>Индекс развития электронного правительства</b>	+	+		
The Economist Intelligence Unit, Citigroup	<b>Индекс демократии стран мира</b>		+	+	
	<b>Индекс качества жизни</b>	+		+	
	<b>Индекс конкурентоспособности городов мира</b>	+	+		
The Fund for Peace	<b>Индекс недееспособности государств</b>	+	+		+
The Legatum Institute	<b>Индекс процветания стран мира</b>	+	+	+	
The Lien Foundation, The Economist Intelligence Unit	<b>Рейтинг качества смерти</b>		+	+	
Transparency International	Индекс восприятия коррупции		+		
Всемирная организация здравоохранения	Рейтинг стран мира по уровню потребления алкоголя	+			

Агентства	Наименование рейтингов / индексов	Статистика	Экспертные оценки	Массовые опросы	Анализ СМИ
Всемирный банк	<b>Качество государственного управления</b>	+	+	+	+
	<b>Индекс экономики знаний</b>	+	+		+
	<b>Ведение бизнеса</b>	+			+
	Индекс учета мнения населения и подотчетности государственных органов	+	+	+	+
Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам	Рейтинг стран мира по уровню урбанизации	+			
Институт независимых политических исследований, Национальная служба мониторинга	Рейтинг информационной открытости глав субъектов Российской Федерации (каким должен быть информационно открытый губернатор)				+
Институт развития свободы информации	Рейтинг информационной открытости государственных органов власти России				сайт
Международная организация труда	Основные показатели на рынке труда	+			
Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) / (UNDP)	<b>Индекс развития человеческого потенциала</b>	+			
	<b>Индекс уровня образования</b>	+			
Университет Лечестера	Индекс удовлетворенности жизнью в странах мира	+	+	+	
Фонд наследия / The Heritage Foundation	<b>Индекс экономической свободы</b>		+		

Агентства	Наименование рейтингов / индексов	Статистика	Экспертные оценки	Массовые опросы	Анализ СМИ
The Heritage Foundation	Индекс роли государства в экономике	+	+		
	Индекс степени ограничения экспорта и импорта	+	+		+
	Индекс инвестиционного климата и ограничения прав иностранных инвесторов		+		
	Индекс свободы предпринимательства	+	+		
	Индекс защищенности прав собственности		+		
Фонд устойчивого общества / Sustainable Society Foundation	<b>Индекс устойчивости обществ</b>	+	+		
Центр экологической политики и права при Йельском университете	Индекс экологической эффективности	+	+		
Covalence	Мониторинг социальной и этической ответственности крупнейших компаний	+	+		+
The World Economic Forum	Индекс глобальной конкурентоспособности	+	+		+
The World Economic Forum	Индекс конкурентоспособности частного бизнеса	+	+		

Систематизируем ограничения, которые несут в себе расчеты индексов и рейтингов<sup>3</sup>.

Во-первых, это субъективизм. Как показано в табл. 1, показатели в существенной мере определяются на основе экспертных оценок и данных опроса населения, следовательно, существует определен-

<sup>3</sup> См.: Проблемы применения международных рейтингов: общество, государство, экономика. М., 2009.

ное влияние субъективных факторов. Область оценивания не всегда позволяет пользоваться только объективными статистическими оценками. Часто встает вопрос о верности, полноте и неискаженности исходных данных и компетентности экспертов. Например, в России проживает человек, который зарекомендовал себя как эксперт по Южной Америке. К нему обращаются составители рейтинга. Этот человек, действительно, прекрасно знает ситуацию в Бразилии. Более того, он по бразильской прессе имеет представление о том, что часто делается в Уругвае, Перу и десятке других стран этого континента. Но можно ли утверждать, что он знает ситуацию в Перу точно так же, как в Бразилии? Вопрос тем более актуален, если между этими странами существует (гипотетически) некоторая политическая напряженность. Данные, получаемые экспертом из средств информации Бразилии, будут явно искажать реальное положение дел в Перу. Но найти эксперта, имеющего полное и объективное представление о делах во множестве латиноамериканских стран, вообще невозможно. Остается надеяться, что субъективизм одних, наложенный на субъективизм других, в результате даст некоторую объективную оценку. Расчет слабый и по понятным причинам ненаучный.

Во-вторых, ограниченность применения. Рейтинги только помогают определить, насколько эффективно по сравнению с другими функционирует объект оценки, а установить характер проблемы и методы ее устранения с их помощью не представляется возможным. Выявление причин динамики отдельных показателей может быть осложнено.

В-третьих, подотчетность, прозрачность и обоснованность рейтингов нередко ставятся под вопрос. Те, кто управляет, всегда найдут возможность повлиять как на сам рейтинг, так и на тех, кто его составляет.

Степень надежности измерений бывает не всегда одинакова для всех стран. Баллы и соответствующие им ранги стран оцениваются на основе относительно небольшого числа источников и характеризуются большим разбросом в оценках и в итоге могут оказаться не вполне адекватными. В основе индексов лежат усредненные данные, собранные за определенный промежуток времени. В результате индекс дает представление о текущих оценках некоторого критерия экспертами, почти не фокусируясь на происходящих из года в год сдвигах. Поэтому индекс не всегда отражает реальную динамику, поскольку его колебания могут быть обусловлены корректировкой выборки, особенностями источников информации (при этом не все они обновляются на ежегодной основе), а место

страны в общем списке может сильно измениться в связи с изменением списка стран, включенных в рейтинг.

Для обеспечения прозрачности и адекватности применения тех или иных систем подсчета некоторые рейтинговые агентства используют свои методики. Но есть агентства, методика которых не раскрывается. Именно они чаще подвергаются критике со стороны потребителей. Следовательно, возникает необходимость детального изучения и знания методик проведения исследований для выбора определяемых по их результатам индексов или составляющих их индикаторов в качестве валидных количественных показателей, отображающих изучаемые характеристики государства.

В-четвертых, для повышения доверия к рейтингам необходимо заботиться о репутации агентства, специализирующегося на расчетах рейтингов.

Ни один из международных индексов не может дать абсолютно точной и исчерпывающей оценки положения дел в стране или отдельной сфере общественной жизни. Вместе с тем, при условии четкого соблюдения границ использования рейтингов они способны адекватно отражать реальную ситуацию в исследуемой области<sup>4</sup>.

Участие отдельных регионов Российской Федерации в интегральной оценке не всегда является обязательным (соблюдается принцип добровольности), а имея показательно необходимую привязку к выборному процессу, процедура может быть искажена в связи с участием/неучастием ряда территорий. Это может повлиять на качество и репрезентативность рейтинга.

Парадокс заключается в том, что при понимании всех недостатков описанных выше сравнений у государственного управления *внутри страны* есть настоящий запрос на составление рейтингов и индексов. Работа любой системы управления должна быть обеспечена бесперебойной обратной связью с субъектами управления. Это означает, что власти нужны ориентиры и нормативные показатели для детального мониторинга своей деятельности. При этом указанная работа может осуществляться по двум основным направлениям: во-первых, это сравнительный анализ на основе интегральных показателей (который активно представлен мировыми рейтинговыми агентствами и рассмотрен выше) и, во-вторых, анализ на основе системы исследований по отдельным показателям и выбранным базовым направлениям.

Сравнение по интегральным показателям может только указать на место региона среди других, т.е. ограничиться функциональ-

---

<sup>4</sup> Проблемы применения международных рейтингов... С. 160.

ным подходом к исследованию. Подобные сравнения всецело ориентируются на предлагаемую методику, что не всегда чувствительно для ряда инновационных изменений. Более того, изменение показателей в системообразующем параметре (например, принятие законодательного акта или моратория) может внести существенные коррективы в положение территории, но быть малоощутимым в жизни населения.

Второй вариант оценивания более сложный. Он предполагает детальное сравнение отдельных показателей. В какой-то мере он похож на SWOT-анализ в бизнесе, в котором указываются сильные стороны, слабые позиции, возможности и угрозы. При этом отдельные параметры функционирования объекта управления могут быть детально и точно измерены. Главное, что, анализируя каждый параметр, любой человек легко представляет себе то, откуда взялась данная информация — из обобщенного анализа СМИ, данных статистического ведомства, опросов населения и т.п. Поэтому достаточно легко отличить субъективные оценки (или оценки со значительной склонностью к субъективизму) от объективных, жесткие параметры от мягких. В этом случае можно составить относительно объективную картину, отражающую положение дел на территории. Например, можно оценивать отдельные мероприятия и программы, осуществляемые государством. Опыт зарубежных стран, в частности Финляндии и Великобритании, показывает необходимость создания системы исследований результативности программ государственного управления. Такая система должна обеспечивать текущий мониторинг и оценку результатов программ, а также осуществлять периодическую внутреннюю и внешнюю отчетность по достигаемому прогрессу.

Почему же рейтинги оказались несколько более привлекательными, чем оценка по отдельным показателям? Безусловно, из-за их простоты! Но часто, как говорится в русской пословице, “простота хуже воровства”. Будучи интегральными показателями и скрывая различия между объективными и субъективными оценками, они способны настолько исказить реальное положение дел, что становятся в большей степени вредными, чем полезными.

Но простота рейтингов подкупает практически всех управленцев. Увлеченность ими стала одной из черт современного социального управления. Очень трудно сравнивать отдельные показатели и приводить их в систему. Тем более, что оцениваемые все равно в большинстве останутся недовольны и будут указывать на то, что принципы оценки могут быть другими. Значительно проще иметь некую общую цифру — место в рейтинге или индекс, который хотя и получился неким загадочным способом, но позволит быстро

распределить премиальные, похвалить одних и поругать других. Именно это и требуется высшему начальству от процедуры оценки.

И все же с объективной точки зрения следует признать, что оценка регионов страны и их руководителей только по рейтингам должна всегда *дополняться оценкой конкретных направлений развития, конкретных программ и мероприятий*. Без этого рейтинги и иные интегральные показатели могут служить только ориентирами в проставлении итоговых оценок и проведении качественного сравнения.

У применения рейтингов и индексов в системе национального государственного управления есть свои особенности, отличающие их от аналогичных международных инструментов. Одной из основных методологических проблем, связанных с оценкой эффективности работы систем управления, является трудность выявления устойчивой взаимосвязи между улучшениями в области управления и качеством жизни территории. Международному рейтинговому агентству по большому счету все равно, изменится ли что-то в Зимбабве после опубликования рейтинга или нет. А внутри государства вся процедура оценки регионов подчинена одной стратегической цели — прогрессу в развитии территорий.

Особенностью оценки государственного управления является сложность определения объективных количественных показателей его эффективности. Существенная часть показателей результативности (а также часть показателей непосредственных результатов) основана на результатах исследований (населения, госслужащих, деловой и бизнес элиты, представителей СМИ). Использование такого рода данных является весьма полезным, поскольку они более чувствительны в оценке происходящих изменений. Но опять же подобные показатели должны дополняться объективными статистическими данными, а также данными министерств и ведомств для получения наиболее точной и достоверной характеристики функционирования системы управления.

Следует отметить главную трудность в процессе составления рейтингов регионов внутри страны. Сотрудники региональных и муниципальных служб, задействованные в составлении рейтингов, чаще всего являются жителями региона. Если рассмотреть гипотезу о том, что желающие работать в этих структурах будут всегда, выделяя в качестве сильной стороны работодателя стабильность работы, социальный пакет, сравнительно приличное жалование и, впоследствии, хорошее пенсионное обеспечение, то удовлетворенность их работодателем (губернатором, местным правительством, руководителем поселения и др.) будет иметь чисто номинальное

значение. Более того и вероятнее всего неудовлетворенность по отдельным показателям государственные и муниципальные служащие вряд ли выскажут. Особенно это актуально для дотационных территорий и национальных округов. Для такой категории граждан применимы методы экспертных интервью с развивающими вопросами.

Особенно ярко вся специфика рейтинга как инструмента социального управления раскрывается в случае оценивания таких нематериальных активов региона, как имидж. Тенденцией последних лет является заинтересованность представителей местного и регионального управления в формировании имиджа и репутации территории. В связи с этим территориям в условиях жесткой конкуренции и существенных экономических ограничений приходится заботиться о выстраивании собственного PR-пространства.

Интерес к проблеме имиджа территории обусловлен необходимостью решения практических задач в сфере управления и коммуникаций. Использование знаний и навыков в формировании имиджа стало одним из важнейших критериев успешности профессиональной деятельности государственных управленцев.

Сам имидж территории можно рассматривать с разных позиций, содержащих объективные и субъективные оценки. Например, инвестиционная привлекательность территории рассматривается как более объективная величина, чем абстрактное качество жизни. Можно оценивать имидж территории по количеству упоминаний в СМИ. С одной стороны, это хороший показатель, с другой — все зависит от темы публикации. И даже негативное явление, такое как стихийное бедствие, можно расценивать по-разному с позиции влияния на имидж. Если власти оперативно отреагировали, оказали необходимую помощь — это одно, если говорить о возникающих проблемах — то уже совершенно другое. Таким образом, числовые показатели могут быть фактически бесполезными.

При оценке имиджа региона может быть использован и метод анализа документов. Он востребован, например, для определения количества и содержания жалоб и похвальных отзывов, содержания информации СМИ. Например, в одном из регионов в районных газетах, финансируемых из средств регионального бюджета, публиковались только официальные документы, сводка происшествий, некрологи и поминальные. Последнее было связано с тем, что газеты зарабатывали на подобных сообщениях. Таким образом, формировалось общее депрессивное настроение и падение интереса к СМИ вообще.

Любая территория рассматривается как специфический набор характеристик и полезных качеств, носителями которых являются жители, инвесторы, предприниматели, туристы и т.д. Особое вни-



мание уделяется формированию привлекательного имиджа, включающего построение “бренда” и создание позитивной репутации. В качестве примеров создания территориальных “брендов” и формируемого имиджа территории можно привести Кострому – родину Снегурочки, Великий Устюг – резиденцию Деда Мороза и т.п. Эти примеры показывают, что кроме самого создания имиджа, необходимо его постоянное поддержание: мероприятия в резиденции Деда Мороза проводятся круглогодично, на территории функционирует детский оздоровительный лагерь и трудовой лагерь для старшеклассников, специализирующийся на работе аниматоров и наведении порядка на территории.

Большинство исследователей под имиджем территории понимают некую комплексную характеристику населения, которое определяет его социально-экономическое положение и совокупность условий, обеспечивающих жизнедеятельность человека. При этом имидж определяется как поверхностное, зачастую искусственно созданное за сравнительно недолгое время представление об объекте в сознании людей. Образ одной и той же территории у разных людей формируется по-разному. Отсюда – субъективность и динамичность оценок. Имидж можно существенно изменять, при этом практически ничего не меняя на самой территории.

Имидж относят к идеальным объектам, возникающим в сознании людей и вызывающим определенный эмоциональный отклик. Он отличается неустойчивостью, что требует постоянного “подкрепления” и развития рекламой или разнообразными целевыми PR-акциями. Поскольку напрямую имидж измерить невозможно, то оценивают его по отношениям, в общении, деятельности, выборе и т.п., по данным мониторинга и изучению реакции на него. Рекомендуется регулярное проведение мониторинговых исследований, связанных с имиджем, и последующая работа по PR-сопровождению.

В условиях социальных преобразований индивидуальные представления о качестве жизни на территории формируются в основном под влиянием не только рационального, но в большей степени эмоционального компонента. Поэтому важно при определении имиджа территории выделять и характеристики субъективного восприятия качества жизни.

Из всего сказанного выше понятно, насколько субъективным и неточным будет любой интегральный инструмент оценки имиджа региона. Поэтому подобного рода индексы и рейтинги следует рассматривать исключительно как вспомогательные инструменты социального управления. Они не могут быть положены в основу реалистической политики. Только в совокупности с конкретными показателями (уровнем жизни, показателями миграции насе-

ния, уровнем безработицы и т.п.) интегральный показатель имиджа региона может использоваться высшей властью в стране, а также региональными властями для определения приоритетных направлений своей политики.

В заключение вернемся к попыткам целостной оценки регионов (а не только их имиджей). В последнее время в этой области сделано не мало того, что следует обобщить и на основе этого предложить системную модель оценки. Признавая все трудности создания рейтингов и индексов, следует отметить, что потребность создания инструмента оценивания и сравнения уровня развития регионов Российской Федерации в совокупности с критическим анализом действующих мировых оценок позволяет создавать образы модели для подобного сравнения. Предлагаемая авторская модель базируется на принципах построения оценок экономических субъектов (предприятий и организаций), принципах формирования модели качества жизни, международных индексах и рейтингах, отражающих специфику государственного управления. Рассмотрев принципы построения международных рейтингов и индексов, а также имеющиеся российские показатели, соотнеся их с моделью делового совершенствования (модель и критерии оценок Премии Правительства Российской Федерации в области качества<sup>5</sup>), построим предлагаемую модель оценки.

Проанализировав и сопоставив варианты и сценарии оценивания можно составить таблицу, выделив пять значимых критериев и подкритерии, позволяющие сопоставлять работу разных государственных институтов, используя различного рода оценки (см. табл. 2).

Данная модель отличается комплексностью и возможностью оценить как интегральный рейтинг территории, так и отдельные важнейшие показатели ее развития. Использование множества

---

<sup>5</sup> Галеев В.И. Системы менеджмента – новые горизонты // Сертификация. 2010. № 2. С. 14–15; Галеев В.И., Дворук Т.Ю. Опыт проведения региональных конкурсов в области качества // Сертификация. 2011. № 3. С. 26–28; Галеев В.И., Дубинин В.С. Год за годом на пути к совершенству (Конкурс на соискание премий Правительства Российской Федерации в области качества) // Сертификация. 2010. № 2. С. 9–11; Они же. Конкурс на соискание премий Правительства РФ в области качества: замысел, воплощение, контуры будущего // Сертификация. 2015. № 2. С. 36–39; Галеев В.И., Дубинин В.С., Рыбалкина С.В. Конкурс на соискание премий Правительства Российской Федерации в области качества: прошлое, настоящее и будущее // Сертификация. 2005. № 2. С. 38–42; Дубинин В.С. Премия Содружества Независимых Государств за достижения в области качества продукции и услуг: первый конкурс взял старт // Сертификация. 2006. № 4. С. 9–10; Екатеринбург М.В. Внедрение ИСО 18091: 2014 в органах местной власти // Сертификация. 2015. № 1. С. 78–81; Юрасова М.В. Новый уровень качества управления: модель Премии Правительства Российской Федерации в области качества // Государственное управление. Электронный вестник. 2016. Дек. Вып. 59.

методов дает возможность снизить субъективизм оценки и дать все-стороннюю картину социально-экономических, социально-политических и социокультурных процессов, характеризующих современное состояние дел в регионе. Понятно, что на составление подобной модели требуется немало ресурсов как материальных, так и временных. Но в результате можно получить инструмент социального управления, отвечающий запросам современного этапа развития страны.

Таблица 2

**Системная модель оценки регионов России: критерии и методы получения информации**

Критерии оценки	Методы оценки					
	Анализ документов	Анализ СМИ	Экспертный опрос	Массовый опрос	Фокус-группы	Наблюдение
<b>Критерий 1. Оценка лидерства</b>			+	+	+	
Оценка известности руководителя, команды управления						
Уровень доверия руководителю и команде		+	+	+		
Возможность решить наиболее острые проблемы в регионе			+	+		
Оценка уровня влияния лидера на федеральном уровне, взаимодействия с федеральными органами власти	+	+	+			
Оценка работы лидера региональными элитами, бизнес-сообществом, населением			+			
Оценка уровня коррумпированности	+		+	+	+	
Желание поменять действующую власть				+		
Доступность и уровень донесения информации о работе региональных властей. Ведение сайта. Содержание официальной прессы. Развитие электронного правительства. Работа с обращениями граждан. Наличие стандарта оказания услуг органами власти		+		+		+
Доступность выборности и/или трудоустройства в органы власти			+		+	
Доступность развития малого и среднего бизнеса	+		+			

Критерии оценки	Методы оценки					
	Анализ документов	Анализ СМИ	Экспертный опрос	Массовый опрос	Фокус-группы	Наблюдение
Доступность руководства для общения с гражданами и юридическими лицами				+		+
Участие и инициирование экологических программ, социальных программ и благотворительности	+	+				
Мотивация, поддержка и поощрение руководством наиболее успешных граждан и юридических структур	+					
Определение и поддержка руководителями перемен в регионе	+		+			
Участие руководства в профильных комитетах, наблюдательных или общественных структурах и т.п.	+					
Политический и электоральный рейтинг и антирейтинг	+		+	+		
<b>Критерий 2. Стратегия развития региона</b>						
Наличие программ, их проработанность, определение ключевых показателей развития	+					
Инновационный потенциал	+		+		+	
Программы для молодежи	+			+		
Программы развития инфраструктуры и ЖКХ	+			+		
Программы развития предпринимательства и инвестиционный климат	+		+			
Программы развития образования и науки	+		+	+		
Программы развития здравоохранения и профилактики заболеваний	+		+	+		
Экологические программы	+		+		+	
Программы развития физкультуры и спорта	+		+	+		
Программы развития культуры			+	+		
Каким образом определяются существующие и будущие потребности и ожидания заинтересованных сторон для разработки политики и стратегии			+	+	+	

Критерии оценки	Методы оценки					
	Анализ документов	Анализ СМИ	Экспертный опрос	Массовый опрос	Фокус-группы	Наблюдение
Использование информации, полученной в результате измерений, исследований, познавательной и творческой деятельности, для разработки политики и стратегии	+					
Развертывание и доведение до сведения жителей политики и стратегии развития региона	+			+		+
Соблюдение законности и наличие стандартов оказания услуг	+					
Электоральное поведение и электоральная активность	+	+	+	+	+	+
<b>Критерий 3. Социальная политика региона</b>						
Трудовая сфера	+		+		+	
Демография	+		+		+	
Социальная сфера	+	+		+	+	+
Доходы населения	+		+			
Показатель интегрированности образовательных учреждений и предприятий	+					
<b>Критерий 4. Партнерство и ресурсы</b>						
Определение ключевых партнеров и поставщиков и стратегические возможности партнерства, соответствующих предназначению (миссии) и стратегии	+					
Программы долгосрочного сотрудничества с партнерами и поставщиками, основанные на взаимном доверии, уважении и открытости	+					
Создание на основе партнерства большей ценности для заинтересованных сторон	+					
Программы совместной работы с партнерами для достижения взаимной выгоды, поддержки друг друга посредством компетентности, ресурсов и знаний для достижения совместных целей	+		+			
Реализация социальных программ и программ социального партнерства организациями и предприятиями региона	+		+			

Критерии оценки	Методы оценки					
	Анализ документов	Анализ СМИ	Экспертный опрос	Массовый опрос	Фокус-группы	Наблюдение
<b>Финансовые ресурсы</b>						
Разработка и внедрение финансовых стратегий для реализации общей стратегии территории	+					
Оценка работы системы финансового планирования, контроля, отчетности и анализа процессов для оптимизации ресурсов и их эффективного использования	+					
Определение и обоснование программ инвестирования, оценки, выбора и утверждения инвестирования, учитывая их долгосрочные экономические, социальные и экологические эффекты	+		+		+	
Разработка и внедрение методов управления рисками по отношению к финансовым ресурсам на всех уровнях региона	+					
Обеспечение равновесия между достижением долгосрочных целей и краткосрочными циклами финансового планирования	+		+			
<b>Инфраструктура и материальные ресурсы</b>						
Данные о разработке и внедрении стратегий и поддерживающей политики по управлению государственной и муниципальной собственностью, зданиями, оборудованием и материалами	+					
Программы развития ЖКХ	+			+		
Экологические и природоохранные программы	+					
Программы оптимизации потребления разных видов энергии, утилизации отходов	+			+		
Обеспеченность региона социальными учреждениями образования, здравоохранения, культуры, спорта, досуга и т.п.	+		+	+		
<b>Информация и знания</b>						
Оцениваются технологии обеспечения и улучшения эффективной работы, наличие организации труда, дисциплины, изучение и применение лучшего опыта	+					

Критерии оценки	Методы оценки					
	Анализ документов	Анализ СМИ	Экспертный опрос	Массовый опрос	Фокус-группы	Наблюдение
Наличие разработок информационных технологий	+					
Коммуникационные возможности	+		+	+	+	
<b>Критерий 5. Удовлетворенность жителей управлением на территории</b>						
Доступность информации о политической и экономической обстановке в регионе, расходах регионального/местного бюджета, вопросах ЖКХ и благоустройства, проводимой социальной политике	+	+	+	+	+	+
Доступность местных властей для обращения граждан со своими проблемами и возможность их разрешить	+		+	+		
Возможность жителей участвовать в управлении территорией (подача предложений, обсуждение) и наделение их определенными полномочиями	+			+		
Удовлетворенность переменами и их внедрением			+	+		
Развитие потенциала жителей, включая возможность учиться и совершенствоваться, подготовку и обучение	+					
Государственные гарантии в обеспечении равных возможностей, занятости, оплаты труда и льгот, охраны здоровья, безопасности труда, соблюдения законодательства	+					
Удовлетворенность деятельностью руководством региона, политикой и стратегией региона	+		+	+	+	
Субъективные оценки восприятия качества жизни, уровня достатка, социальной политики в целом, роли региона в жизни общества	+	+	+	+	+	+
Удовлетворенность проводимой экономической, демографической и экологической политикой		+	+	+		
Оценка качества проводимых регионом мероприятий		+	+	+		
Данные о проблемном поле региона, выстроенные по порядку обострения проблемы или ситуации			+	+		

Проблемы развития территории — ее руководства, выстроенной системы работы, партнерства, распределения ресурсов — необходимо отслеживать и оценивать с позиции экономической и социальной целесообразности. Исходя из этой целесообразности, нужно дополнять интегральную оценку, выводимую из данной модели, детальным анализом конкретных показателей, способных расставить правильные акценты на реальных достижениях и проблемах.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Барков С.А.* Инновации и социальная иерархия: диалектика взаимодействия // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2011. № 4.

*Галеев В.И.* Системы менеджмента — новые горизонты // Сертификация. 2010. № 2.

*Галеев В.И., Дворук Т.Ю.* Опыт проведения региональных конкурсов в области качества // Сертификация. 2011. № 3.

*Галеев В.И., Дубинин В.С.* Год за годом на пути к совершенству (Конкурс на соискание премий Правительства Российской Федерации в области качества) // Сертификация. 2010. № 2.

*Галеев В.И., Дубинин В.С.* Конкурс на соискание премий Правительства РФ в области качества: замысел, воплощение, контуры будущего // Сертификация. 2015. № 2.

*Галеев В.И., Дубинин В.С., Рыбалкина С.В.* Конкурс на соискание премий Правительства Российской Федерации в области качества: прошлое, настоящее и будущее // Сертификация. 2005. № 2.

*Дубинин В.С.* Премия Содружества Независимых Государств за достижения в области качества продукции и услуг: первый конкурс взял старт // Сертификация. 2006. № 4.

*Екатеринин М.В.* Внедрение ИСО 18091: 2014 в органах местной власти // Сертификация. 2015. № 1.

*Замятин Д.Н.* Геокультурный брендинг территорий: концептуальные основы. Работа выполнена в рамках научно-исследовательской работы по теме “Теоретические основы и методологические принципы разработки и реализации экономической политики России” // Лабиринт. 2013. № 5.

*Ивченко С., Либоракина М., Сиваева Т.* Город и бизнес: формирование социальной ответственности российских компаний. М., 2003.

*Клямкин И., Тимофеев Л.* Теневая Россия. Экономико-социологическое исследование. М., 2000.

*Ксенофонтова Е.Г.* Лидерство как стремление или Исторические тенденции понимания феномена лидерства // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. 2016. Т. 16. № 2.

*Ксенофонтова Е.Г., Пехова Н.Ю.* Социология компетентности и модель компетенций как области научного и практического интереса // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 1.



Кубр М. Управленческое консультирование. Введение в профессию. М., 2004.

Маркеева А.В. Риски маркетинговых программ, основанных на социально-значимой проблеме // Российское предпринимательство. 2012. № 7 (205).

Маркеева А.В. Развитие краудсорсинговых проектов в российских компаниях // Глобальный научный потенциал. 2014. № 8 (41).

Нисевич Ю. Метод сопоставительно-институционального анализа // Мировая экономика и международные отношения. 2011. № 5.

Оносов А.А., Судас Л.Г. Практика исследования в режиме мониторинга: методологические и конструктивные решения // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Социология. 2013. № 3.

Политический атлас современности: опыт многомерного статистического анализа политических систем современного государства. М., 2007.

Портал Центра гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/ratings> (дата обращения: 25.06.2012).

Проблемы применения международных рейтингов: общество, государство, экономика. М., 2009.

Свердликова Е.А. Идеология равенства и социокультурный контекст развития экономики России // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2015. № 1 (33).

Судас Л.Г. Современные технологии производства социальных групп // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2015. № 2. С. 16–29.

Юрасова М.В. Интегрированные системы исследований качества (качество исследований и исследование качества) // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 1.

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

Юрасова М.В. Проблемы измерения современного менеджмента // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 1.

Юрасова М.В. Новый уровень качества управления: модель Премии Правительства Российской Федерации в области качества // Государственное управление. Электронный вестник. 2016. Дек. Вып. 59.

## REFERENCES

Barkov S.A. Innovacii i social'naja ierarhija: dialektika vzaimodejstvija [Innovations and social hierarchy: dialectics of interaction] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 18. Sociologija i politologija [Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and Political Science]. 2011. N 4 (in Russian).

Dubin V.S. Premija Sodruzhestva Nezavisimyh Gosudarstv za dostizhenija v oblasti kachestva produkcii i uslug: pervyj konkurs vzjal start [Prize of the Commonwealth of Independent States for achievements in the field of product and service quality: the first contest took the start] // Sertifikacija [Certification]. 2006. N 4 (in Russian).

*Ekaterinin M.V.* Vnedrenie ISO 18091: 2014 v organah mestnoj vlasti [Implementation of ISO 18091: 2014 in the local authorities] // Sertifikacija [Certification]. 2015. N 1 (in Russian).

*Galeev V.I.* Sistemy menedzhmenta – novye gorizonty [Management systems - new horizons] // Sertifikacija [Certification]. 2010. N 2 (in Russian).

*Galeev V.I., Dubinin V.S.* God za godom na puti k sovershenstvu (Konkurs na soiskanie premij Pravitel'stva Rossijskoj Federacii v oblasti kachestva) [Year after year on the way to perfection (Competition for the award of the Government of the Russian Federation in the field of quality)] // Sertifikacija [Certification]. 2010. N 2 (in Russian).

*Galeev V.I., Dubinin V.S.* Konkurs na soiskanie premij Pravitel'stva RF v oblasti kachestva: zamysel, voploshhenie, kontury budushhego [Competition for the award of Russian Government prizes in the field of quality: design, implementation, contours of the future] // Sertifikacija [Certification]. 2015. N 2 (in Russian).

*Galeev V.I., Dubinin V.S., Rybalkina S.V.* Konkurs na soiskanie premij Pravitel'stva Rossijskoj Federacii v oblasti kachestva: proshloe, nastojashhee i budushhee [Competition for the award of the Government of the Russian Federation in the field of quality: past, present and future] // Sertifikacija [Certification]. 2005. N 2 (in Russian).

*Galeev V.I., Dvoruk T.Ju.* Opyt provedeniya regional'nyh konkursov v oblasti kachestva [Experience of regional competitions in the field of quality] // Sertifikacija [Certification]. 2011. N 3 (in Russian).

*Ivchenko S., Liborakina M., Sivaeva T.* Gorod i biznes: formirovanie social'noj otvetstvennosti rossijskih kompanij [City and business: formation of social responsibility of Russian companies]. M., 2003 (in Russian).

*Kljamkin I., Timofeev L.* Tenevaja Rossiya. Jekonomiko-sociologicheskoe issledovanie [Shadow Russia. Economic and sociological research]. M., 2000 (in Russian).

*Ksenofontova E.G.* Liderstvo kak stremlenie ili Istoricheskie tendencii ponimaniya fenomena liderstva [Leadership as an aspiration or Historical tendencies of understanding the phenomenon of leadership] // Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaja serija. Serija Sociologija. Politologija [Izvestiya Saratov University. New episode. Series Sociology. Political science]. 2016. T. 16. N 2 (in Russian).

*Ksenofontova E.G., Pehova N.Ju.* Sociologija kompetentnosti i model' kompetencij kak oblasti nauchnogo i prakticheskogo interesa [Sociology of competence and the model of competences as areas of scientific and practical interest] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 18. Sociologija i politologija [Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and Political Science]. 2014. N 1 (in Russian).

*Kubr M.* Upravlencheskoe konsul'tirovanie. Vvedenie v professiju [Management consulting. Introduction to the profession]. M., 2004 (in Russian).

*Markeeva A.V.* Riski marketingovyh programm, osnovannyh na social'no-znachimoj probleme [Risks of marketing programs based on a socially significant problem] // Rossijskoe predprinimatel'stvo [Journal of Russian Entrepreneurship]. 2012. N 7 (205) (in Russian).

*Markeeva A.V.* Razvitie kraudsorsingovyh proektov v rossijskikh kompanijah [Development of crowdsourcing projects in Russian companies] // Global'nyj nauchnyj potencial [Global scientific potential]. 2014. N 8 (41) (in Russian).

*Nisevich Ju.* Metod sopostavitel'no-institucional'nogo analiza [Method of comparative-institutional analysis] // Mirovaja jekonomika i mezhdunarodnye otnoshenija [World economy and international relations]. 2011. N 5 (in Russian).

*Onosov A.A., Sudas L.G.* Praktika issledovanija v rezhime monitoringa: metodologicheskie i konstruktivnye reshenija [The practice of the study in the monitoring mode: methodological and constructive solutions] // Vestnik Rossijskogo universiteta družby narodov. Serija Sociologija [Bulletin of the Russian University of Friendship of Peoples. Series Sociology]. 2013. N 3 (in Russian).

Politicheskij atlas sovremennosti: opyt mnogomernogo statisticheskogo analiza politicheskikh sistem sovremennogo gosudarstva [Political atlas of the present: the experience of multivariate statistical analysis of political systems of the modern state]. M., 2007 (in Russian).

Portal Centra gumanitarnyh tehnologij [Portal of the Center for Humanitarian Technologies]. URL:// <http://gtmarket.ru/ratings> (data obrashhenija: 25.06.2012) (in Russian).

Problemy primenenija mezhdunarodnyh rejtingov: obshhestvo, gosudarstvo, jekonomika [Problems of applying international ratings: society, state, economy]. M., 2009 (in Russian).

*Sudas L.G.* Sovremennye tehnologii proizvodstva social'nyh grupp [Modern technology of production of social groups] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 21. Upravlenie (gosudarstvo i obshhestvo) [Bulletin of Moscow University. Series 21. Management (state and society)]. 2015. N 2. S. 16–29 (in Russian).

*Sudas L.G., Yurasova M.V.* Has Russian science overcome the singularity syndrome? // Vestnik of the Russian Academy of Sciences. 2006. Vol. 76. N 6.

*Sudas L.G., Yurasova M.V.* College student's attitudes toward science and scientific work // Russian Education and Society. 2006. Vol. 48. N 11.

*Sverdlikova E.A.* Ideologija ravenstva i sociokul'turnyj kontekst razvitija jekonomiki Rossii [Ideology of equality and socio-cultural context of development of the Russian economy] // Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Povolzhskij region. Obshhestvennye nauki [News of higher educational institutions. The Volga region. Social Sciences]. 2015. N 1(33) (in Russian).

*Yurasova M.V.* Integrirovannye sistemy issledovanij kachestva (kachestvo issledovanij i issledovanie kachestva) [Integrated systems of quality research (quality of research and quality research)] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 18. Sociologija i politologija [Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and Political Science]. 2014. 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. Serija 20. Pedagogicheskoe obrazovanie [Bulletin of Moscow University. Series 20. Pedagogical education]. 2015. N 2 (in Russian).

*Yurasova M.V.* Problemy izmerenija sovremennogo menedzhmenta [Problems of measuring modern management] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 18. Sociologija i politologija [Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and Political Science]. 2016. N 1 (in Russian).

*Yurasova M.V.* Novyj uroven' kachestva upravlenija: model' Premii Pravitel'stva Rossijskoj Federacii v oblasti kachestva [A new level of quality management: a model of the Government of the Russian Federation in the field of quality] // Gosudarstvennoe upravlenie. Jelektronnyj vestnik [Public administration. Electronic bulletin]. 2016. Dek. Vyp. 59 (in Russian).

*Zamjatin D.N.* Geokul'turnyj brending territorij: konceptual'nye osnovy. Rabota vypolnena v ramkah nauchno-issledovatel'skoj raboty po teme "Teoreticheskie osnovy i metodologicheskie principy razrabotki i realizacii jekonomicheskoj politiki Rossii" [Geocultural branding of territories: conceptual basis. The work was carried out within the framework of research work on the theme "Theoretical Foundations and Methodological Principles for the Development and Implementation of Russia's Economic Policy"] // Labirint [Labyrinth]. 2013. N 5 (in Russian).

## ПОЛИТИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

**П.С. Каневский**, канд. полит. наук, доц. кафедры политологии и социологии политических процессов социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия\*

### ПЕРЕОСМЫСЛИВАЯ ДЕМОКРАТИЮ

(размышления о книге Джона Данна

“Не очаровываться демократией”)

**Kanevskiy Pavel Sergeevich**, PhD in political science, associate professor of the political science and sociology of political processes department, Faculty of sociology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, e-mail: baggio-18@yandex.ru

### RETHINKING DEMOCRACY

(reflections on John Dunn's “Breaking democracy's spell”)

*В статье анализируется последняя работа всемирно известного кембриджского политолога Джона Данна “Не очаровываться демократией”. Через призму этой книги, равно как и всего научного наследия Данна, рассматривается современный дискурс о демократии, в рамках которого происходит осмысление последних тенденций ее развития. Ни у кого не вызывает сомнений, что демократия по-прежнему остается одним из наиболее мощных политических символов, но вместе с тем суть этой категории все еще вызывает множество вопросов. Демократия — это нестабильная переменная политического развития, которая способна видоизменяться под воздействием огромного количества факторов. Именно поэтому, прежде чем понять, куда привели нас мимикрии восприятия демократии, Данн предлагает для начала взглянуть на то, как она стала той категорией, без которой сегодня не обходится легитимации большинства современных режимов. Является ли наше понимание демократии сегодня таким же, каким оно было 100, 50 или даже 20 лет назад? Что определяет динамику изменения нашего восприятия демократии как символа публичной власти? Насколько демократия помогает нациям в их стремлении к благосостоянию и установлению эффективной власти? Работа Данна является не просто оригинальным анализом категории демократии в политологическом, социологическом и историческом срезе, это еще и вызов с целью возбудить дискуссию о причинах последних неудач демократии как в развитом, так и в развивающемся мире. Труд Данна буквально разделит научное сообщество на тех, кто увидел в нем предостерегающие сигналы современным демократиям, и тех, кто счел авторский*

---

\* Каневский Павел Сергеевич, e-mail: baggio-18@yandex.ru

посыл неоправданным пессимизмом. В действительности, работа Данна не предоставляет возможностей для простых суждений, потому что в относительно небольшом тексте ученый уместил сложнейший клубок вопросов, не предполагающих однозначных ответов. Автор сам признался, что был вынужден использовать абсолютно новый для себя стиль изложения, чтобы донести свои мысли до публики. Данная статья является попыткой дать трактовку идеям Данна и ответить на его призыв политологическому сообществу включиться в дискуссию о содержании и восприятии демократии в современном мире. Этот дискурс представляет особую значимость для сегодняшней России, где демократия не только сталкивается с институциональными трудностями и встречает непонимание со стороны большинства граждан, но где предпринимается очень немного попыток понять причины ее неудач не с точки зрения политического процесса, а с точки зрения ее символического наполнения. Демократия остается не просто ключевым политическим символом современности, которая когда-то начала свое распространение из США и Франции, где произошло переосмысление античного опыта, это также и когнитивный лабиринт, в котором сложно свободно ориентироваться, поэтому любая системная попытка разобраться в нем не должна оставаться незамеченной. Статья будет интересна читателям, занимающимся вопросами политологии, политической социологии, политической лингвистики, истории политической мысли.

**Ключевые слова:** демократия, политическое развитие, легитимность, власть, представительство, либерализм, свобода, гражданское общество, политический режим, дисфункции демократии.

*This article analyzes a book “Breaking democracy’s spell”, the last work by John Dunn, world famous political scientist from Cambridge. Current discourse on democracy and tendencies of its development is seen through the lens of this book and John Dunn’s political thought. It is hard to question the fact that democracy is still one of the mightiest political symbols, although its core meaning still poses a lot of questions. Democracy is an unstable variable, which changes through time being influenced by multiple factors. This is why, before trying to understand where democracy’s mimics are leading us, Dunn proposes to look closer at how it became a category which is so essential for legitimizing contemporary regimes. Is our understanding of democracy the same as it was 100, 50 or even 20 years ago? What determines the dynamics of democracy as a symbol of public power? Does democracy help nations in their quest for well being and effective government? Dunn’s work is not just an original analyses of democracy in political, sociological and historical perspectives, it is also a challenge to provoke a discussion on democracies failures both in developed and developing world. Dunn’s work divided scientific community on those who saw warning signs to democracy and those who considered author to be unjustified pessimist. In reality, Dunn’s work doesn’t give simple explanations because in relatively small text he managed to put complex set of questions, which can’t answered unequivocally. Author himself recognizes that he had to use absolutely new style to convey his thoughts. This article is an attempt to interpret Dunn’s ideas and react to his call to start a discussion on contents and perceptions of democracy*

*which he sent to a political science community. This discourse is particularly important today for Russia where democracy not only encounters institutional difficulties and misunderstood by majority of the citizens, but where there are very few attempts to understand reasons of its failures not through the lens of political process but looking at its symbolic meanings. Democracy remains not only key political symbol of our age, which once started spreading from the United States and France where its antique experience had been revised, it is also a cognitive labyrinth in which one finds it difficult to orientate. That is why every attempt to understand the structure of the labyrinth is should not be neglected. This article will be of interest to students and scholars in political science, political sociology, political linguistics, history of political thought.*

**Keywords:** *democracy, political development, legitimacy, power, representation, liberalism, liberty, civil society, political regime, dysfunctions of democracy.*

Независимо от идеологических пристрастий и приверженности каким бы то ни было школам или теориям, трудно не признать тот факт, что демократия — это сегодня не просто самое общеупотребимое слово для характеристики режимов, оно является еще и важнейшим символом власти и легитимности установившегося правления. С момента тектонических социально-политических изменений рубежа 1980—1990-х гг. в мире осталось очень немного государств, которые не позиционировали бы себя в качестве новых или переходных демократий. Уровень демократии в обществе и государстве может быть выше или ниже, но глобальный консенсус гласит, что любая страна должна непременно двигаться в сторону демократии и, если существует ее дефицит, нужно выявлять причины и определять, что делать для ее дальнейшего становления и укрепления.

Однако нельзя не замечать тот факт, что демократия является также и одной из наиболее сложных категорий для понимания ее сущности и внутреннего содержания. В рубежной статье 1997 г. “Демократия с прилагательными” Дэвид Коллиер и Стивен Левицки выделили более 50 разновидностей демократических режимов, показав, что стандартизация демократии по единым критериям является затруднительной. Но даже при разностороннем взгляде на демократию, Коллиер и Левицки все равно задали минимальные “процедурные” рамки режима, а именно “конкурентные выборы, всеобщее избирательное право, отсутствие электоральных фальсификаций и, вместе с тем, гарантии гражданских свобод, включая свободу слова, собрания и ассоциаций”<sup>1</sup>. Таким образом, как бы широко мы не смотрели на демократию, признавая, что, в зависимости от исторических траекторий, качества институтов и куль-

---

<sup>1</sup> Collier D., Levitsky S. Democracy with adjectives // World Politics. 1997. N 3. P. 434.

турных особенностей, возможны различные ее вариации, мы все равно остаемся верными базовому конституционному набору, который составляет ее понятийное и идейное ядро.

Но это порождает пласт более глубоких и сложных по своей сути вопросов. Почему мы в принципе используем слово демократия для определения современных политических режимов и является ли набор ее базовых принципов безусловной константой? Является ли наше понимание демократии сегодня таким же, каким оно было 100, 50 или даже 20 лет назад? Что определяет динамику изменения нашего восприятия демократии как символа публичной власти? Насколько демократия помогает нациям в их стремлении к благосостоянию и установлению эффективной власти? В какой степени она способна разрешать социально-политические конфликты? Эти вопросы можно было бы назвать риторическими, однако в политологическом мире с новой силой активизировалась дискуссия о содержании и смысле демократии, которая с равной силой распространяется как в переходных, так и в развитых странах. Ярким представителем данной дискуссии является Джон Данн, один из лидеров и интеллектуальных столпов кембриджской школы политической мысли, чья книга впервые была переведена на русский язык лишь в 2016 г. Речь идет о последнем труде политолога “Не очаровываться демократией”, которая, как хочется надеется, не пройдет незамеченной отечественными специалистами<sup>2</sup>.

Значительную часть своего творчества Данн посвятил изучению истории и понятийных мимикрий демократии эпохи Нового времени и современности. Из-под его пера вышло немного работ, однако все они носят яркий полемический характер, предлагая взглянуть за горизонты устоявшихся парадигм и систем понятий. Последняя книга, основу которой составил курс лекций, прочитанный в Йеле, является не только продолжением его предыдущих работ о демократии, но своеобразным вызовом научному сообществу с целью переосмыслить многое из того, что мы считаем политическими и политологическими константами.

Данн принадлежит к тому поколению западных политологов, которые во времена холодной войны и в 1990-е гг. считали, что либеральная демократия обречена на успех во всем мире, однако в последнее десятилетие все больше внимания уделяют дисфункциям демократии и проблемам ее развития. Здесь можно провести параллели с последней работой Фрэнсиса Фукуямы “Политический порядок и политический упадок”, в которой он прослежива-

---

<sup>2</sup> Данн Дж. Не очаровываться демократией. М., 2016. (Более дословный перевод оригинального названия “Breaking democracy’s spell” звучит еще резче — “снямая заклятие демократии”.)



ет, каким образом различные, часто противоречащие друг другу, интерпретации демократии в США привели к резкому снижению эффективности правительства и постоянно растущему недоверию к представительным институтам власти<sup>3</sup>. О дисфункциях демократии еще раньше заговорил Фарид Закария, который в своей хрестоматийной работе “Будущее свободы: нелиберальная демократия в США и за их пределами” подчеркнул, что для западных людей демократия означает прежде всего либеральную демократию, которую при этом ассоциируют со свободами конституционного либерализма, тогда как в действительности они соотносимы очень условно и далеко не всегда мирно сосуществуют<sup>4</sup>. Свой вклад в дискурс о кризисе демократии в последние годы внесли такие авторы как Адам Пшеворский, Дэвид Рансимен, Гильермо О’Доннелл, Филип Когган, Джошуа Курланчик, Пиппа Норрис, Вольфганг Меркель, Клаус Оффе и др.<sup>5</sup>. И все же взгляд Данна выделяется в череде этих имен, потому что он не просто говорит об институциональных проблемах демократии и всеобщем снижении легитимности, а пытается разобраться в том понятийном и когнитивном лабиринте, в который нас привело это непростое слово.

Данна нельзя назвать судьей современной теории демократии, хотя многие комментаторы, слишком поверхностно относящиеся к его работам, отводят ему именно эту роль. Он является критиком в той же степени, в какой им был Йозеф Шумпетер, утверждавший, что электоральная демократия является, в первую очередь, властью политиков, а не демоса, хотя народ и сохраняет при благоприятных раскладах возможность влиять на выбор тех, кто им правит<sup>6</sup>. Однако, несмотря на признание ограниченности влияния народа на принятие решений в условиях современных политий, демос для Данна остается краеугольным камнем существующей общественно-политической формации, потому что демократия невозможна без демоса; она нуждается в нем концептуально, семан-

---

<sup>3</sup> См.: *Fukuyama F.* Political order and political decay: from the industrial revolution to the globalization of democracy. N.Y., 2014.

<sup>4</sup> См.: *Zakaria F.* The future of freedom: illiberal democracy at home and abroad. N.Y.; L., 2003. P. 17.

<sup>5</sup> См.: *Coggan P.* The last vote: the threats to western democracy. L., 2013; *Kurlantzick J.* Democracy in retreat: the revolt of the middle class and the worldwide decline of representative government. New Haven, 2013; *Norris P.* Democratic deficit: critical citizens revisited. Cambridge, 2011; *Merkel W.* Is there a crisis of democracy? // *Democratic Theory*. 2014. Vol. 1. Iss. 2; *O'Donnell G.* The perpetual crises of democracy // *Journal of Democracy*. 2007. Vol. 18. Iss. 1; *Offe C.* Crisis and innovation of liberal democracy: can deliberation be institutionalised? // *Czech Sociological Review*. 2011. N 47(3); *Przeworski A.* Democracy and the limits of self-government. Cambridge, 2010; *Runciman D.* The confidence trap: a history of democracy in crisis from World War I to the present. Princeton, 2013.

<sup>6</sup> См.: *Шумпетер Й.* Капитализм, социализм и демократия. М., 1995.

тически и практически. Демос же “существует там, где могут возникнуть и сохраняться во времени и пространстве общие чувства, восприятия и убеждения и тем самым может создаться хотя бы слабая возможность общего интереса”<sup>7</sup>. Как следствие, сегодня мы видим укоренение демократической традиции преимущественно в мирных государствах, которые сосуществуют в рамках общей глобальной либеральной экономики и которых объединяет то, что можно назвать системой или системами общих ценностей.

Данн направляет свои усилия на то, чтобы понять, где заключается главная сила притяжения демократии, почему в наши дни она стала наиболее важным символом власти, без которого не может обойтись практически ни один режим или политический лидер. Почти во всех своих работах, особенно с начала 1990-х гг., Данн стремится показать, что, во-первых, возможно, современные люди слишком упростили понятие демократии, во-вторых, что истинный смысл демократии сложно определить без знания ее противоречивых исторических трансформаций.

Мысль Данна не так проста, чтобы дать тривиальное объяснение сегодняшних неудач демократии на Западе и ее неспособности успешно продолжить свое распространение в развивающихся странах. Он сомневается, что демократия когда-нибудь была синонимом хорошего правления, хотя бы потому что она нигде и никогда не решила проблему неравенства, а в ряде случаев уживалась с вопиющей социальной несправедливостью (рабство, сегрегация, колониальные системы, оправдание войн). Еще одна проблема заключается в динамике режимов, сменяемых под флагами демократии, — в итоге, они далеко не всегда становятся более демократичными. Достаточно посмотреть на результаты Арабской весны, которая не только не привела к распространению демократии, а спровоцировала жесткую автократическую реакцию, вышедшую за пределы арабского мира. Но и в развитых странах люди, выбирающие своих представителей посредством демократических процедур, слишком часто разочаровываются в результатах их правления; отсюда можно сделать вывод, что демократия не способна постоянно поддерживать высокий уровень доверия между государством и обществом. Но если демократия полна стольких недостатков, то почему так важно, чтобы все решения в государстве продолжали приниматься под ее эгидой? Даже в Египте, где ситуация со свободами как минимум не улучшилась за последние пять лет, действующий президент все-народно заявляет о том, что страна завершила демократический

---

<sup>7</sup> Данн Дж. Указ. соч. С. 37.

транзит<sup>8</sup>. Чтобы попытаться ответить на этот вопрос, надо вслед за Данном проследить, каким образом происходило символическое наполнение термина “демократия” и как мы пришли сегодня к тому, что демократия стала наиболее универсальным определением для государств, которые считают или хотят считать себя наиболее прогрессивными и эффективными.

Если какой-то стране мы обязаны тем, что демократия стала самым мощным орудием политической риторики, то это должны быть Соединенные Штаты. Именно там она впервые становится частью устоявшейся политической традиции, которую очень точно выхватил Алексис де Токвиль: основа и сила демократии заключаются в том, что посредством нее народ (демос) легитимизирует закон. Значимость американской трактовки еще и в том, что к концу XIX в. в США закрепилось избирательное сродство между демократией, верховенством закона и нормативными основаниями капиталистической экономики. Подобная концептуальная смесь находится очень далеко от понимания демократии древними афинянами, у которых западный мир позаимствовал слово, но не его первоначальное содержание. В своей более ранней работе, посвященной истории демократии, Данн приходит к выводу, что “от древней демократии остались не институты или способы осуществления власти, а образ мысли”<sup>9</sup>. Этот образ мысли оставался невостребованным человечеством до тех пор, пока мир в конце XVIII в. не сотрясли два революционных движения, — в Северной Америке и Франции, — которые вывели на поверхность абсолютно новый пласт идей и ценностей. Они не могли более существовать в парадигмах *anciens régimes*, им нужны были новое осмысление и новая система координат. И именно поднятая из глубины истории теория демократии стала одной из фундаментальных основ нового мышления, хотя и не сразу заняла то центральное место, которое она удерживает по сей день.

Данн приписывает первую системную попытку переосмысления античного опыта демократии Томасу Пейну, одному из самых неординарных мыслителей американской революции, который в своих трактатах определил границы “новой” демократии — не прямой ее разновидности, что была присуща древним грекам, но основанной на идее представительства. Пейн назвал это представительной республикой, основанной на всеобщем избирательном

---

<sup>8</sup> Hashem M. Sisi: Egypt has completed a democratic transition // Al Jazeera. 2016.14.02. URL: <http://www.aljazeera.com/news/2016/02/sisi-egypt-completed-democratic-transition-doctors-protest-160213195244238.html>

<sup>9</sup> Dunn J. Setting the people free: the story of democracy. L., 2005. P. 38–39.

праве и регламентированной конституцией<sup>10</sup>. Хотя Пейн не использовал словосочетание “представительная демократия”, он одним из первых показал, что представительство возможно не только в условиях монархического правления (подразумевая специфический британский опыт) и что оно может поддерживаться свободным волеизъявлением граждан, честными выборами и прозрачными законами<sup>11</sup>. По словам Александра Гамильтона, это был триумф представительной демократии, формы, которая поддерживалась периодическими выборами и становилась политическим фундаментом нового государства. Впрочем, слово “демократия” в дискуссиях периода американской революции и первых десятилетий независимости носило крайне противоречивый характер.

Несмотря на работы Пейна, яркие речи Гамильтона или Джона Адамса, консенсус американцев заключался в том, что борьба ведется не во имя демократии, а против имперского могущества по ту стороны Атлантики. Согласно Данну, со стороны истеблишмента “это ни в коей мере не была приверженность демократии как форме правления или политической ценности”<sup>12</sup>. Более того, для многих “отцов основателей” демократия виделась скорее прямой угрозой для рождавшегося союза штатов. Этот союз было важно противопоставить монархии и если какое-то слово применялось в качестве антипода, то это скорее была не демократия, а республика. Самой влиятельной работой, которая характеризовала преимущества республики с одной стороны и опасности демократии и монархии с другой, был сборник статей “Федералист”, вышедший в 1788 г. В частности, Джеймс Мэдисон в десятой статье проводит четкие границы между древней демократией и новыми идеями представительства. В этом смысле он продолжил логику Томаса Пейна, однако, как и большинство его современников, посчитал, что слово “демократия” исторически дискредитировано, так как все еще ассоциировалось с прямыми формами правления, нестабильностью и фракционной борьбой<sup>13</sup>.

Возрождение “демократического образа мысли” параллельно происходило и по другую сторону Атлантики — во Франции. В отличие от Североамериканских штатов, где слово “демократия” хоть и использовалось, но все же долгое время было наполнено противоречиями, в революционной Франции, напротив, случилась стремительная, пускай и недолгая, идеализация демократии. В частности,

---

<sup>10</sup> См.: *Dunn J.* Op. cit. P. 113.

<sup>11</sup> См.: *Пейн Т.* Здравый смысл // Пейн Т. Избранные сочинения. М., 1959.

<sup>12</sup> *Данн Дж.* Указ. соч. С. 72.

<sup>13</sup> *Мэдисон Дж.* Федералист № 10 // *Федералист: Политические эссе А. Гамильтона, Дж. Мэдисона и Дж. Джея.* М., 1994.

“для Робеспьера добродетель не только является душой демократии, она возможна только в условиях такой формы правления”<sup>14</sup>. А утопист Гракх Бабеф, лидер движения “Во имя равенства”, постоянно использовал слово “демократия” в противовес новой республиканской элите, утверждая, что это “наиболее совершенный из общественных договоров”<sup>15</sup>. Хотя это тема для большой дискуссии, но опыт Франции показал, что более умеренные американские идеи представительства интересов и ограничения элементов прямой демократии, особенно в условиях политической нестабильности, имели под собой серьезные основания. Якобинский террор стал подтверждением многих предостережений, в том числе Джона Адамса и Джеймса Мэдисона, о том, что демократия может заканчиваться деспотизмом и бесконтрольным насилием<sup>16</sup>. Лишь пройдя путь гоббсовской “войны всех против всех”, Франция, во многом благодаря силе мысли и влиянию Бенжамена Констана, принимает идею представительства интересов, хотя последней понадобилось еще много времени для того, чтобы обрести четкие и стабильные институциональные рамки<sup>17</sup>.

Революционные движения в Америке и Франции были еще лишь робкой попыткой демократии утвердиться в качестве важного политического символа, особенно если сравнивать это с современностью, в которой мало кто решается на отрицание ее достоинств, а если и делает это, то добровольно соглашается на шквал критики в свой адрес. Когда же происходит тот переломный момент, который превращает демократию из выкопанного символа античности в новый, непререкаемый авторитет власти? Если следовать логике Данна, это происходило постепенно, так как единой поднятая на поверхность, идея демократии не имела друго-

---

<sup>14</sup> *Dunn J.* Op. cit. P. 117.

<sup>15</sup> *Бабеф Г.* Газета свободной печати. № 15 // Бабеф Г. Сочинения в четырех томах. Т. 3. М., 1977. С. 101.

<sup>16</sup> *Мэдисон Дж.* Указ. соч.; *Adams J.* Defence of the Constitutions. Vol. III cont'd, Davila, Essays on the Constitution // The Works of John Adams. Boston, 1856.

<sup>17</sup> После того как Французская революция попыталась распространить понятие суверенитета на весь народ, идеи Констана были шагом в обратном направлении, но в то же время и переосмыслением соотношения между демосом и государством. Он попытался показать опасность как всеобщего представительства, так и сохранения закрытой аристократической структуры, заняв, таким образом, позицию между радикальными революционерами и сторонниками Эдмунда Берка, подвергшего критике идеалы народной власти. Распространение трудов Констана знаменовало рождение французского республиканизма нового толка, черпающего идеи одновременно из принципов аристократизма и демократии (подробнее см.: *Garsten B.* From popular sovereignty to civil society in post-revolutionary France // Popular Sovereignty in Historical Perspective / Ed. by R. Bourke, Q. Skinner. Cambridge, 2016).

го выхода кроме как стать базисом нового политического порядка. И уже “к сороковым годам XIX столетия, когда Токвиль засел за работу над своим не имеющим равных толкованием, новая республика и номинально, и по существу приняла демократию”<sup>18</sup>. Что произошло в американском государстве к 1840-м гг., что превратило демократию из опасного слова в главный политический символ нации? Ответ Данна звучит интересно (в том числе и для понимания дальнейшей динамики развития демократии в мире): согласившись на республику, Соединенные Штаты оставили себе мало альтернатив — либо вернуться к власти аристократии, либо двигаться в сторону отражения интересов демоса в широком смысле. Именно постепенное расширение понимания американскими политиками демоса лежало в основе все более заметного проникновения демократии в ткань новой республики. Эту мысль Данна подтверждает и партийная история США, ведь для того, чтобы укрепиться в качестве символа нового режима, демократии потребовалось несколько идеологических расколов в XIX в.

Первый раскол произошел в первые годы независимости, когда образовались Федералистская партия (в 1789 г.) и Республиканская партия (1799 г.), которую позднее историки назовут республиканско-демократической, намекая на ее роль в становлении демократического движения. Причина раскола заключалась в том, что ряд основателей американского государства видели в политике единственной на тот момент Федералистской партии, ведомой Александром Гамильтоном, опасные предпосылки возрождения европейского аристократизма и чрезмерной централизации. Гамильтон открыто отстаивал интересы крупных предпринимателей и религиозной элиты, а электоральную основу партии составляли преимущественно богатые и статусные семьи Новой Англии, многие из которых вели свои родословные от первых британских колонистов. Джеймс Мэдисон и Томас Джефферсон считали, что централизация федерального центра, равно как и потенциальный союз между государством и новой аристократией, нанесет слишком серьезный урон молодой республике, которой требуется больше свободы, особенно на уровне штатов. Именно в период развития Республиканской партии (1790—1820-е гг.) возникает феномен джефферсоновской демократии, которая определила себя через противостояние любым формам аристократии, нетерпимость к коррупции и возвеличила общественную добродетель. Социальной базой новых республиканцев, бывших главными носителями взглядов Джефферсона, стали йомены (мелкие фермеры, не державшие

---

<sup>18</sup> Данн Дж. Указ. соч. С. 74.

рабов), плантаторы и те, кого политики того времени называли простым народом (*plain folk*). В итоге, джефферсоновская демократия одержала безоговорочную победу и стала главной идеологической опорой во время Первой партийной системы (примерно 1792—1824 гг.).

Однако еще более важным для судьбы демократии стал второй раскол, так как он произошел уже внутри движения джефферсоновских демократов и знаменовал этим наступление Второй партийной системы (примерно 1828—1854 гг.). Республиканская партия поделилась на сторонников Эндрю Джексона (основавших новую Демократическую партию в 1828 г.) и его противников, которые к 1833 г. создали оппозиционную Партию вигов. Между данными партиями существовал целый ряд различий, связанных с развитием экономики, внешней политикой и социальными проблемами, в первую очередь с рабством, разночтения по поводу которых в итоге приведут эти партии не только к новому политическому кризису, но к разрушительной гражданской войне. И все же между демократами и вигами уже не было противоречий в главном интересующем нас вопросе: обе стороны были убеждены в том (или как минимум позиционировали это), что воля народа является отныне главной движущей силой политики. Президентские выборы 1828 г. стали точкой отсчета для американской политики нового типа, не просто ориентированной на общественное мнение, но стремившейся наладить прямой контакт с публикой посредством местных партийных представительств, ярких лидеров и прессы. Это было началом настоящей публичной политики и тем моментом, когда началось стремительное включение все большего числа людей в орбиту американской партийной системы.

Данные процессы шли параллельно с профессионализацией политики, которая также меняла политический ландшафт страны и его символическое наполнение. И здесь снова переломным моментом стали выборы 1828 г. М.Я. Острогорский в своем труде “Демократия и политические партии” писал, что “вокруг новых деятелей сначала в Нью-Йорке, а потом в других местах объединилось значительное количество людей, специально занимавшихся политикой и желавших занять государственные должности”<sup>19</sup>. Обвинявшие Джона Адамса, политика старой формации, в том, что он проигнорировал волю народа во время выборов 1825 г., сторон-

---

<sup>19</sup> Острогорский М.Я. Демократия и политические партии. М., 1997. С. 307. Говоря о новых деятелях, Острогорский подразумевает прежде всего Мартина ван Бюрена и Аарона Бэрра, которые в 1820—1830-е гг. изменили философию партийной системы, что сопровождалось трансформациями в экономике, увеличением числа государственных учреждений, расширением избирательных прав.

ники Джексона не просто апеллировали к широким слоям и проявили невиданную до того активность во время проведения своих кампаний, они создали новую картину политического мира, в которой на первое место вышел демос — народ, избирающий своих правителей. Социальный эффект этой перемены был столь значительным, что ни один политик или кандидат в будущем уже не смел изменить ситуацию в обратном направлении. Новые демократы в Америке открыли для себя преимущества мобилизации больших общественных групп, которые стали неотъемлемыми участниками политической борьбы и чьи интересы стали определять новые повестки. Таким образом, слово “демократия” в течении четырех десятилетий американской государственности проделало путь от изгоя, пережитка древнего прошлого к обновленному символу политической власти.

Пример Соединенных Штатов является столь важным и ему следует, вслед за Данном, уделять так много внимания, потому что, при всей концептуальной размытости, американцы первыми внедрились демократию в свою политическую традицию и, более того, никогда от нее более не отступали. Другим образом и в иных социальных условиях демократия в XIX в. переживала свое распространение и в Европе. Здесь ключевая роль вновь отводится Франции, где демократия, на короткое время став символом для ряда мыслителей и революционеров, во времена Наполеона и последовавшей реставрации империи, как казалось, утратила свое значение. Однако как и в Америке, единожды появившись и распространившись, это понятие по-настоящему уже никогда не исчезало. Отчасти возрождению символа демократии способствовали и тесные политические и интеллектуальные связи с США. Согласно Франсису Дюпуи-Дери, “американская республика к 1830-м гг. практически всеми образованными кругами во Франции называлась не иначе как демократической”<sup>20</sup>. Восхищаясь опытом американцев, французские умеренные республиканцы стали все чаще говорить о демократии в позитивном ключе. Конечно, здесь также сложно переоценить влияние “Демократии в Америке” де Токвиля, книги, через призму которой французская республиканская элита стала смотреть на демократию не просто как на тип режима, но как на состояние общества, к которому следует стремиться и которое откроет дорогу в будущее.

Правда, во Франции, в отличие от США, зародилось и совершенно иное понимание демократии, которое затем окажет огромное

---

<sup>20</sup> Dupuis-Déri F. The political power of words: the birth of pro-democratic discourse in the nineteenth century in the United States and France // Political Studies. 2004. Vol. 52. Iss. 1. P. 124.



влияние на ее толкование во всем мире. В течение первой половины XIX в. в стране стали возникать различные социалистические группы и движения, которые провозгласили лозунг “Да здравствует демократическая и социалистическая республика”. Таким образом, к середине столетия во Франции четко оформились две конкурирующие друг с другом стороны — республиканцы и социалисты, которые вели не только политическую борьбу за симпатии людей, но и борьбу семантическую — за право быть носителями “правильного” понимания демократии. Эта борьба особенно ярко проявилась накануне и после революции 1848 г. Тогда произошла не только всеобщая популяризация демократии, но и глубинные изменения ее смысла, во многом связанные с необходимостью размежевания между конкурирующими политическими силами. И если социалисты продолжали интерпретировать демократию в русле идей всеобщего равенства, ориентируясь в первую очередь на интересы рабочих и бедных слоев населения, то республиканцы распространили ее на всю нацию, которая должна объединяться вокруг либеральных ценностей. Именно в этом ключе надо смотреть на высказывание де Токвиля, который в 1848 г. заявил, что хочет видеть республику, которая была бы полностью демократической, не становясь при этом социалистической<sup>21</sup>.

Соотношение республиканско-либерального и социалистического видений демократии, которые в течение последних полутора столетий прошли этапы как острейшей идеологической конкуренции (“социалистический блок” против “либерального Запада”), так и исторических альянсов (коалиционные правительства всеобщего единства в современной Европе), — это лишь одна из концептуальных трудностей. Данн прав, когда говорит, что проблема интерпретации демократии в ходе истории усложнялась много раз и в особенности тогда, когда она пересекала границы Европы и Северной Америки, встав перед необходимостью приспособляться или быть приспособленной к абсолютно иным социокультурным рамкам. XX в. в этом смысле породил множество семантических казусов, когда демократиями себя провозглашали и сталинский Советский Союз, и Камбоджа “Красных кхмеров”, и современная КНДР. Однако Данн признает, что “какие бы возможности для самообмана не предоставляла категория демократии и для каких бы злоупотреблений ее цинично не приспособляли, невозможно всерьез отрицать, что она открыта для разных интерпретаций... Злоупотребление политической категорией никогда не лишает ее

---

<sup>21</sup> См.: *Dupuis-Déri F.* Op. cit. P. 125.

действенной силы”<sup>22</sup>. Именно вольности в трактовках демократии, согласно Данну, делают данную категорию столь противоречивой и именно поэтому опыт демократии всегда оказывается столь сложным. Нельзя не признать, что Данн говорит здесь об очень тонких гранях, которые должны отделять злоупотребления демократией от ее потенциальных благ. Он ни разу не дает ответ на вопрос, где существуют эти грани, возможно, намекая на то, что их в принципе нет.

Люди столь по-разному интерпретируют демократию не только по идеологическим соображениям, но и потому, что они часто смотрят через призму особого опыта своих народов. Здесь Данн согласен с Сэмюэлем Хантингтоном в том, что прорыв демократии за пределы своей изначальной среды развития не случаен. Он происходит, во-первых, потому что в этих обществах, возможно, уже существовало ожидание демократии, пускай даже и в малых размерах, а, во-вторых, потому что сила демократии может предоставить легитимную основу отказа от существующего режима<sup>23</sup>. Опыт США и Франции, а потом и других демократий на Западе показывает, что идентификация своих режимов с демократией происходило в силу их желания не быть монархиями, аристократиями, олигархиями, империями — всеми теми формами правления, которые, по мнению элиты и наиболее активных граждан, неизбежно уходили в прошлое. В этом отношении слова “республика” оказалось недостаточно, потому что, как показывает опыт американской и французской политической борьбы в XIX в., оно слишком часто ассоциировалось с аристократией и правлением избранных. Именно демократия стала той категорией, которая открывала абсолютно новое понятийное пространство, в котором могли уживаться органы власти, высшие и низшие слои, а демос получил право конечной легитимации режима.

И все же, когда демократия приходит на новые территории, ее опыт везде уникален. Хотя американское понимание демократии по сей день остается главной точкой отсчета, едва ли пересечение демократией каких-либо границ означает, что она превращает государство в американскую копию. Данн пишет, что “подобно автократии, демократия — категория приспособляющаяся к конкретному месту”<sup>24</sup>. Именно поэтому он уделяет столь много внимания Индии, которая является ярким и до сих пор окончательно не осмысленным примером развития демократии там, где для нее не было никаких институциональных гарантий. Конечно,

---

<sup>22</sup> Данн Дж. Указ. соч. С. 116.

<sup>23</sup> См.: Хантингтон С. Третья волна. Демократизация в конце XX века. М., 2003.

<sup>24</sup> Данн Дж. Указ. соч. С. 98–99.

нельзя сбрасывать со счетов влияние британского правления на развитие администрации, местных законов и системы образования, однако сказать, что демократия была унаследована от британской метрополии — это верный способ попасть в ловушку имперского мышления, пускай даже либеральной его разновидности. Во-первых, Великобритания в период своего владычества в Индии не была образцом демократии и не ассоциировалась с ней напрямую, более того, распространение демократического мышления было путем к идеям о самоуправлении (что, в конечном счете, и произошло), чего британцы никогда не хотели допускать. Во-вторых, следует задаться вопросом, почему демократия стала по-настоящему легитимным символом власти именно на территории современной Индии, а не в Пакистане, Бангладеше или Мьянме (бывшей Бирме), которые были частью Британской Индии? Если следовать традиции де Токвиля определять демократию через особое состояние общества, то ответ на этот вопрос надо искать в сложном социальном устройстве Индии, которое было первичным по отношению к либеральным идеям, пришедшим вместе с британцами.

Данн предлагает посмотреть на “набор искусно разбросанных по социальному ландшафту практик, которые образуют гражданское общество Индии на всех уровнях, от деревень до политических или деловых столиц и постоянно вмешиваются в отношения между государством и отдельными гражданами”<sup>25</sup>. Эти практики возникли во многом как реакция со стороны общества с целью защитить свои интересы и быстрее, чем где-либо, распространялись в требующих автономии деревнях и среди наиболее обездоленных слоев населения. Однако эта борьба уже существовала до британского правления и как ни странно это звучит, но система колониального управления, скорее всего, лишь усилила ее. Это является еще и свидетельством индийского плюрализма — пестрой картины интересов различных социальных групп (каст, религиозных групп, городских и сельских жителей и т.д.), которую очень хорошо почувствовали основатели демократического движения и которую они смогли хотя бы на уровне символов соединить в картине мира независимой демократической Индии.

Данн не первый, кто предлагает всмотреться в структуру индийского общества, чтобы понять, почему там стала возможна демократия. За последние сто лет вышло немало работ, посвященных этому вопросу: начиная от социологической школы Радхакамала Мукерджи и заканчивая современными исследованиями Субраты

---

<sup>25</sup> Данн Дж. Указ. соч. С. 116.

Митры<sup>26</sup>. В конечном счете, как до этого в США, демократия в Индии проложила путь не только к размежеванию с правлениями прошлого, но к новому видению легитимации власти. Очевидно и то, что демократия помогла собрать воедино очень сложное по своей природе общество и спасти государство от возможного распада во времена освободительного движения и распада колониальной системы. По-прежнему несмотря на систематическое недоверие политикам и всеобщую коррупцию все исследования показывают, что демократия пользуется огромной популярностью у индийского населения и ни у кого не вызывает сомнений, что дальнейшее развитие страны, в том числе экономическое, зависит от приверженности демократическим ценностям. Этому есть минимальные разумные объяснения — сложно спорить с нобелевским лауреатом Амартией Сеном, который в своих работах показал, что если представительная демократия вместе с инструментальными свободами, периодическими выборами и открытыми дискуссиями не принесла Индии всеобщего благосостояния, то она как минимум избавила ее от голода<sup>27</sup>.

И все же для Данна демократия остается противоречивой категорией, потому что, на его взгляд, нет постоянной прямой связи между легитимацией власти, которую обеспечивает демократия, и качеством принимаемых решений. Тот факт, что сегодня мы привыкли объединять демократию, капитализм и верховенство закона явно упускает из внимания множество исторических примеров, когда государственная политика оказывалась эффективной и без демократических свобод. Например, Сингапур при Ли Куан Ю добился впечатляющих экономических успехов, будучи при этом умеренной автократией. Существуют и обратные примеры: Великобритания при Клементе Эттли или Франция в первые годы президентства Франсуа Миттерана были гораздо ближе к социалистической экономике, чем к капитализму, однако несомненно оставались демократиями.

Неудивительно, что Данн устремляет свой взор в сторону современного Китая, который в последние три десятилетия добился невероятных экономических результатов, при этом на всех уровнях тщательно обходя символы демократии. Будучи народной республикой, Китай не становится демократией, потому что это потребует абсолютно иного подхода к легитимации режима, при котором народу не просто будет принадлежать республика (как она на бумаге

---

<sup>26</sup> См.: *Mukerjee R. Democracies of the East: a study in comparative politics. L., 1923; Mitra S. Politics in India: structure, process and policy. Oxford, 2011.*

<sup>27</sup> См.: *Сен А. Развитие как свобода. М., 2004.*

принадлежала советским гражданам), но при котором народ станет решать, готов ли он и дальше доверять своим правителям. По сути, главный источник легитимации китайской власти сегодня заключен в темпах экономического роста, однако это таит множество рисков для любого режима. Данн достаточно убедительно показывает, что со времени проникновения в Китай самых передовых западных либеральных идей через российских советников в начале XX в. или визитов Джона Дьюи в 1920-е гг. и дальнейшего распространения его концепции демократии как антитезы принуждения, в Поднебесной исторически не было серьезной токвилевской социальной базы для настоящего демократического развития<sup>28</sup>. Можно добавить, что на самом деле она возникла, однако исключительно в виде небольших очагов, оказавшихся под влиянием иных векторов развития и сумевших встроиться в глобальный либеральный консенсус (речь, конечно, о Гонконге и Тайване).

Таким образом, Китай никогда не отказывался от иерархического и дидактического взгляда на легитимность, который очень трудно совместить с западным (и особенно американским) горизонтальным и эвристическим взглядом. В китайском мировоззрении должна быть «вершина власти, которая навязывает свое превосходящее видение остальным людям, а в последние два столетия и еще и тем, кто имел счастье родиться китайцами “хань”»<sup>29</sup>. Вопросы, которые фактически ставит Данн применительно к Китаю, крайне интересны: если у Китая нет никаких оснований стать демократией и в то же время страна добивается феноменальных темпов экономического развития, означает ли это, что Китай сможет предложить новую модель недемократического капиталистического развития, либо он обречен столкнуться с неразрешимыми проблемами в силу собственного нежелания менять структуру власти в сторону большей демократичности?<sup>30</sup> Для Данна противостояние между китайским и западным видениями развития — один из ключевых вопросов для определения судьбы демократии.

---

<sup>28</sup> Подробнее о влиянии Джона Дьюи на китайское восприятие демократии см.: *Sor-Hoon Tan. China's pragmatist experiment in democracy: Hu Shih's pragmatism and Dewey's influence in China // Metaphilosophy. 2004. Vol. 35. Iss. 1–2.*

<sup>29</sup> Данн Дж. Указ. соч. С. 96.

<sup>30</sup> Сеймур Мартин Липсет, конечно, не согласился бы с такой постановкой вопроса. Для него экономическое развитие не может приводить к другому результату кроме как к демократизации режима. Но Китай все еще являет собой странное исключение из правила Липсета, так как постоянный рост, который страна демонстрирует с 1979 г., хоть и привел к локальным успехам (право свободного передвижения, предоставление больших свобод бизнесу), но отнюдь не превратил страну в демократию (см.: *Luncet С.М. Размышления о капитализме, социализме и демократии // Пределы власти. 1994. № 1).*

Смятение Данна по поводу Китая можно понять, страна представляет собой головоломку для любого политолога, который занимается вопросами развития. Рост экономики вывел на поверхность прежде никогда не существовавшие факторы — развитие городов, увеличение доли среднего класса, необходимость экономических реформ. Чтобы эти факторы не стали дестабилизирующими, Китаю придется либо больше интегрироваться в Западный мир, либо предлагать собственные концепции. Есть, правда, и третья плоскость, о которой не пишет Данн, но о которой говорил Ли Куан Ю. “По мере того как развитие Китая подходит к тому рубежу, когда страна будет обладать достаточным весом, чтобы навязывать свое влияние в регионе, Китаю необходимо определиться в судьбоносном вопросе: быть ли ему гегемоном и использовать свой вес, чтобы создать сферу влияния для обслуживания собственных политических и экономических интересов; или продолжать развитие в качестве добропорядочного члена международного сообщества и соблюдать правила игры”<sup>31</sup>. Примечательно, что, будучи либеральным автократом, Ли Куан Ю считал, что Китаю необходимы перемены в трех областях: добиться установления свободной рыночной экономики, превратить преимущественно деревенскую страну в городскую, трансформировать общество, контролируемое государством, в гражданское общество. При этом Китай сталкивается сегодня с изменениями мотиваций в системе ценностей среди новых поколений, с одной стороны, и пагубными последствиями чрезмерной коррупции — с другой. Таким образом, выбор между демократией и ее альтернативами носит крайне острый характер и, скорее всего, эта напряженность будет лишь усиливаться по мере роста ожиданий со стороны населения и накапливающихся структурных проблем.

И все же Данн постоянно возвращается к тому, что нынешние проблемы, с которыми сталкивается демократия по всему миру, надо искать в тех странах, откуда она изначально пришла и где она наиболее укоренилась. Демократия и развитие находятся в причинно-следственной связи, однако достигая высот в одном (например, в экономике или защите прав человека), люди забывают о том, чего им это стоило в исторической перспективе, и считают, что система автоматически будет справляться с возникающими вызовами. Западный мир и Китай сегодня объединяет то, что экономическое процветание становится более весомой ценностью по сравнению

---

<sup>31</sup> Ли Куан Ю. Из третьего мира в первый: история Сингапура (1965–2000). М., 2016. С. 536–537.

с инструментальными свободами. Но если в Китае обратного примера не существует, то история развития демократии в Европе, Северной Америке и Японии говорит о том, что либеральный консенсус не является однозначно устоявшимся набором ценностей.

Данн не предлагает отказаться от демократии или пересмотреть ее базовые принципы, он лишь призывает более осторожно отнестись к этой категории и осознать, что это не магическое заклинание, способное решить все проблемы или оправдать любое решение. Проблемы современной демократии во многом лежат одновременно в управленческой и в социально-экономической плоскости. В частности, он пишет, что “нежелание хотя бы чуть-чуть поступиться комфортом и удобствами, которому с неиссякаемым остроумием и упорством потакает организация нашей экономической жизни, — не та черта человеческих предпочтений, которую легко исправить. Наши текущие приоритеты могли бы изменить только более глубокое понимание масштаба риска, которому мы решили себя подвергнуть”<sup>32</sup>.

Проблемы современной демократии во многом связаны с тем, что она вмещает в себя слишком много объяснений современной политики, хотя изначально она не была для этого приспособлена. В частности, Фукуяма считает, что в США демократия стала оправданием для бесконечной конкуренции групп интересов и внутрипартийных фракций, которые столь часто в последнее время парализуют систему принятия решений. Но если разочарованный в чрезмерной демократии Фукуяма фактически предлагает вернуться к гамильтоновским принципам и возродить традицию сильного центрального правительства (хотя, в условиях нынешнего американского федерализма, это вызывает множество вопросов), то Данн ставит задачу гораздо масштабней — он предлагает изменить политическое мировоззрение всего американского истеблишмента, откорректировав символическое наполнение демократии, вернуть ее к *raison d'être*. Отсюда его призыв к ведущим университетам, формирующим интеллектуальные рамки для элиты, направить когнитивные усилия на преодоление того тупика, который образовался из-за многочисленных упрощений и неверных трактовок и который прочно засел в головах нынешнего поколения политиков и управленцев. Несмотря на блестящий ум Данна в этом возгласе все же чувствуется доля академического идеализма и наивности, так как даже лучшим университетам вряд ли по силам предложить выход из этого когнитивного лабиринта.

---

<sup>32</sup> Данн Дж. Указ. соч. С. 144.

Демократия сегодня все еще является, по сути, тем единственным инструментом власти, посредством которого народ добровольно принимает подчинение. При этом демократия у Данна не является законностью, она ее не гарантирует, более того, эти переменные находятся в потенциальном конфликте. На фоне критики либерального мировоззрения, стремления к закрытости и роста популистских настроений, которые в настоящее время с парадоксальной скоростью охватывают прежде всего самые развитые страны мира, вопрос соотношения демократии и законности выглядит как никогда актуальным: "...население Европы или Северной Америки сегодня, вероятно, ценит законность гораздо выше, чем демократию, потому что ее выгоды там, где они есть, одновременно и значимее, и гораздо надежнее"<sup>33</sup>. Если эти тенденции действительно имеют глубокие общественные основания, возможно, это знаменует невидимый перелом, который определяет судьбы современных режимов. В таком случае, возможно, демократия будет в большей мере поддерживаться лингвистической привычкой, чем реальным содержанием.

Многие российские читатели найдут в книге Данна подтверждение чувствам разочарования демократией, которые развивались в нашей стране параллельно с демократическими институтами. Стабильность, порядок, суверенитет в последние годы стали для российских граждан гораздо более важными ценностями, а демократия в большей степени ассоциируется с материальными благами, чем со свободой, выборами или подотчетностью власти населению<sup>34</sup>. Впрочем, несмотря на фиксируемые социологами факты в России практически не публикуются серьезные научные работы, направленные на обобщение этих тенденций.

Означает ли современный этап развития демократии, что мы стоим на пороге иного восприятия общественного договора между государством и обществом? Можем ли мы в условиях приверженности конституционным нормам говорить о том, что экономический рост может заменить собой основание легитимности? Возможно, Данн прав в том, что демократия сегодня вышла за пределы своих когнитивных и объяснительных возможностей, однако вряд ли это полностью управляемый процесс и вряд ли такой ответ устроит государства, которые наблюдают неукоснительное снижение доверия к собственным институтам власти.

---

<sup>33</sup> Данн Дж. Указ. соч. С. 44–45.

<sup>34</sup> Пресс-выпуск ВЦИОМ. 2016.15.08. № 3175. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115815>; Большинство россиян предпочитают демократии порядок // Левада-центр. 2015.15.04. URL: <http://www.levada.ru/2015/04/15/bolshinstvo-rossiyan-predpochitayut-demokratii-poryadok/>



## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Бабеф Г.* Газета свободной печати. № 15 // Бабеф Г. Сочинения в четырех томах. Т. 3. М., 1977.

Большинство россиян предпочитают демократии порядок // Левада-центр. 2015.15.04.

*Данн Дж.* Не очаровываться демократией. М., 2016.

*Ли Куан Ю.* Из третьего мира в первый: история Сингапура (1965–2000). М., 2016.

*Липсет С.М.* Размышления о капитализме, социализме и демократии // Пределы власти. 1994. № 1.

*Мэдисон Дж.* Федералист № 10 // Федералист: политические эссе А. Гамильтона, Дж. Мэдисона и Дж. Джея. М., 1994.

*Острогорский М.Я.* Демократия и политические партии. М., 1997.

*Пейн Т.* Здравый смысл // Пейн Т. Избранные сочинения. М., 1959.

Пресс-выпуск ВЦИОМ. 2016.15.08. № 3175.

*Сен А.* Развитие как свобода. М., 2004.

*Хантингтон С.* Третья волна. Демократизация в конце XX века. М., 2003.

*Шумпетер Й.* Капитализм, социализм и демократия. М., 1995.

## REFERENCES

*Adams J.* Defence of the constitutions Vol. III cont'd, Davila, Essays on the Constitution // The Works of John Adams. Boston, 1856.

*Babeuf G.* Gazeta svobodnoj pechati. № 15 [The tribune of the people. N 15] // Babeuf G. Sochinenija v chetyreh tomah [Works in Four Volumes.]. Т. 3. М., 1977 (in Russian).

Bol'shinstvo rossijan predpochitajut demokratii porjadok [Majority of Russians Prefer Order to Freedom] // Levada-centr [Levada-centr]. 2015.15.04 (in Russian).

*Coggan P.* The last vote: the threats to western democracy. L., 2013.

*Collier D., Levitsky S.* Democracy with adjectives // World Politics. 1997. N 3.

*Dunn J.* Setting the people free: the story of democracy. L., 2005.

*Dunn J.* Ne ocharovyvat'sja demokratiej [Breaking democracy's spell]. М., 2016 (in Russian).

*Dupuis-Déri F.* The political power of words: the birth of pro-democratic discourse in the nineteenth century in the United States and France // Political Studies. 2004. Vol. 52. Iss. 1.

*Fukuyama F.* Political order and political decay: from the industrial revolution to the globalization of democracy. N.Y., 2014.

*Garsten B.* From popular sovereignty to civil society in post-revolutionary France // Popular Sovereignty in Historical Perspective / Ed. by R. Bourke, Q. Skinner. Cambridge, 2016.

*Hashem M.* Sisi: Egypt has completed a democratic transition // Al Jazeera. 2016.14.02.

*Huntington S.* Tret'ja volna. Demokratizacija v konce XX veka [The third wave. Democratization in the end of the XX century]. М., 2003 (in Russian).

*Kurlantzick J.* Democracy in retreat: the revolt of the middle class and the worldwide decline of representative government. New Haven, 2013.

*Lee Kuan Yew.* Iz tret'ego mira v pervyj: istorija Singapura (1965–2000) [From the third world to the first: history of Singapore (1965–2000)]. M., 2016 (in Russian).

*Lipset S.M.* Razmyshlenija o kapitalizme, socializme i demokratii [Thoughts on capitalism, socialism and democracy] // Predely vlasti [Limits of Power]. 1994. N 1 (in Russian).

*Madison J.* Federalist N 10 [Federalist N 10] // Federalist: politicheskie jesse A. Gamil'tona, J. Madisona i J. Jaya [Federalist: Political Essays by A. Gamil-ton, J. Madison and J. Jay.]. M., 1994 (in Russian).

*Merkel W.* Is there a crisis of democracy? // Democratic Theory. 2014. Vol. 1. Iss. 2.

*Mitra S.* Politics in India: structure, process and policy. Oxford, 2011.

*Mukerjee R.* Democracies of the East: a study in comparative politics. L., 1923.

*Norris P.* Democratic deficit: critical citizens revisited. Cambridge, 2011.

*O'Donnell G.* The perpetual crises of democracy // Journal of Democracy. 2007. Vol. 18. Iss. 1.

*Offe C.* Crisis and innovation of liberal democracy: can deliberation be institutionalised? // Czech Sociological Review. 2011. N 47 (3).

*Ostrogorskij M.Ja.* Demokratija i politicheskie partii [Democracy and political parties]. M., 1997 (in Russian).

*Paine T.* Zdravyj smysl [Common Sense] // Pejn T. Izbrannye sochinenija [Selected Works.]. M., 1959 (in Russian).

Press-vypusk VCIOM [VCIOM Press Release]. 2016.15.08. № 3175 (in Russian).

*Przeworski A.* Democracy and the limits of self-government. Cambridge, 2010.

*Runciman D.* The confidence trap: a history of democracy in crisis from World War I to the present. Princeton, 2013.

*Schumpeter J.* Kapitalizm, socializm i demokratija [Capitalism, socialism and democracy]. M., 1995 (in Russian).

*Sen A.* Razvitie kak svoboda [Development as freedom]. M., 2004 (in Russian).

*Sor-Hoon Tan.* China's pragmatist experiment in democracy: Hu Shih's pragmatism and Dewey's influence in China // Metaphilosophy. 2004. Vol. 35. Iss. 1–2.

*Zakaria F.* The future of freedom: illiberal democracy at home and abroad. N.Y.; L., 2003.

**Д.С. Крутилин**, канд. социол. наук, старший научный сотрудник Научно-исследовательского центра Вооруженных Сил Российской Федерации, г. Москва, Россия\*

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ФЕНОМЕНА “ЦВЕТНЫХ РЕВОЛЮЦИЙ”

**Krutilin Dmitriy Sergeevich**, PhD in sociology, senior research associate of Research center, Russian Armed Forces, Moscow, Russian Federation, e-mail: krutilin\_dc@mail.ru

## THEORETICAL ASPECTS OF THE SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF THE “COLOR REVOLUTIONS” PHENOMENON

*Статья посвящена теоретическим вопросам социологического анализа проблем, связанных с демонтажем политических режимов и сменой властных элит в современных государствах (как авторитарного, так и демократического типа) посредством социально-гуманитарных технологий под названием “цветные революции”.*

*Отмечается, что хотя феномен “цветных революций” уже более десяти лет остается в центре внимания как отечественных, так и зарубежных социологов и политологов, единой синтетической теории в этой области пока не выработалось. “Бархатные революции” в социалистическом лагере, “цветные революции” на постсоветском пространстве, события “Арабской весны” и многие другие явления последних трех десятилетий уже не раз заставляли академическое сообщество переосмысливать тему революций.*

*В работе определено, что “цветные революции” представляют собой социально-гуманитарные технологии, предусматривающие формирование и регулирование извне протестного потенциала населения в сочетании с политическими, экономическими и другими невоенными мерами воздействия на внутригосударственную стабильность. Подобные технологии широко применяются США и их союзниками в отношении тех государств, в которых они имеют стратегические интересы. При этом конечными целями “цветных революций” являются установление контроля над ресурсной базой развития конкретного социума и решение собственных геополитических задач по ослаблению государств-соперников.*

*Авторский подход к социологическому анализу рассматриваемого феномена учитывает особенности современных технологий делегитимизации власти — их четкую направленность на заранее вскрытые слабые и уязвимые места конкретного государства. В соответствии с этим в статье сформулирована социологическая концепция оценки современного революционного потенциала, которую целесообразно производить в пяти сферах жизнедеятельности общества — экономической, политической,*

---

\* Крутилин Дмитрий Сергеевич, e-mail: krutilin\_dc@mail.ru

социальной, духовной и военной безопасности. В каждой из перечисленных сфер необходимо исследовать переменные, характеризующие стабильность функционирования базовых социальных институтов общества.

Исходя из этого, уровень уязвимости социума может определяться состоянием развития экономики страны, социально-политической стабильностью, особенностями ценностно-нормативной системы национальной культуры, которые детерминируют уровень и образ жизни населения, взгляды широких социальных слоев на степень легитимности политической системы.

В данном контексте современная социологическая наука обладает теоретическим и научно-практическим инструментарием для того, чтобы получать объективные знания о социальных причинах, развитии, последствиях и технологиях осуществления “цветных революций” в современном социуме, оценить их социальные риски для России.

**Ключевые слова:** социологический анализ, “цветные революции”, социальный протест, гражданское неповиновение, безопасность, уязвимость социальных систем.

*The article is devoted to theoretical questions of sociological analysis of problems connected with dismantling political regimes and change of ruling elites in contemporary states (both authoritative, and democratic type) by means of social and humanitarian technologies under the name “color revolutions”.*

*Though the phenomenon of “color revolutions” has been in the center of attention of both domestic and foreign sociologists and political scientists for more than ten years, the uniform synthetic theory in this area has not been developed yet. “Velvet revolutions” in the socialist camp, “color revolutions” in the post Soviet Union area, events of “the Arab spring” and many other phenomena of the last three decades had more than once forced the academic community to reinterpret the subject of revolutions.*

*The analysis shows that “color revolutions” represent social and humanitarian technologies which provide formation and regulation from the outside of protest the potential of the population in combination with political, economic and other non-military measures to influence interstate stability. Similar technologies are widely applied by the USA and their allies to those states in which they have strategic interests. Thus ultimate goals of “color revolutions” are to establish control over resource base of development of a certain society and to resolve own geopolitical tasks of weakening rival states.*

*The author’s approach of the sociological analysis of the considered phenomenon is developed taking into account the features of modern technologies of delegitimization of power their accurate orientation against well before known weak points of a specific state. Therefore the article formulates a sociological concept of assessment of modern revolutionary potential in five spheres of functioning of society: economic, political, social, spiritual and military safety. In each of the listed spheres it is necessary to investigate the variables characterizing stability of functioning of basic social institutes of society.*

*Proceeding from it, the level of vulnerability of society can be defined by the development of national economy, socio-political stability of society, features of valuable and standard system of national culture which determine the level and way of life of the population, the degree of legitimacy of political system in the view of wide social groups of population.*

*In this context the modern sociological science has theoretical and science-based practical tools to gain objective knowledge of social reasons, dynamics, consequences and technologies of implementation of “color revolutions” in modern society to estimate their social risks for Russia.*

**Keywords:** *sociological analysis, “color revolutions”, social protest, civil disobedience, safety, vulnerability of societal systems.*

Анализ мировых социально-политических процессов позволяет констатировать, что в современном мире под видом “борьбы” за демократию и свободу с тоталитаризмом начался новый этап “битвы” за мировое политическое и информационное господство, социально-экономические ресурсы.

Происходит обострение международных конфликтов, меняется состав социально-политических сил, принимающих в них участие, появляются новые угрозы, усиливающие внешнее воздействие на внутреннюю стабильность и развитие государств. Одним из действенных инструментов так называемой “мягкой силы”<sup>1</sup>, используемых в этих целях, становятся “цветные революции”, подрывающие социальный порядок и политическое устройство государств — противников и конкурентов.

В основе данной системы воздействия на конкретный социум лежат технологии, предусматривающие формирование и регулирование извне протестного потенциала населения в сочетании с политическими, экономическими, гуманитарными и другими невоенными мерами воздействия на внутригосударственную стабильность и социальный порядок в обществе<sup>2</sup>.

По мнению экспертов, подобные технологии широко применяются США и их союзниками в отношении тех государств, в которых они имеют стратегические интересы (например, постсоветское пространство, Латинская Америка, Северная Африка, Ближний Восток и др.) (табл.).

---

<sup>1</sup> Понятие “мягкая сила” (soft power) впервые ввел в оборот в 1990 г. профессор Гарвардского университета Джозеф Най. По мнению ученого, “мягкая сила” — это умение государства привлекать своей культурой, общественно-политическими ценностями.

<sup>2</sup> Социальный порядок — система, включающая в себя индивидов, взаимосвязи между ними, привычки, обычаи, способствующие деятельности, необходимой для успешного функционирования этой системы. Подробнее см.: Социологическая энциклопедия: В 2 т. Т. 1. М., 2003. С. 486.

## География “цветных революций”

Страны, в которых в ходе “цветных революций” произошла смена политических режимов	Страны, в которых в ходе “цветных революций” смена политических режимов не произошла
Грузия, 2003	Армения, 2008
Египет, 2011	Бахрейн, 2011
Иордания, 2010	Белоруссия, 2005
Йемен, 2011	Джибути, 2011
Киргизия, 2005	Ирак, 2011
Ливан, 2005	Кувейт, 2011
Ливия, 2011	Мавритания, 2011
Молдова, 2009	Марокко, 2010
Сомали, 2011	Оман, 2011
Судан, 2011	Саудовская Аравия, 2011
Тунис, 2010	Сирия, 2011
Украина, 2004, 2014	Узбекистан, 2005

**Источник:** Герасимов В.В. О роли военной силы в современных конфликтах // Материалы III Московской конференции по международной безопасности / Под ред. А.И. Антонова. М., 2014. С. 16.

Целями социального конструирования условий для “цветных революций” являются, во-первых, установление контроля над ресурсами развития (территория, сырье, народонаселение, экономические и политические институты и технологии, идеологические конструкты) нередко путем устранения действующей политической власти и приведения к ней управляемых прозападных руководителей, а во-вторых, стремление ослабить своих соперников, в том числе региональных лидеров, противодействуя их закреплению в качестве новых центров силы или влиятельных политических игроков.

Для достижения своих интересов США и некоторые страны Запада используют весь комплекс методов дестабилизации внутриполитической обстановки в государствах, системно провоцируя или обостряя в них эндогенные проблемы (социальные, экономические, политические, культурные, межконфессиональные и др.)

и целенаправленно создавая негативные внешнеполитические факторы (дискредитация стран-объектов воздействия, их внешней и внутренней политики, санкционная изоляция, искажение исторической роли и места в системе международных отношений, формирование в общественном сознании негативного образа конкретного государства и его лидеров).

Результатом проводимых целенаправленных воздействий становится подрыв совокупных возможностей государств-объектов, проявляющийся в нарушении социального порядка, ослаблении политической, военно-экономической мощи, социокультурной интеграции населения. Это ведет к снижению статуса и подрыву позиций этих стран на международной арене, обострению отношений с соседями и государствами-партнерами.

Как следствие, расширяется список государств, “добровольно” отказавшихся от своего суверенитета в пользу США и их союзников или потерявших его в результате прямого вмешательства в их внутреннюю политику, а также в случае военной интервенции под гуманитарно-правозащитными предлогами.

В этой связи особенную актуальность приобретает вопрос научного изучения, разработки методологии и методики прогнозирования “цветных революций”, несущих прямую угрозу безопасности современного российского общества.

Сегодня под “цветными революциями” чаще всего понимают серию массовых протестов широких социальных слоев населения, как правило, завершающихся сменой политического режима — как, например, в ряде стран Восточной Европы, на постсоветском пространстве, в Юго-Восточной Азии, Северной Африке — без применения военной силы. Однако вопрос о том, что же представляют собой “цветные революции”, остается в научном плане открытым.

Ряд отечественных ученых, явно или имплицитно исходящих из традиционного марксистско-ленинского определения социальной революции, акцентирующего внимание на смене классовой гегемонии и социальной глубине революции, утверждают, что “цветные революции” не являются собственно революциями, и квалифицируют их как государственные перевороты<sup>3</sup>.

Противоположного мнения придерживаются ученые, апеллирующие к современным определениям революции. Например, один из наиболее авторитетных американских (макро) социологов и спе-

---

<sup>3</sup> См., напр.: *Ганич А.Э., Лушников Д.А.* Технологии “цветных революций”. М., 2010; *Карпович О.Г., Манойло А.В.* Цветные революции. Теория и практика демонтажа современных политических режимов: Монография. М., 2015; и др.

циалистов в области теории государственных распадов Дж. Голдстоун под революцией понимает “попытку преобразовать политические институты и дать новое обоснование политической власти в обществе, сопровождаемую формальной или неформальной мобилизацией масс и такими неинституционализированными действиями, которые подрывают существующую власть”<sup>4</sup>.

Анализ революционных событий, происходящих в различных регионах мира, позволяет легко обнаружить все элементы данного определения. Во всех странах, где произошли “цветные революции”, широкие массы были мобилизованы, а их действия сопровождались угрозой насилия или его элементами. Во многих странах была предпринята попытка преобразовать политические институты и дать новое обоснование легитимности политической власти. Идеологической установкой “цветных революций” выступил артикулированный демократический миф (Грузия, Украина, Молдавия) или смутное, но сильное стремление к справедливости и свободе (Киргизия, Тунис, Египет).

Хотя “цветные революции” не были социальными революциями в классическом понимании данного феномена<sup>5</sup>, когда их целью ставится создание нового типа общества в новых условиях с глубочайшими социально-экономическими преобразованиями после победы, они могут оцениваться как трансформации политические, разрешающие не совокупность, “клубок”, а лишь отдельные противоречия. Зарубежное участие в них — реальное или мнимое — нисколько не отрицает оценки этих событий как революций. Более того, в теории революций иностранное вмешательство традиционно считается одной из главных причин революции<sup>6</sup>. В начале XXI в. формы и методы такого вмешательства стали более изощренными и разнообразными: на смену вооруженного экспорта революции и грубого давления пришла “мягкая сила” — влияние через культуру, ценности, образ жизни, институциональные и информационные сети. При этом революционная активность населения конкретных стран чаще всего выступала не прямым, а побочным продуктом иностранного влияния.

---

<sup>4</sup> Голдстоун Дж. К теории революции четвертого поколения // Логос. 2006. № 5. С. 61.

<sup>5</sup> Революция социальная — способ перехода от исторически изжившей себя общественно-экономической формации к более прогрессивной, коренной качественной переворот во всей социально-экономической структуре общества. Содержание понятия “социальная революция” классически раскрыто К. Марксом в Предисловии к “К критике политической экономии” (см.: URL: <http://bse.sci-lib.com/article095929.html> (дата обращения: 10.10.2016)).

<sup>6</sup> Голдстоун Дж. Указ соч. С. 64–66.



Принято считать, что в странах, переживших “цветную революцию”, режим управляемой демократии замещается на публичную демократию. Как правило, в этих странах также происходит смена правящих элит.

Следует отметить, что использование социально-гуманитарных технологий в качестве инструмента борьбы между государствами насчитывает не одно тысячелетие. Однако именно в XX в. эти технологии были поставлены на твердую теоретическую основу и стали универсальными социально-политическими практиками борьбы с государствами-противниками. Произошел качественный переход от единичных стратегических операций специальных служб, планирование и проведение которых занимало многие десятилетия, к некой “конвейерной” технологической процедуре свержения неугодных режимов, которая запускается социальными технологами в нужный момент времени при достаточно ограниченной предварительной подготовке социальной среды. Как отмечают исследователи, “все этапы революционной борьбы прошли в предельно сжатом, ускоренном режиме с использованием возможностей постиндустриального и информационного общества: создание сетевых оппозиционных структур, нейропрограммирование, манипуляция общественным сознанием посредством мировых СМИ”<sup>7</sup>.

Возможность организации и проведения “цветных революций” в обществах с различными социокультурными особенностями обусловлена тем обстоятельством, что в ходе развития современных информационно-коммуникативных технологий создана глобальная цифровая платформа, объединяющая разнообразные формы массового сетевого взаимодействия индивидов. На основе глобальной цифровой платформы получили повсеместное распространение информационные, когнитивные и социально-поведенческие технологии, которые позволили направленно формировать в задаваемом формате цели, ценности и устойчивые мотивы поведения — как больших социальных групп, так и отдельных личностей — в интересах заказчика и вне контроля со стороны суверенного государства<sup>8</sup>.

Важным отличием “цветных революций” от революций традиционных является искусственное управление объективно сложившимися протестными настроениями, которые технологическим путем могут регулироваться — усиливаться или приостанавливаться, “канализироваться” в нужную сторону и в определенный момент резко активизироваться. Применяемое в “цветных революциях”

---

<sup>7</sup> Наумова А.Ю., Авдеев В.Е., Наумов А.О. “Цветные революции” на постсоветском пространстве. СПб., 2015. С. 11.

<sup>8</sup> Сундиев И.Ю., Смирнов А.А. Теория и технологии социальной деструкции (на примере “цветных революций”). М., 2016. С. 8–10.

организационное оружие всегда использует имеющиеся уязвимые места конкретной социальной системы<sup>9</sup>. Полностью управлять “в ручном режиме” столь сложными процессами, как социальные протесты, которым присущи черты стихийности и самоорганизации, невозможно. Поэтому для этих целей задействуют методы точечного воздействия, разрабатываемые в рамках синергетической парадигмы и теории сложности. В частности, одним из способов генерации протестных настроений является резкое “педалирование” той или иной болезненной для общества социальной проблемы. Таковой может быть коррупция, социальное расслоение, произвол властей или иная значимая социальная проблема, которая долгое время существовала, но вдруг получает резкую актуализацию в массовом сознании благодаря протестным действиям “цветных революционеров”<sup>10</sup>.

Таким образом, “цветную революцию” можно определить как социально-гуманитарную технологию демонтажа политического режима и смены властных элит, осуществляемую с преимущественным применением методов ненасильственного сопротивления разнородной коалиции протестных социальных сил внутри общества, интегрируемых посредством информационно-сетевых ресурсов.

Изучение научной литературы позволяет заключить, что прогноз “цветных революций” может основываться на социологическом анализе массива качественно-количественных данных, характеризующих уязвимость государств от внешнего воздействия, базирующегося на системном использовании и целенаправленном усилении факторов военно-политической, социально-экономической и социокультурной нестабильности и турбулентности в отдельных странах и регионах. В соответствии с этим оценку уязвимости стран мира целесообразно производить в пяти сферах функционирования социума: экономической, политической, социальной, культурной и военной безопасности. В каждой из перечисленных сфер необходимо выделить переменные, характеризующие стабильность функционирования социальных институтов того или иного общества.

В современном мире уровень уязвимости социума в **экономической сфере** может определяться состоянием устойчивости развития экономики страны, социально-экономической стабильностью общества, которые детерминируют уровень жизни населения и степень независимости экономики по отношению к возможным внешним и внутренним вызовам.

---

<sup>9</sup> Кургинян С. Технологии вторжения // Завтра. 2007. № 24.

<sup>10</sup> Сундиев И.Ю., Смирнов А.А. Указ. соч. С. 47.

О необходимости исследования экономических показателей общественного развития при оценке уязвимости государств свидетельствуют события в странах афро-азиатского мира, где распространение демократических ценностей и становление в них формально демократических режимов способствовали формированию в общественном сознании идейных доминант социальной справедливости. Вместе с тем высокий уровень коррупции, острое социальное расслоение спровоцировали появление протестных движений среди широких слоев общества и периферийной части политического истеблишмента, не получившей достаточного доступа к властным ресурсам общества.

Феномен “Арабской весны” наглядно показал, что перекосы в структуре экономики, снижение темпов роста в ряде стран Ближневосточного региона (Тунис, Египет) и ухудшение социальной обстановки на фоне растущего отставания от более успешных в хозяйственном отношении соседей по региону могут стать поводом для обострения внутривластной обстановки и привести к свержению правящих элит. Так, пример Египта свидетельствует, что постоянно усиливающаяся степень экономического и социального неравенства стала поводом для консолидации протестных настроений широких социальных слоев населения и последовавших антиправительственных действий, подчинила логике конфликтов и войны практически все сферы и отрасли жизнедеятельности в основных странах Машрика (Ирак, Сирия, Палестинская автономия, Ливан). Неспособность политической власти и элит общества поддерживать стабильность экономического роста, решать проблемы социально-экономического расслоения, гарантировать приемлемый уровень обеспечения важнейших потребностей населения создает объективные предпосылки социальной напряженности и конфликтности в обществе, усиления протестной активности граждан, утративших веру в справедливость распределения ресурсов и веру в свои социальные перспективы.

Подобного рода социально-экономические процессы происходили и на постсоветском пространстве — в Грузии (2003) и в Киргизии (2005), где резкое ухудшение социально-экономического положения населения стало одной из важнейших причин произошедших там “революции роз” и “тюльпанной революции”.

Если говорить об украинском кризисе (2013–2014), то среднедушевой доход населения, начиная с 2010 г., в пять–шесть раз отставал от аналогичного показателя развитых стран и являлся одним из самых низких в Европе<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> См.: *Курылев К.П.* Украинский кризис 2013–2014 гг. и “арабская весна” 2011 г.: сходство и различие // Вестник РУДН. Серия Международные отношения. 2014. № 4. С. 29–30.

**В социальной сфере** социологический анализ уровня уязвимости государств должен основываться на оценках эффективности социально-демографической политики и системы здравоохранения. Он характеризует актуальность угроз безопасности государства с точки зрения социальной защищенности, процессов воспроизводства населения, сохранения и повышения уровня его здоровья.

Относительно уязвимости стран мира в социальной сфере следует сказать, что одна из главных угроз для государств здесь содержится в результатах неграмотной социальной политики, способных повлечь за собой депопуляцию народонаселения и последующее сокращение людских ресурсов — репродуктивных, трудовых, мобилизационных, образовательных и т.п.

Сравнительный анализ процесса развития “цветных революций” на постсоветском пространстве позволяет заключить, что существующие проблемы социального обеспечения (высокая дифференциация доступа к образованию, бедственное положение пенсионеров, проблемы трудоустройства населения и в особенности молодежи, растущая смертность и распространенность потенциально смертоносных эпидемий) эффективно использовались для накопления революционного потенциала. Так, “цветные революции” в Грузии (2003) и на Украине (2004) стали возможными в результате эффективного управления энергией массового недовольства социальной политикой и применением его как тарана для смены типа государственности в интересах установления контроля над властными элитами этих стран.

Уровень уязвимости общества в **политической сфере** определяется способностью его политических институтов и элит эффективно решать проблемы суверенитета страны, проводить независимую внутреннюю и внешнюю политику. В свою очередь политическая безопасность государства зависит от легитимности политического режима, уровня доверия граждан к институтам государственной власти, качества функционирования правоприменительного механизма, степени коррумпированности органов власти, открытости и прозрачности деятельности институтов, обеспечивающих реализацию прав и свобод граждан.

Анализ социально-гуманитарных технологий смены политической власти в различных странах показывает, что наряду с существующими социально-экономическими проблемами в обществе ведущую роль играет политическая мотивация протестных действий населения. Во многих случаях именно неустойчивость политических режимов и резкое снижение уровня доверия населения к политической элите общества приводили к массовым выступлениям и различным формам гражданского неповиновения. Причинами

протестной активности граждан становились неэффективностью власти в реализации государственного управления, неспособность решать базовые социально-экономические проблемы населения, регулировать отношения между группами властных элит. Такое положение дел может использоваться и инициироваться внешне-политическими силами в интересах реализации своих геополитических целей. Их основная роль в данном контексте заключается в подготовке и использовании оппозиционных сил, расшатывающих внутривластную ситуацию и инициирующих открытые социально-политические конфликты в обществе.

В данном контексте “цветные революции” успешно реализовывались в тех странах, где властные элиты предоставляли столько политических свобод, сколько было достаточно для получения минимального уровня доверия граждан, при котором сохранялась легитимность правящего режима. Обычно это означало проведение регулярных выборов и разрешение на создание нескольких оппозиционных партий и социальных движений, терпимость в отношении небольшого количества независимых СМИ.

По сути, эти режимы закладывали системное противоречие, которое подрывало их стабильность. Так, при поддержке американских и ряда западных неправительственных и некоммерческих организаций<sup>12</sup> общественные организации нарастили способность требовать прозрачных выборов и соблюдения основных гражданских прав, защищать интересы маловлиятельных групп (например, студентов), чей интерес не принимался во внимание правящей элитой. Подобного рода “гуманитарные” организации помогли политическим партиям, прежде всего, оппозиционно настроенным, стать более эффективными игроками в избирательных кампаниях, особенно когда авторитарные лидеры прибегали к электоральным уловкам для продления своего правления. Фактически “цветные революции” стали следствием сложившихся социально-политических противоречий в странах с (полу) авторитарными политическими режимами, неспособными к воспроизводству в условиях усилившейся электоральной транспарентности, гражданского активизма и политической конкуренции.

Кроме того, полное отсутствие или слабость гарантий прав и свобод граждан, расширительное, зачастую легально неоформленное

---

<sup>12</sup> Например: Национальный фонд поддержки демократии (The National Endowment for Democracy), германский Фонд Фридриха Науманна (Friedrich Naumann Stiftung für die Freiheit); аналитические центры — Брукинский институт (Brookings Institution), британский Международный институт стратегических исследований (International Institute for Strategic Studies), государственные внешне-политические учреждения — Государственный департамент США (United States Department of State), Агентство США по международному развитию (USAID).

применение правоохранительными органами различных методов “социального контроля” позволили актуализировать феномен протестных действий широких социальных слоев населения этих стран.

Уязвимость государства в **культурной сфере** обусловлена качеством функционирования институтов социализации граждан, воспитания, образования, религии и выражается в способности того или иного социума обеспечить свое устойчивое духовное развитие (нравственное, интеллектуальное, эстетическое), сохранять и приумножать культурное наследие, следовать историческим традициям и социальным нормам общественной жизни.

Следует обратить внимание, что в мире уже давно возникло понимание возможности эффективного использования религиозно-культурного фактора в качестве действенного инструмента идеологического воздействия на широкие социальные слои и дезинтеграции того или иного общества. Так, в основе гражданских войн в Ливии и Сирии во многом лежали национально-религиозные противоречия. Фактор радикальных исламистских группировок оказал существенное воздействие на события “Арабской весны”. Члены подобных группировок были активными участниками и зачинщиками массовых акций, а также выступали в качестве радикальной оппозиции власти (в том числе блокирующей возможность переговоров и достижения компромисса). После падения режимов в Тунисе, Египте и Ливии исламистские движения получили доступ к власти и более широкие возможности для продвижения своих установок; та же тенденция, хотя и в меньшей степени, проявилась и в иных странах арабского мира.

Общепризнанно, что “спусковым крючком” “Арабской весны” послужила “жасминовая революция” в Тунисе, подстегнувшая выступления в других странах региона и ставшая для них своеобразным шаблоном. Тунисская и египетская революции — это не два разных социальных явления, это звенья одной социально-технологической цепи, разработанной извне<sup>13</sup>. Связь всех событий в арабском мире, ориентация на братьев по вере стали легитимационной основой для массовых протестных действий в каждой следующей стране.

Важным аспектом использования социокультурного фактора в современных технологиях деструкции государственной системы является навязывание жителям арабских стран, особенно молодежи, западных потребительских стандартов. Появившаяся благодаря

---

<sup>13</sup> Тунисский экс-министр по делам молодежи и спорта Слим Амамоу, характеризуя события в Тунисе и Египте, говорил: “...это одна революция. Один мир, одна революция”. Цит. по: *Filiu J.-P.* The Arab revolution: ten lessons from the democratic uprising. Oxford, 2011. P. 13.

развитию СМИ, и прежде всего интернета, возможность сравнивать свое социальное положение с положением граждан наиболее преуспевающих стран сыграла значимую роль в нарастании социального недовольства и протестных выступлений.

Немалую роль для организации “цветных революций” играло использование социальных компьютерных сетей (social networks) — инструмента воздействия на массовое сознание и изменения картины мира отдельных личностей и социальных групп. Не случайно революции, прошедшие в 2011 г. в странах Ближнего Востока и Северной Африки, окрестили “твиттерными” из-за исключительно важной роли социальных сетей в механизме развития и управления ходом данных революций.

Другим примером задействования культурных особенностей социума при организации “цветных революций” стали события на Украине, где одним из основных объектов нападков при проведении государственного переворота явился русский язык и православные религиозные организации Московского патриархата. В данной стране происходит последовательное переформатирование социокультурных матриц сознания граждан посредством вытеснения русского языка из сферы общения, образования, науки, культуры и государственного управления. Это в свою очередь позволяет организаторам государственного переворота целенаправленно формировать необходимые ценностно-ориентированные позиции широких социальных слоев украинского общества в отношении тех или иных политических процессов и явлений, политического курса Украины, реализуемой им внешней и внутренней политики.

Вторым средством давления на сознание граждан данной страны является духовность украинского народа, которая выражается в религиозной сфере. Конфессиональной дискриминации подвергаются не только сельские приходы, но и крупные объекты историко-культурного наследия Руси, крупнейшие центры русского православия<sup>14</sup>.

Таким образом, воздействие на духовную жизнь социума, его важнейшие мировоззренческие ценности широко используется в практике организации и проведения “цветных революций”.

В сфере **военной безопасности** социологический анализ уровня уязвимости государства должен осуществляться на основе таких переменных, как состояние военной мощи государства, эффективность деятельности властных структур по охране общественного правопорядка и законности.

---

<sup>14</sup> Овсянникова О.А. Технологии переформатирования общественного сознания посредством языковой и конфессиональной дискриминации (на примере Украины) // Геополитический журнал. 2016. № 1 (13). С. 112–113.

В данной сфере подрывные действия могут быть направлены на разложение институтов обеспечения военной безопасности — деградацию вооруженных сил и военно-промышленного комплекса, органов безопасности и охраны правопорядка. В этих целях осуществляется экономическое и политическое давление на органы, обеспечивающие политическую безопасность общества, их управленческий аппарат, информационно-психологическое воздействие на силовые институты государства с целью внесения раскола в их действия и деморализации сотрудников. В результате подрывается доверие общества к силовым структурам государства, что ведет к снижению военной безопасности социума, возникает возможность перехода этих институтов под контроль оппозиционных сил.

Практика показывает, что стремление лишить действующую власть политической поддержки со стороны армии, органов политической безопасности, полиции, государственного аппарата является ключевым элементом технологий “цветных революций”, осуществляемых странами Запада и, в частности, США.

Как отмечают авторы исследования феномена “цветных революций” на постсоветском пространстве, позиционирование протестных акций как “ненасильственных” используется с целью скоординирования действий силовых структур: «различные общественные организации и СМИ активно способствовали внедрению идеи о “недопустимости насилия” со стороны правоохранительных органов и силовых структур по отношению к безоружным демонстрантам или митингующим, чем фактически лишали действующую власть рычагов влияния»<sup>15</sup>.

Важно заметить, что силовые структуры большинства стран, как правило, не монолитны, их взаимодействие в сложных политических ситуациях может носить противоречивый характер. В эту систему взаимодействия входят военнослужащие, центральная и местная полиция, спецслужбы, включая секретную полицию и структуры безопасности, а также гражданские (негосударственные) военизированные подразделения (например, “народная милиция”, “корпус стражей революции” и проч.). Между тем, интересы военных (силовых), политических и экономических элит в различных условиях могут как совпадать, так и существенно различаться. В первом случае военные и гражданские лидеры страны действуют против протестующих единым фронтом, что увеличивает шансы на успех (например, события в 1989 г. на площади Тяньаньмэнь); во втором — раскол политических элит и нерешительность руководства силовых структур могут усилить оппозицию и даже привести

---

<sup>15</sup> Наумова А.Ю., Авдеев В.Е., Наумов А.О. Указ. соч. С. 11.



к смене власти, как это случилось в Египте в 2011 г., где военные, чтобы сохранить свои привилегии, пошли на сделку с протестующими и способствовали свержению режима Х. Мубарака.

Таким образом, в основе всего многообразия современных “цветных революций” лежит системный социокультурный анализ существующих противоречий, целенаправленное воздействие и использование в своих интересах внешнеполитическими акторами уязвимых мест функционирования ключевых сфер конкретного общества.

Можно утверждать, что разработка США и их союзниками по НАТО технологий “цветных революций”, их тестирование в различных регионах мира содержат прямую угрозу национальной безопасности Российской Федерации. В этих условиях особую актуальность представляет системный научно-теоретический анализ уязвимости современных социальных систем с учетом широкого спектра их экономических, политических и социокультурных особенностей развития.

Такие исследования позволят создать валидную модель социальных показателей и индикаторов ее эмпирической оценки, с высокой точностью давать прогнозные оценки вероятности “цветных революций” в различных модификациях социума, своевременно принимать необходимые социально-управленческие решения для обеспечения безопасности российского общества.

Современная социологическая наука обладает теоретическими и методическими инструментами для того, чтобы получать достоверные знания о социальных причинах, динамике, последствиях и технологиях осуществления “цветных революций” в современном социуме и оценить социальные риски их проведения в России.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Бурматов В.В., Глазунов О.Н.* Современные революционные технологии. Стратегия, технология и тактика “цветных революций”. М., 2011.

*Бышок С.О., Кочетков А.В.* Евромайдан им. Степана Бандеры. От демократии к диктатуре. М., 2014.

*Васильев А.М., Петров Н.И.* Рецепты “Арабской весны”: русская версия. М., 2012.

*Гапич А.Э., Лушников Д.А.* Технологии “цветных революций”. М., 2010.

*Герасимов В.В.* О роли военной силы в современных конфликтах // Мат-лы III Московской конференции по международной безопасности / Под ред. А.И. Антонова. М., 2014.

*Глазунов О.Н.* Государственный переворот. Стратегия и технологии. М., 2006.

*Голдстоун Дж.* К теории революции четвертого поколения // Логос. 2006. № 5.

- Гоним В.* Революция 2.0: Документальный роман. СПб., 2012.
- Кара-Мурза С.Г.* Экспорт революции. Ющенко, Саакашвили. М., 2005.
- Кара-Мурза С.Г., Телегин С.А., Александров А.А., Мурашкин М.А.* На пороге “оранжевой” революции. М., 2005.
- Карпович О.Г., Манойло А.В.* Цветные революции. Теория и практика демонтажа современных политических режимов: Монография. М., 2015.
- Князев А.А.* Государственный переворот 25 марта 2005 г. в Киргизии. Бишкек, 2007.
- Колобов О.А., Шульц Э.Э.* “Арабская весна”: технологии бунта // Полития. 2014. № 1 (72).
- Конфликты и войны XXI века (Ближний Восток и Северная Африка).* М., 2015.
- Кургиян С.Е.* Технологии вторжения // Завтра. 2007. № 24.
- Курылев К.П.* Украинский кризис 2013–2014 гг. и “Арабская весна” 2011 г.: сходство и различие // Вестник РУДН. Серия Международные отношения. 2014. № 4.
- Люттвак Э.Н.* Государственный переворот: практическое пособие. М., 2012.
- Максимов И.В.* “Цветная революция” — социальный процесс или сетевая технология? Монография. М., 2010.
- Мамедов А.К., Якушина О.И.* Теоретические подходы к пониманию идентичности в современной социологической науке // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2015. № 1.
- Най Дж.* “Мягкая сила” и американо-европейские отношения // Свободная мысль-XXI. 2004. № 10.
- Наумова А.Ю., Авдеев В.Е., Наумов А.О.* “Цветные революции” на постсоветском пространстве. СПб., 2015.
- Овсянникова О.А.* Технологии переформатирования общественного сознания посредством языковой и конфессиональной дискриминации (на примере Украины) // Геополитический журнал. 2016. № 1 (13).
- Осеев А.А.* Социальное неравенство как фактор социальной напряженности в российском обществе // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 2.
- Политическое цунами. Аналитика событий в Северной Африке и на Ближнем Востоке /* Под ред. С. Кургияна. М., 2011.
- Пономарева Е.Г.* Секреты “цветных революций” // Свободная мысль. 2012. № 1/2, 3/4, 5/6.
- Почепцов Г.Г.* Революция.com. Основы протестной инженерии. М., 2005.
- Революции и реформы в странах Центральной и Юго-Восточной Европы: 20 лет спустя /* Отв. ред. К.В. Никифоров. М., 2011.
- Революция как концепт и событие: Монография /* Под ред. А.А. Вартумян, С.Г. Ильинской, М.М. Федоровой. М., 2015.
- Родькин П.Е.* Революция потеряла цвет. “Цветные революции” 2004–2014: гуманитарный и коммуникационный феномен войны нового типа. М., 2015.
- Сорокин П.А.* Социология революции. М., 2005.

Социологическая энциклопедия: В 2 т. Т. 1. М., 2003.

Сундиев И.Ю., Смирнов А.А. Теория и технологии социальной деструкции (на примере “цветных революций”). М., 2016.

Шарп Дж. От диктатуры к демократии: стратегия и тактика освобождения. М., 2005.

Эйзенштадт Ш. Революция и преобразование обществ. Сравнительное изучение цивилизаций. М., 1999.

Яницкий О.Н. Социология критических состояний общества: теоретические и методические проблемы // Социологическая наука и социальная практика. 2014. № 4 (8).

## REFERENCES

Burmatov V.V., Glazunov O.N. Sovremennye revoljucionnye tehnologii. Strategija, tehnologija i taktika “cvetnyh revoljucij”. М., 2011.

Byshok S.O., Kochetkov A.V. Evromajdan im. Stepana Bandery. Ot demokratii k diktature. М., 2014.

Filiu J.P. The Arab revolution: ten lessons from the democratic uprising. Oxford, 2011.

Gapich A.Je., Lushnikov D.A. Tehnologii “cvetnyh revoljucij”. М., 2010.

Gerasimov V.V. O roli voennoj sily v sovremennyh konfliktah // Mat-ly III Moskovskoj konferencii po mezhdunarodnoj bezopasnosti / Pod red. A.I. Antonova. М., 2014.

Glazunov O.N. Gosudarstvennyj perevorot. Strategija i tehnologii. М., 2006.

Goldstoun Dzh. K teorii revoljucii chetvertogo pokolenija // Logos. 2006. N 5.

Gonim V. Revoljucija 2.0: Dokumental’nyj roman. SPb., 2012.

<http://bse.sci-lib.com/article095929.html>

Janickij O.N. Sociologija kriticheskikh sostojanij obshhestva: teoreticheskie i metodicheskie problemy // Sociologicheskaja nauka i social’naja praktika. 2014. N 4 (8).

Jejzenshtadt Sh. Revoljucija i preobrazovanie obshhestv. Sravnitel’noe izučenie civilizacij. М., 1999.

Kara-Murza S.G. Jekspert revoljucii. Jushhenko, Saakashvili. М., 2005.

Kara-Murza S.G., Telegin S.A., Aleksandrov A.A., Murashkin M.A. Na poroge “oranzhevoj” revoljucii. М., 2005.

Karpovich O.G., Manojlo A.V. Cvetnye revoljucii. Teorija i praktika demonstracij sovremennyh politicheskikh rezhimov: monografija. М., 2015.

Knjazev A.A. Gosudarstvennyj perevorot 25 marta 2005 g. v Kirgizii. Bishkek, 2007.

Kolobov O.A., Shul’c Je.Je. “Arabskaja vesna”: tehnologii bunta // “Politija”. 2014. N 1 (72).

Konflikty i vojny XXI veka (Blizhnij Vostok i Severnaja Afrika). М., 2015.

Kurginjan S.E. Tehnologii vtorzhenija // Zavtra. 2007. N 24.

Kurylev K.P. Ukrainskij krizis 2013-2014 gg. i “Arabskaja vesna” 2011 g.: shodstvo i razlichie // Vestnik RUDN. Serija Mezhdunarodnye otnoshenija. 2014. N 4.

Ljuttvak Je.N. Gosudarstvennyj perevorot: prakticheskoe posobie. М., 2012.

- Maksimov I.V.* “Cvetnaja revoljucija” – social’nyj process ili setevaja tehnologija? Monografija. M., 2010.
- Mamedov A.K., Jakushina O.I.* Teoreticheskie podhody k ponimaniju identichnosti v sovremennoj sociologicheskoj nauke // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologija i politologija. 2015. N 1.
- Naj Dzh.* “Mjagkaja sila” i amerikano-evropejskie otnoshenija // Svobodnaja mysl’-XXI. 2004. N 10.
- Naumova A.Ju., Avdeev V.E., Naumov A.O.* “Cvetnye revoljucii” na post-sovetskom prostranstve. SPb., 2015.
- Oseev A.A.* Social’noe neravenstvo kak faktor social’noj naprjazhennosti v rossijskom obshhestve // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologija i politologija. 2014. N 2.
- Ovsjannikova O.A.* Tehnologii pereformatirovanija obshhestvennogo soznanija posredstvom jazykovoj i konfessional’noj diskriminacii (na primere Ukrainy) // Geopoliticheskij zhurnal. 2016. N 1 (13).
- Politicheskoe cunami. Analitika sobytij v Severnoj Afrike i na Blizhnem Vostoke / Pod red. S. Kurginjana. M., 2011.
- Ponomareva E.G.* Sekrety “cvetnyh revoljucij” // Svobodnaja mysl’. 2012. N 1/2, 3/4, 5/6.
- Pochepcov G.G.* Revoljucija.com. Osnovy protestnoj inzhenerii. M., 2005.
- Revoljucii i reformy v stranah Central’noj i Jugo-Vostochnoj Evropy: 20 let spustja / Otv. red. K.V. Nikiforov. M., 2011.
- Revoljucija kak koncept i sobytie: monografija / Pod red. A.A. Vartumjan, S.G. Il’inskoj, M.M. Fedorovoj. M., 2015.
- Rod’kin P.E.* Revoljucija poterjala cvet. “Cvetnye revoljucii” 2004–2014: gumanitarnyj i kommunikacionnyj fenomen vojny novogo tipa. M., 2015.
- Sharp Dzh.* Ot diktatury k demokratii: strategija i taktika osvobozhdenija. M., 2005
- Sociologicheskaja jenciklopedija: V 2 t. T. 1. M., 2003.
- Sorokin P.A.* Sociologija revoljucii. M., 2005.
- Sundiev I.Ju., Smirnov A.A.* Teorija i tehnologii social’noj destrukcii (na primere “cvetnyh revoljucij”). M., 2016.
- Vasil’ev A.M., Petrov N.I.* Recepty “Arabskoj vesny”: Russkaja versija. M., 2012.

## ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ И ИСТОРИЯ СОЦИОЛОГИИ

**А.Ю. Иванов**, канд. физ.-мат. наук, член экспертного совета корпорации МетаСинтез, Московский физико-технический институт (государственный университет), г. Москва, Россия\*

### ВВЕДЕНИЕ В ТЕХНОЛОГИЮ КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИИ ПРЕДМЕТНЫХ ОБЛАСТЕЙ СОЦИОЛОГИИ: РАЗВЕРТЫВАНИЕ ТЕОРИИ (на примере родственных отношений)\*\*

**Ivanov Andrey Jurjevich**, candidate of physical and mathematical sciences, a member of the Expert council of the Corporation MetaSintez, Moscow Institute of Physics and Technology (State University), Moscow, Russian Federation, e-mail: ivanov\_all@mail.ru

### INTRODUCTION IN TECHNOLOGY CONCEPTUALIZATION THE SUBJECT DOMAIN OF SOCIOLOGY: EXPANSION OF THE THEORY (in the example of relationship/kinship)

*Представленная статья является второй из двух статей, цель которых познакомить читателя, не имеющего специальной математической подготовки, с возможностями применения математических методов, разработанных в научном направлении “Концептуальный анализ и проектирование систем организационного управления (КПСОУ)”, предназначенных для решения разнообразных задач как в технических, так и в гуманитарных областях на основе предложенного методологического подхода к математизации теоретического знания.*

*В основе данного методологического подхода лежит процесс концептуализации, под которым понимается теоретическое исследование качественного аспекта некоторой выделенной предметной области с использованием форм математической (аксиоматической) теории, фиксирующей связи логической выводимости между понятиями, характеризующими эту предметную область. Разработанная аксиоматическая теория — концептуальная схема — является основой для построения структур баз данных, процессов выработки решений, разнообразий феноменов предметной области, анализа структуры и генезиса предметной области и других задач. Одним из основных преимуществ представляемого методологического подхода является возможность работы со сложными областями на основе контролируемого инструментального синтеза терминальной*

---

\* **Иванов Андрей Юрьевич**, e-mail: ivanov\_all@mail.ru

\*\* Окончание. Начало статьи см. в № 1 за 2017 г.

теории из концептуальных схем, эксплицирующих простые фрагменты предметной области.

Учитывая нематематическую подготовку читателя, содержание методов иллюстрируется на примере концептуализации одной из концептуально несложных предметных областей — области родственных отношений, а также выборе одной из наиболее простых целей концептуализации — структуризации предметной области и построения разнообразия ее феноменов.

В первой статье была дана краткая характеристика математических методов, описаны основные этапы концептуализации предметных областей, начиная с определения границ предметной области и заканчивая синтезом терминальной теории и определения ее соответствия задачам концептуализации. На выбранном примере — области родственных отношений — были подробно рассмотрены первые, наиболее важные, этапы технологии и влияние принятых на этих этапах решений на результаты концептуализации. Обсуждены вопросы определения родственных отношений и понятия “родственник”, указаны основные ошибки и их последствия, рассмотрены различные варианты полагания ядра концептуальной схемы, проведено точное определение содержания полагаемых при этом основных понятий и их свойств.

Во второй статье завершается обсуждение вопросов, связанных с полаганием базисных множеств, а именно — вопросов формирования так называемой “декларации о базисном множестве”, терминологических проблем и вопросов обозначения базисных множеств. Описано итоговое ядро концептуальной схемы, проведено аксиоматическое исследование выделенной предметной области.

Основное внимание во второй статье уделено разворачиванию теории и трудностям, с которыми при этом сталкивается концептуалист-исследователь. На примере введенных терминов — “кровная семья”, “связанная семья”, “семейные клубки”, “поколения предков”, “генеалогические древа и корневища”, “связующие поколения”, “родственные кланы” — продемонстрированы возможности направлений разворачивания аксиоматической теории. Показано влияние определения понятия “родственник” на проведение границы между родственниками и неродственниками. Для демонстрации вариантов “размывания родства”, введены понятия видов “сородственников”.

В конце статьи коротко рассмотрены действия, необходимые для синтеза концептуальных схем. В изложении по возможности опущены математические записи, а разворачивание теории описывается в атрибутивной форме — в терминах эмпирически определяемых признаков.

**Ключевые слова:** концептуализация предметной области, концептуальная схема, теория множеств, аппарат родов структур, гипотетико-дедуктивный метод, аксиоматическая теория, формализм, терм.

*Presented article is the second of two articles, the aim of which is to introduce the reader has no special mathematical training, with the possibilities of application of mathematical methods developed in the scientific direction of*

*“Conceptual analysis and design of systems of organizational management (CAD SOM)”, designed to solve a variety of tasks, such as technical and humanitarian spheres on the basis of the proposed methodological approach to the mathematization of the theoretical knowledge.*

*At the heart of this methodological approach is a process of conceptualization, which is understood as a theoretical study of qualitative aspects of a selected domain using mathematical forms (axiomatic) theory, the locking connection between the concepts of logical derivability characterizing this subject area. Designed axiomatic theory – conceptual scheme – is the basis for building database structures, decision-making processes, a variety of phenomena subject area, structure and genesis of domain analysis and other tasks. One of the main advantages of the sending of methodological approach is the ability to work with complex regions based on the controlled synthesis tool terminal theory of conceptual schemes, explicated simple fragments of the subject area.*

*Given the non-mathematical preparation of the reader, the contents of the methods illustrated by conceptualizing a conceptually simple subject areas – areas related relations, as well as the choice of one of the most simple goals conceptualization – structuring the domain and build a variety of its phenomena.*

*The first article was given a brief description of mathematical methods, describes the main stages of the conceptualization of the subject areas, ranging from the definition of the boundaries of the domain and ending with the theory of the synthesis of the terminal and determine its compliance with the tasks of conceptualizing. In the chosen example – areas related relations – have been considered in detail first, most important, the steps taken and the impact of technology on these stages of conceptualizing solutions. They discussed the definition of family relationship and the concept of “relative”, identifies the major errors and their consequences are discussed various options for positing the core of the conceptual scheme, carried out a precise definition of the content to rely in this case the basic concepts and their properties.*

*In the second article concludes with a discussion of issues related to the behest of basic sets – namely, issues of formation of so-called “Declaration on the base set” terminological problems and questions refer to basic sets. Described final core of the conceptual scheme, carried out an axiomatic study of selected domain.*

*The basic attention in second article is given to expansion of the theory and difficulties with which thus the conceptualist – researcher collides. By the example of the entered terms – “blood family”, “the connected family”, “family balls”, “generations of ancestors”, “genealogical trees and rhizomes”, “binding generations”, “related clans” – are shown opportunities of directions of expansion of the axiomatic theory. Influence of definition of concept “relative” on carrying out of border between relatives and nonrelatives is shown. For demonstration of variants of erosion of kinship, concepts of species “sorodstvennikov” are entered.*

*At the end of the article briefly reviews the steps required for the synthesis of conceptual schemes. In the presentation of possible mathematical omitted entries, and the deployment of the theory described in the attributive form – in terms of empirically determined characteristics.*

**Keywords:** *conceptualization the subject domain, a conceptual diagram, set theory, apparatus of genus of structures, hypothetical-deductive method, axiomatic theory, formalism, term.*

На страницах предыдущих выпусков журнала уже обсуждалась проблема математизации социологии, понимаемая как разработка теоретической социологии с использованием форм математической теории, с применением математических методов, и рассматриваемая как частная проблема по отношению к более общей проблеме математизации теоретического знания<sup>1</sup>. Была показана и обоснована необходимость применения технологии концептуализации предметных областей с использованием форм математической теории<sup>2</sup>.

В связи с этим возникает задача — дать общее представление читателям о технологии концептуализации предметных областей, и на примере концептуализации одной из концептуально несложных предметных областей — области родственных отношений — проиллюстрировать содержание методов, применяемых в данной технологии.

В первой статье были описаны этапы концептуализации и на примере разъяснялись задачи и трудности, с которыми концептуалист сталкивается на самых важных этапах — определения границ предметной области, определения подходов к концептуализации и, в конечном итоге, полагания ядра теории<sup>3</sup>.

Вторая статья продолжает знакомить читателей с методами, разработанными в рамках направления “Концептуальный анализ и проектирование систем организационного управления (КП СОУ)”<sup>4</sup>. Напомним, что в основе данного методологического подхода лежит процесс концептуализации<sup>5</sup>, под которым понимается теоретическое исследование качественного аспекта некоторой выделенной предметной области с использованием форм математической (ак-

---

<sup>1</sup> Масленников Е.В. Перспективы применения структурных математических конструктов как основы инструментальной концептуализации предметных областей социологии: постановка проблемы // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 2. С. 24–38.

<sup>2</sup> Масленников Е.В. Инструментальная концептуализация предметных областей социологии: некоторые возможные решения // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 3. С. 61–86.

<sup>3</sup> Иванов А.Ю. Введение в технологию концептуализации предметных областей социологии: основы полагания ядра теории (на примере родственных отношений) // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2017. № 1. С. 4–27.

<sup>4</sup> Никаноров С.П. Опыт прикладного применения системного анализа. Серия “Концептуальный анализ и проектирование”. История направления. М., 2006.

<sup>5</sup> Никаноров С.П. Концептуализация предметных областей. Серия “Концептуальный анализ и проектирование”. Методология и технология. М., 2009.



сиоматической) теории, фиксирующей связи логической выводимости между понятиями, характеризующими эту предметную область. Разработанная аксиоматическая теория — концептуальная схема — является основой для построения структур баз данных, процессов выработки решений, разнообразий феноменов предметной области, анализа структуры и генезиса предметной области и других задач.

В данной статье основное внимание уделяется разворачиванию теории, выявлению связей логической выводимости между понятиями (и феноменами предметной области), о которых упоминалось в начале первой статьи. Но прежде необходимо остановиться еще на одном важном моменте при определении исходных сущностей теории.

Как уже говорилось, исходные понятия в аксиоматической теории являются неопределяемыми, поэтому обычно их полагают таким образом, чтобы содержание исходных понятий было очевидным, а исследователь сосредоточивается на исследовании их выразительных возможностей. Но такое положение существует далеко не всегда. Оно характерно для интерпретационно очевидных предметных областей и задач инженерного характера. В сложных областях содержание исходных понятий служит предметом отдельного исследования и фиксируется в так называемой декларации о базисном множестве. В работе “Генезология психосферы”<sup>6</sup> (являющейся попыткой концептуализации основ психологии личности на основе десятка разноплановых концепций) декларация базисного множества ценностей занимала целую страницу, описывающую, что понимается под ценностями, каковы границы этого понимания и определяющие это понятие через другие, не входящие в концептуализацию и более интерпретационно очевидные.

После принятия решений “вчерне” исследователь возвращается к фиксации и тщательному прописыванию ядра аксиоматической теории, и указанная последовательность действий реализуется в соответствии с методикой.

Именно на этом этапе при фиксации базисных множеств остро встает вопрос об их названии, которое должно, с одной стороны, корректно отражать содержание, с другой стороны, не привносить излишнее содержание за счет использования устоявшихся терминов, за которыми уже сложилось определенное понимание.

Так, как уже показывалось, термин “люди” для называния базисного множества в описанных отношениях излишне избыточен,

---

<sup>6</sup> См.: Иванов А.Ю., Масленников Е.В., Никаноров М.С., Никаноров С.П. Генезология психосферы. М., 2001.

его традиционное понимание будет сбивать и запутывать пользователей теории. Кроме того, родственные отношения в принципе можно рассматривать не только на людях, но и, например, на образцах техники, где тоже можно говорить о предках и потомках, поколениях, наследовании признаков и т.п.

Казалось бы, правильный термин “родственники” тоже имеет недостатки для некоторых вариантов концептуализации родственных отношений. Так, если допустить, что не все элементы базисного множества участвуют в родственном отношении (теоретически такой вопрос вполне уместен, а для применения к области родственников, живущих в текущий момент такое допущение просто необходимо), то и базисное множество не может называться родственниками. Потому что родственником его элемент становится, вступив в родственное отношение. Это еще один момент, который нужно взять на заметку: не стоит использовать для называния базисного множества термин, который соответствует элементам родовой структуры, т.е. элементам базисного множества, вступившим в отношение.

А если выбран вариант генеалогического отношения, то множество родственников для данного элемента базисного множества вычисляется и является одним из целевых термов. И в этом случае тавтология “родственники данного родственника — это родственники, такие что...” является неуместной.

Довольно часто в предметной области нет отдельного термина для элементов базисного множества, не вступивших (еще) в отношение, в нашем случае — для “родственников”, еще не ставших родственниками. Тогда приходится “изобретать” новый термин, комбинируя части слова, имеющие отношение к предметной области и выражающие смысл “незаконченности”. Часто выходят из положения, используя приставки “пред-”, “недо-”, “квази-”, суффиксы “-оид” и т.п. или применяя полностью новый термин, не вызывающий никаких ассоциаций. Для родственных отношений можно было бы, например, используя первый способ, назвать базисное множество множеством “предродичей” или, используя второй способ, — множеством “генеалов”.

Использование, как иногда говорят, “словесных уродов” (как термин “генеалы”) допустимо только в том случае, если пользователи теории уже имеют значительный опыт работы с текстами, изобилующими новыми терминами. Концептуальные тексты и так, как правило, ими насыщены. Они придумываются для феноменов предметной области, для которых в этой предметной области нет своих терминов, и на примере области родственных отношений мы тоже это продемонстрируем.

Если базисных множеств в концептуальной схеме немного (1–3), как в нашем случае, то они обозначаются заглавными латинскими буквами —  $X$ ,  $Y$ ,  $Z$ . Если их много, то используются обозначения  $X_1$ ,  $X_2$ , и т.д. В случае, если предполагается многоуровневый синтез концептуальных схем, то базисные множества можно обозначать, используя двойную нумерацию, где первое число — номер концептуальной схемы, а второй — номер базисного множества в этой схеме (например,  $X_{3.12}$ ).

Область родственных отношений в описанных выше ограничениях относится к концептуально простым и, если вводить в рассмотрение также и другие аспекты, как, например, пол, может быть описана небольшим количеством базовых концептуальных схем (которые затем должны быть синтезированы в терминальную концептуальную схему) с небольшим количеством базисных множеств.

Перечислим еще раз принятые ограничения. Рассматривается только аспект родственности, отделенный от всех других аспектов, таких как пол, национальность и пр. Отношение родства рассматривается в статике, т.е. само множество родственников и отношения между ними полагаются неизменными.

Собственно отношение родственников может быть концептуализировано на одном базисном множестве. Назовем его множеством “предродичей” и обозначим его буквой  $X$ .

Для задания отношения выберем вариант задания пар “родитель—ребенок” и назовем это отношение “отношением кровного родства”.

Степень этого отношения —  $B(X * X)$ .

Родовая структура записывается как

$D_1 \in B(X * X)$  — отношение кровного родства или множество пар “родитель; его ребенок”.

Родовая структура всегда полагается как элемент некоторой степени. Смысл такого полагания в том, что рассматривается одна из возможных реализаций полагаемого отношения.

Исследуя свойства этого отношения, можно записать следующие аксиомы:

**Ax1.** *Все предродичи являются родителями или детьми*<sup>7</sup>.

Важное замечание — текст аксиомы начинается буквами  $Ax$  и заканчивается точкой. И только он является элементом концептуальной схемы. Несколько следующих абзацев являются просто комментариями, которые не являются такими элементами и обычно приводятся отдельно от текста концептуальной схемы. В тексте

---

<sup>7</sup> Здесь и далее будем опускать теоретико-множественную запись концептуальной схемы и оставим только атрибутивную.

аксиомы не могут использоваться термины, не введенные ранее (в ядре концептуальной схемы (КС) или внутренними термами), а в комментариях — могут.

Теоретически корректно в этой аксиоме было бы сказать “ребенками”, но в русском языке термин “ребенок” не имеет множественного числа. Можно было бы использовать при определении отношения термин “детеныш”, а не “ребенок”, но оставим этот момент на усмотрение исследователя.

Введением этой аксиомы мы заявляем, что одиноких родственников нет (в нашей теории), и мы, тем самым, рассматриваем неизменное (это принципиально) отношение кровного родства, протянувшееся из прошлого в будущее.

Отметим, что несмотря на заявления о протяженности отношения базисное множество все же предполагается конечным. Это не вступает ни с чем в противоречие, так как и исследователи в практических задачах не могут оперировать бесконечными интерпретациями.

**Ах2.** *В отношении кровного родства нет циклов и петель.*

Это утверждение передает очевидный факт, что никакой родитель не может быть собственным ребенком и наоборот. А также, что никакой предок через любое количество поколений не может стать своим потомком.

Использованные в комментарии термины “предок” и “потомок” еще не могут использоваться в текстах аксиом, они употреблены только для лучшего объяснения. Для строгого написания выражения аксиомы используются теоретико-множественные операции проекций.

**Ах3.** *У каждого ребенка имеется еще один родитель, помимо указанного в паре “родитель-ребенок”, и только один.*

Будем все-таки основываться на традиционном представлении о количестве родителей.

**Ах4.** *Отношение “кровного родства” связное.*

Эта аксиома относится к разряду научно-исследовательской или мировоззренческой позиции — одни ли родители у человечества или нет, если не одни, то перемешались уже разные ветви или еще нет.

После полагания ядра теории начинается развертывание тела теории — вывод термов.

Терм, в отличие от родовой структуры, полагаемой как элемент ступени, выводится как все элементы, удовлетворяющие некоторым условиям, т.е. для исследуемой реализации отношения вычисляются элементы с заданными свойствами. Формулировка термина строится следующим образом: сначала указывается термин, служащий

названием таких элементов; затем следует строгое логическое условие, выделяющее эти элементы как элементы некоторого множества (в теоретико-множественной записи — ступени) с определенными свойствами. Как и в случае с базисным множеством, зачастую в предметной области нет подходящих терминов для всех термов. Поэтому их приходится “изобретать” или записывать терм без термина.

В строгой математической записи “условие” представляет собой теоретико-множественную запись в логике исчисления высказываний, а атрибутивная запись, используемая ниже, является словесным изложением этой записи. Иными словами, **термы выводятся из ядра теории на основе теоретико-множественных операций и логики исчисления высказываний, а не являются “плодом свободного волеизъявления исследователя”**. Если вы не можете вывести этот терм математическим путем, то его не существует.

Первые термы обычно самые простые и очевидные.

**T1.** *Все родители, т.е. все предродичи, входящие в какую-нибудь пару отношения кровного родства на месте родителей.*

**T2.** *Все дети, т.е. все предродичи, входящие в какую-нибудь пару отношения кровного родства на месте ребенка.*

**T3.** *Исходные родители, т.е. родители, не являющиеся чьими-то детьми.*

**T4.** *Бездетные дети, т.е. дети, не являющиеся чьими-то родителями.*

**T5.** *Детные дети, т.е. дети, являющиеся чьими-то родителями.*

Термин “детные дети”, может и не является удачным с точки зрения русского языка, но является логичным антонимом термину “бездетные дети”.

**T6.** *Родители данного ребенка, т.е. такие предродичи, что существует пара отношения кровного родства, где на месте ребенка находится данный ребенок, а на месте родителя — данный предродич.*

**T7.** *Дети данного родителя, т.е. такие предродичи, что существует пара отношения кровного родства, где на месте родителя находится данный родитель, а на месте ребенка — данный предродич.*

**T8.** *Все родители данных детей, т.е. такие предродичи, что существует пара отношения кровного родства, где на месте ребенка находится один из данных детей, а на месте родителя — данный предродич.*

Отметим, что в этом терме множество детей не связано никакими условиями, поэтому в терм попадают как дети одних и тех же родителей, так и родители произвольного набора детей.

**T9.** *Кровные семьи для ребенка, т.е. тройки “дети с теми же родителями, что и данный ребенок; эти родители; данный ребенок”.*

Этот терм нужен для получения следующего терма.

**Т10.** *Все кровные семьи, т.е. пары “дети с одинаковыми родителями; эти родители”.*

Термин “кровная семья” использован для того, чтобы не использовать термин “семья”, наделенный разными смыслами и аспектами в разных предметных дисциплинах.

**Т11.** *Кровные дети, т.е. дети данной кровной семьи.*

**Т12.** *Кровные семьи с одним ребенком.*

**Т13.** *Кровные семьи с более, чем одним ребенком.*

**Т14.** *Связанные семьи, т.е. кровные семьи, у которых один из родителей совпадает с одним из родителей какой-либо другой кровной семьи.*

**Т15.** *Несвязанные семьи, т.е. кровные семьи, у которых ни один из родителей не совпадает ни с одним родителем какой-либо другой кровной семьи.*

**Т16.** *Отношение семейной связи, т.е. множество пар “кровная семья; связанная с ней кровная семья”.*

Тем самым построено новое отношение, уже на семьях, которое можно также исследовать и описывать, как и отношение кровного родства.

**Т17.** *Все дети одной пары связанных семей.*

**Т18.** *Связанные дети данной пары связанных семей, т.е. дети из одной пары связанных семей, не входящие в одну кровную семью.*

**Т19.** *Все родители одной пары связанных семей.*

**Т20.** *Связанные родители данной пары связанных семей, т.е. родители из одной пары связанных семей, не входящие в одну кровную семью.*

**Т21.** *Связанные родители данного ребенка, т.е. родители из всех пар связанных семей, в которые входит данный ребенок, не являющиеся родителем данного ребенка.*

**Т22.** *Связанные дети данного родителя, т.е. дети из всех пар связанных семей, в которые входит данный родитель, не являющиеся детьми данного родителя.*

**Т23.** *Связанные родители, т.е. пары родителей, связанных по какому-либо ребенку.*

**Т24.** *Связанные дети, т.е. пары детей, связанных по какому-либо родителю.*

Обратим внимание на то, что термины (и, соответственно, термы) “связанные дети”, “связанные дети данного родителя” и “связанные дети данной пары связанных семей” при всех их похожести различны и по структуре, и по содержанию. В случае, когда используется только атрибутивная запись термов, строгое употребление терминов обеспечивает контроль над развертыванием концептуальной схемы.

**T25.** Семейные клубки, т.е. множества кровных семей, таких что между любыми двумя кровными семьями данного клубка существует цепочка пар из отношения семейной связи, связывающая данные семьи.

**T26.** Родительские клубки, т.е. множества родителей, таких что между любыми двумя родителями данного клубка существует цепочка из пар связанных родителей, связывающая данных родителей.

**T27.** Детские клубки, т.е. множества детей, таких что между любыми двумя детьми данного клубка существует цепочка из пар связанных детей, связывающая данных детей.

**T28.** Все дети данного семейного клубка.

**T29.** Все родители данного семейного клубка.

**T30.** Родительский клубок, соответствующий данному семейному клубку.

**T31.** Родители данного семейного клубка, не входящие в соответствующий ему родительский клубок.

Термин “связанные семьи” демонстрирует так называемое направление развертывания концептуальной схемы. Видно, как, используя одно лишь пересечение родителей в разных кровных семьях, выстроены новые отношения между семьями, между родителями, между детьми, которые, в свою очередь, порождают новые, связанные с этими отношениями термы.

Как известно, теоретически число термов любой концептуальной схемы бесконечно. Известен прецедент, когда в концептуальной схеме, представленной простым бинарным отношением, было получено более тысячи термов, а конец их выводу положила только усталость исследователя. Точно также и в любом направлении развертывания может быть получено бесконечное число термов. В данном случае, наша задача — не получить их все (это невозможно), а продемонстрировать разные направления.

**T32.** Прародители данного ребенка или родители второго поколения для данного ребенка, т.е. родители его родителей.

**T33.** Прадети данного родителя или дети второго поколения для данного родителя, т.е. дети его детей.

Казалось бы, для данного термина можно было бы использовать термин “внуки”, но в практике он употребляется и для обозначения прадетей мужского пола.

**T34.** Прародители данной кровной семьи, т.е. прародители всех детей данной кровной семьи.

Теоретически, это новый терм. Но, анализируя логические условия, понятно, что прародители кровной семьи совпадают с пра-родителями любого из детей этой кровной семьи.

**T35.** Прадети данной кровной семьи, т.е. прадети всех родителей данной кровной семьи.

Аналогичное совпадение. В принципе эти два термина следует убрать из концептуальной схемы.

**Т36.** *Прадети данного родителя, являющиеся его детьми (инцестные дети).*

**Т37.** *Прародители данного ребенка, являющиеся его родителями (инцестные родители).*

Очевидно, что для любого такого ребенка множество таких прародителей будет состоять из одного элемента.

**Т38.** *Связанные прародители данного ребенка, т.е. связанные родители его родителей.*

**Т39.** *Родители связанных родителей данного ребенка.*

**Т40.** *Связанные родители связанных родителей данного ребенка.*

На примере последних термов видна трудность не только поиска соответствующих термов в предметной области, но даже просто придумывания их. Как нужно построить систему терминов, чтобы она позволяла формировать разные термины не только для второго поколения родителей (**Т32**, **Т38**, **Т39**, **Т40**), но и для всех комбинаций других поколений? Можно, конечно, обойтись формированием конструкций такого типа: для **Т38** — связ-кров-прародители, для **Т39** — кров-связ-прародители, для **Т40** — связ-связ-прародители.

**Т41.** *Связанные прадети данного родителя, т.е. связанные дети его детей.*

**Т42.** *Дети связанных детей данного ребенка.*

**Т43.** *Связанные дети связанных детей данного ребенка.*

**Т44.** *Кровные прасеми, т.е. кровные семьи, к которым добавлены прародители детей данной кровной семьи.*

Очевидно, что далее можно переносить предыдущую линию развертывания, вводя связанные прасеми. Помимо этого появятся термины, которых заведомо не может быть в простом переносе предыдущей линии. Например.

**Т45.** *Связанные накрест семьи.*

Раскроем далее другие направления развертывания теории. Построим термины, описывающие поколения родственников и различные виды родственников.

**Т46.** *Множество прямых генеалогических связей, т.е. множество цепочек пар “родитель; его ребенок” между предродичами.*

**Т47.** *Пары “прямой предок; его прямой потомок”, т.е. пары, для которых существует прямая генеалогическая связь, в которой прямой потомок является началом цепочки, а прямой предок — ее концом.*

**Т48.** *Множество всех прямых предков данного предродича.*

**Т48.** *Множество всех прямых потомков данного предродича.*

**Т49.** *Множество поколений прямых предков данного предродича, где поколение — это множество прямых предков данного предродича*



*с одинаковой длиной прямой генеалогической связи с данным предродичем.*

Здесь нужно сделать важное замечание. В аппарате родов ступеней, как правило, не используются числа, поскольку они сами по себе являются довольно сложной предметной областью. Но это не мешает вводить понятие длины цепочки и определять цепочки с одинаковой длиной через установление взаимно-однозначного соответствия между цепочками. Точно так же можно сравнить длины цепочек и установить более длинные или более короткие.

**T50.** *Множество поколений прямых потомков данного предродича, где поколение — это множество прямых потомков данного предродича с одинаковой длиной прямой генеалогической связи с данным предродичем.*

**T51.** *Цепочка поколений предков данного предродича, где первое поколение — с самой короткой генеалогической связью, а последнее — с самой длинной.*

**T52.** *Цепочка поколений потомков данного предродича.*

**T53.** *Генеалогическое древо данного предродича, т.е. множество пар “родитель; его ребенок”, содержащихся во всех прямых генеалогических связях данного предродича с его прямыми предками.*

**T54.** *Генеалогическое корневище данного предродича, т.е. множество пар “родитель; его ребенок”, содержащихся во всех прямых генеалогических связях данного предродича с его прямыми потомками.*

Термин “корневище” не очень удачен в смысле русского языка, поскольку к корням обычно относят предыдущее, но в данном случае он использован как противопоставление термину “дерево”.

**T55.** *Исходные предки данного предродича, т.е. прямые предки с самой длинной прямой генеалогической связью с ним.*

**T56.** *Последние потомки данного предродича, т.е. прямые потомки с самой длинной прямой генеалогической связью с ним.*

**T57.** *Общие предки данных предродичей.*

**T58.** *Общие потомки данных предродичей.*

**T59.** *Общие предки данных предродичей в данном поколении.*

**T60.** *Общие потомки данных предродичей в данном поколении.*

**T61.** *Общие генеалогические кроны данных предродичей, т.е. пересечение их генеалогических деревьев.*

**T62.** *Общие генеалогические корни данных предродичей, т.е. пересечение их генеалогических корневищ.*

**T63.** *Связующее поколение данных предродичей, т.е. поколение, с которого начинается пересечение генеалогических деревьев или генеалогических корневищ данных предродичей.*

Последними терминами подготовлена база для введения понятия “родственник”. Под “родственниками” будем понимать таких предродичей, у которых имеются общие предки или общие потомки,

или, по-другому, пересекаются их генеалогические деревья или генеалогические корневища.

**Т64.** *Все родственники данного предродича, т.е. предродичи, имеющие общих предков или общих потомков с данным предродичем.*

Отметим, что связанные дети в этом определении являются родственниками, а связанные родители и дети связанных родителей — нет.

**Т65.** *Родственные кланы, т.е. множества предродичей таких, что все предродичи внутри одного клана являются родственниками, и ни у кого из них нет родственников вне клана.*

Отметим, что в случае положенной нами аксиомы связности все предродичи являются родственниками, и существует единственный родственный клан, объединяющий всех предродичей.

Большое количество предыдущих термов не означает, что все они были необходимы для вывода понятия “родственник”. Концептуальная схема имеет множество направлений развертывания, каждое из которых нацелено на вывод термов, описывающих разнообразие определенных феноменов предметной области. В нашей схеме вначале было продемонстрировано развертывание направления, описывающего кровные и связанные семьи и некоторые очевидные отношения между ними. Лишь обозначенный термин “прасемьи” показывает, как можно дальше развертывать эту линию.

Описание отношений между предками и потомками, поколений и тех и других, связей между поколениями также является отдельным направлением развертывания, которое содержит свою “бесконечность” термов, описывающих виды этих феноменов и отношений между ними. Слово “бесконечность” употреблено не случайно — вывод термов в каждом направлении ограничен лишь упорством концептуалиста и его задачами, которые заключаются в выводе термов, описывающих целевые феномены предметной области, и получении термов, описывающих значимые виды этих целевых феноменов. В зависимости от сложности концептуальной схемы и ее аналитичности для вывода целевых термов может понадобиться десятков термов или сотня, или тысяча.

Как мы видели из записи термов, следующие термы ссылаются на термины, определенные в предыдущих термах. В математической записи это означает, что некоторый элемент, используемый в новом терме, принадлежит множеству, определенному ранее как другой терм (пишется, например,  $x \in \mathbf{T53}$ ). Логическая зависимость между термами может быть проиллюстрирована так называемым “деревом вывода термов”, на котором стрелочками соединяются термы, использованные для вывода некоторого терма, и сам этот терм.

Дерево вывода термов играет большую роль в тех случаях, когда концептуальная схема используется:

- для построения логически обоснованных функциональных структур (правил и процедур) в некоторой области — тогда каждая связь между термами означает, что для выполнения операции, соответствующей некоторому терму, должны быть выполнены все операции, соответствующие термам, использованным для его вывода;
- для выявления структуры сложных феноменов в некоторой области, тогда связь между термами означает, что для возникновения феноменов, описываемых некоторым термом, должны были сначала возникнуть феномены, описываемые термами, использованными для его вывода.

Технически можно и сразу выводить целевой терм, объединяя в его записи логические определения всех предыдущих термов, на которые он ссылается. Но для этого требуется серьезная концептуальная квалификация, чтобы удерживать в голове все эти связи, кроме того, все другие термы также придется выводить таким сложным образом, а главное, исчезает наглядность и операционность вывода термов, необходимая для использования результатов концептуализации.

Вернемся же к нашей концептуальной схеме. Итак, мы получили целевой терм “родственники”, и теперь можем выводить термы, описывающие различные виды родственников и отношений между ними.

**T66.** *Пары прямых родственников (прямые предки и прямые потомки).*

**T67.** *Пары прямых родственников первого уровня (родители и дети).*

**T68.** *Пары братьев (непрямых родственников по предкам первого уровня), т.е. родственников, имеющих общих предков в ближайшем поколении.*

Термин “братья” выбран, чтобы по возможности избежать гендерного признака. Возможно, в русском языке существует более удачный термин, определяющий одного ребенка по отношению к другому внутри одной семьи и не содержащий гендерной специфики.

В терме объединены кровные дети и связанные дети в отношении друг к другу. Для различения этих понятий введем следующие два термина:

**T69.** *Пары кровных братьев, т.е. родственников, все предки которых в ближайшем поколении — общие.*

**T70.** *Пары связанных братьев, т.е. родственников, имеющих только одного общего предка в ближайшем поколении.*

**T71.** *Пары сородичей (родители общих детей по отношению друг к другу), т.е. родственников, имеющих общих потомков в ближайшем поколении.*

**T72.** *Пары близких родственников, т.е. прямых и непрямых родственников по предкам и потомкам первого уровня.*

Этот терм является объединением термов **T67**, **T69**, **T70** и **T71**.

Отметим важный факт — поскольку феномены супружества относятся к другой предметной области, родство между супругами возникает только в случае появления детей. Иными словами, супруг ребенка не является родственником его родителям и этому ребенку, пока у новой пары не появились дети. Только тогда эти отношения начинают подпадать под построенное генеалогическое отношение.

**T73.** *Пары прямых родственников второго уровня (прародители и прадеды).*

**T74.** *Пары братьев второго уровня (непрямых родственников по предкам второго уровня), т.е. родственников, имеющих общих предков в поколении, следующем за ближайшим, и не имеющих общих предков в ближайшем поколении.*

В этом терме объединены двоюродные братья, а также дети связанных братьев (двоюродные связанные братья). Опять же, их различие отражено в следующих терминах:

**T75.** *Пары двоюродных братьев, т.е. родственников, таких, что один из родителей одного из них составляет с одним из родителей другого пару кровных братьев.*

**T76.** *Пары двоюродных связанных братьев, т.е. родственников, таких, что один из родителей одного из них составляет с одним из родителей другого пару связанных братьев.*

**T77.** *Пары сватов (родители одного родителя по отношению к родителям другого родителя общего ребенка), т.е. родственников, имеющих общих потомков в поколении, следующем за ближайшим, и не имеющих общих потомков в ближайшем поколении.*

Обратим внимание, что так называемые шурины, свояки и свояченицы в этой теории при этом определении понятия “родственник” не являются родственниками одному из сородителей. Шурин не является родственником для мужа, свояк — для жены и т.д. Это не хорошо и не плохо. Это результат полагания теории. Получив такие следствия в построенной теории, концептуалист должен принять решение — устраивает это его или нет, допустимо ли это в описываемой предметной области. Если в предметной области распространено другое понимание и употребление терминов, возможны две позиции концептуалиста. Первая, самая сложная — нужно исследовать, насколько обосновано существующее в предметной области использование терминов, насколько корректно понимается сама предметная область концептуалистом. При наличии достаточных оснований концептуалист может настаивать на своей терминологической системе как более обоснованной. Вторая — изменить некоторые из принятых при концептуализации

решений или изменить границы предметной области, добавив в рассмотрение новый аспект.

В нашем случае, это означает, что нужно задаться следующим вопросом: изначально мы выделили область родства как кровного родства и определение “родственник” соответствует этому пониманию. Учитывая полученные следствия, нужно спросить себя, это та область, которую мы хотели описать?

Если да, то у концептуалиста имеется дальше два варианта. Первый: оставить все как есть, понимая, что в теории описаны родственники в “кровном” понимании, а не в общебытовом смысле. Второй: изменить исходное понимание родства (заложенное в ядре теории) и проследить, какие изменения необходимо провести по всей концептуальной схеме, или ввести новые термины, например, следующим образом. В смысле положенной теории – братья и сородители являются родственниками. Можно ввести “родство второго уровня” и определить, например, понятие “сородственник” как родственник родственника. Этим понятием будут описываться братья сородителя и сородители братьев сородителя и т.п. феномены. И тогда и в построенной теории появятся разные виды родства и виды родственников каждого вида родства. Очевидно, что введение понятия “сородственник” порождает такое же разнообразие, как и понятие “родственник” и не меньшее количество направлений развертывания теории.

Таким образом, даже в принятых максимально узких ограничениях (при отсутствии гендерных признаков, при полагании только кровного родства) выразительные возможности построенной концептуальной схемы весьма значительны и позволяют получать тонкие различия родственных отношений.

Поскольку разработка концептуализации, исходя из задачи статьи, в данном случае носит демонстративный характер, то изначально не были заданы целевые феномены, в направлении которых и надо было бы развивать концептуальную схему. Сама концептуальная схема при этом разворачивалась в нескольких разных направлениях, чтобы показать разные части предметной области, которые можно было бы исследовать подробнее, и сам механизм порождения направлений развертывания.

Поскольку мы сознательно выбрали ограничения концептуализации, исключающие синтез концептуальных схем (это отдельная огромная методическая область), скажем несколько слов о том, как нужно было бы действовать, если бы нам необходимо было построить теорию родственных отношений, включающую такие аспекты как пол, национальность и т.п.

Для каждого из выбранных аспектов нужно было бы построить аналогичным образом концептуальную схему, описывающую этот

аспект и развернуть ее в необходимых направлениях. Затем нужно было бы определить общие феномены, описываемые в схемах и провести их формальное отождествление в соответствии с правилами синтеза. После чего провести детализацию построенных целевых термов с учетом новых, введенных в рассмотрение аспектов. В результате мы бы получили виды семей, поколений, родственников с учетом пола и других признаков.

Надеемся, что эта и предыдущая статьи дали возможность читателю составить первичное представление о составе, возможностях и предназначении методов концептуального анализа и синтеза. Более подробное изложение теории и результатов применения данных методов в разных областях является предметом других статей.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Борисова Е.К.* Опыт управления изменениями в социально-экономических системах с помощью концептуальных методов // Первые Никаноровские чтения: Материалы науч.-практ. конф. Школы КП СОУ, Москва, 12–13 сентября 2015 г. М., 2015. С. 18–20.

*Бурбаки Н.* Теория множеств. М., 1965.

*Выборнов С.В., Иванов А.Ю., Коршиков С.Е., Костюк А.В., Кучкаров З.А., Михеев В.В., Никаноров С.П., Шаляпина С.К.* Исследования по безопасности. Серия “Концептуальный анализ и проектирование”. Прикладные исследования и разработки / Под ред. С.П. Никанорова. М., 1998.

*Иванов А.Ю.* Аппарат ступеней множеств С.П. Никанорова и возможное развитие идей по его использованию // Первые Никаноровские чтения: Материалы науч.-практ. конф. Школы КП СОУ, Москва, 12–13 сентября 2015 г. М., 2015. С. 24–28.

*Иванов А.Ю., Масленников Е.В., Никаноров М.С., Никаноров С.П.* Генезология психосферы. М., 2001.

*Иванов А.Ю., Никаноров С.П., Гараева Ю.Р.* Справочник по теоретико-системным конструктам. Серия “Концептуальный анализ и проектирование”. Методология и технология. М., 2008.

*Коваль А.Г.* Система управления разработками: из 1965 в 2015 // Первые Никаноровские чтения: Материалы науч.-практ. конф. Школы КП СОУ, Москва, 12–13 сентября 2015 г. М., 2015. С. 14–18.

*Кононенко А.А., Кучкаров З.А., Никаноров С.П., Никитина Н.К.* Технология концептуального проектирования / Под ред. С.П. Никанорова. М., 2004.

*Крюков И.А.* Вопросы реализации автоматизированного синтеза концептуальных моделей // Методы математического моделирования и обработки информации: Межвед. сб. МФТИ. М., 1987. С. 47–51.

*Кучкаров З.А., Никаноров С.П., Солнцев Г.В., Шабаров В.Н.* Исследование социально-экономических систем. Методология. Теория. Следствия. М., 2007.

*Лелюк В.А.* Опыт полагания предметных областей, принадлежащих производственным организациям, в аппарате ступеней. М., 2009. URL: <http://>

www.acconcept.ru/index.php?option=com\_concept&view=market&layout=item&id=5&Itemid=49 (дата обращения: 02.06.2013).

*Малиновская Е.В.* О конструктивной роли интенциональных определений понятий в концептуализации предметных областей // Первые Никаноровские чтения: Материалы науч.-практ. конф. Школы КП СОУ, Москва, 12–13 сентября 2015 г. М., 2015. С. 10–14.

*Масленников Е.В.* Концептуализация теоретической социологии: методологический подход и задача // Освоение и концептуальное проектирование интеллектуальных систем: Сб. тез. докл. и сообщ. Науч. конф., Москва, 21–27 апреля 1990 / Под ред. С.П. Никанорова. М., 1990. Ч. I. С. 124–129.

*Масленников Е.В.* Принципы формирования концептуальной модели предмета в методологическом контексте социологического измерения // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2011. № 3. С. 115–132.

*Масленников Е.В.* Перспективы применения структурных математических конструктов как основы инструментальной концептуализации предметных областей социологии: постановка проблемы // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 2. С. 24–37.

*Масленников Е.В.* Инструментальная концептуализация предметных областей социологии: некоторые возможные решения // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 3. С. 56–73.

*Никаноров С.П.* Генетический подход к разработке систем управления // II Всес. конф. по техн. кибернетике: Аннотации и тезисы докл. НТО радиотехники, электроники и связи им. А.С. Попова. М., 1969 (а).

*Никаноров С.П.* Системный анализ: этап развития методологии решения проблем в США // Оптнер С.Л. Системный анализ для решения деловых и промышленных проблем. М., 1969 (б). С. 7–43.

*Никаноров С.П.* Модель технической системы // Моделирование процессов управления: Сб. трудов. Вып. 3. Новосибирск, 1970. С. 129–160.

*Никаноров С.П.* Совершенствование организаций на основе теории систем // Методологические проблемы теории организации. Л., 1976. С. 41–51.

*Никаноров С.П.* Характеристика и область применения метода концептуального проектирования систем организационного управления (КП СОУ) // Концептуальное проектирование систем организационного управления (КП СОУ) и его применение в капитальном строительстве: Сб. науч. трудов ЦНИИЭУС. М., 1989. С. 8–29.

*Никаноров С.П.* Метод концептуального проектирования систем организационного управления // Социология: методология, методы, математические модели (4М). 1996. № 7. С. 30–55.

*Никаноров С.П.* Опыт прикладного применения системного анализа. Серия “Концептуальный анализ и проектирование”. История направления. М., 2006 (а).

*Никаноров С.П.* Теоретико-системные конструкты для концептуального анализа и проектирования. Серия “Концептуальный анализ и проектирование”. Методологическое обеспечение. М., 2006 (б).

*Никаноров С.П.* Концептуализация предметных областей. Серия “Концептуальный анализ и проектирование”. Методология и технология. М., 2009.

*Никаноров С.П.* Введение в аппарат ступеней множеств. Серия “Концептуальный анализ и проектирование”. Математический аппарат. М., 2010.

*Никаноров С.П., Масленников Е.В.* Социологические исследования и концептуальный анализ // Социология: методология, методы, математические модели (4М). 1996. № 7. С. 59–60.

*Никаноров С.П., Персиц Д.Б.* Формальное проектирование целостных систем управления – развитие идеи конструирования организаций. Сб. докл. на Республ. н.-т. конф. по структурам управления промышленными комплексами. Таллин, 1973.

*Никаноров С.П., Персиц Д.Б.* Об одном направлении в развитии теории систем и его значении для приложений // Вопросы кибернетики. 1977. Вып. 32. С. 74–89.

*Никитина Н.К.* Логико-математические средства проектирования сложных структур // Математические методы управления и обработки информации: Межвед. сб. МФТИ. М., 1985. С. 67–72.

*Никитина Н.К.* Математические средства автоматизированного концептуального проектирования систем организационного управления // Всес. конф. по автоматизации проектирования систем планирования и управления, Звенигород, 26–28 окт. 1987 г.: Тез. докл. М., 1987. С. 209–211.

*Никитина Н.К.* Концептуальное управление: по лестнице концептуального развития // PC WEEK/RE. 1998. № 25.

*Персиц Д.Б., Савелов Е.В., Тищенко А.В.* Теоретические основы построения автоматизированной системы проектирования систем организационного управления // Проблемы автоматизации управления строительством. Проектирование организаций. М., 1977. С. 20–29.

*Розов Н.С.* Опыт концептуализации развития этических учений. Серия “Концептуальный анализ и проектирование”. Теоретические исследования. М., 2003.

*Солнцев С.В., Рожков А.С.* Контрадиктология. Серия “Концептуальный анализ и проектирование”. Прикладные исследования и разработки. М., 2000.

*Тищенко А.В.* Алгебра родов структур // Освоение и концептуальное проектирование интеллектуальных систем: Сб. тез. докл. и сообщ. Науч. конф., Москва, 21–27 апреля 1990 / Под ред. С.П. Никанорова. М., 1990. Ч. I.

*Шабаров В.Н.* Концептуализация общей политэкономии (результаты и перспективы) // Первые Никаноровские чтения: Материалы науч.-практ. конф. Школы КП СОУ, Москва, 12–13 сентября 2015 г. М., 2015. С. 7–10.

## REFERENCES

*Borisova E.K.* Opyt upravleniya izmeneniyami v social'no-ehkonomicheskikh sistemah s pomoshch'yu konceptual'nykh metodov [Change management experience in social and economic systems using conceptual methods] // Pervye Nikanorovskie chteniya: Materialy nauch.-prakt. konf. SHkoly KP SOU, Moskva, 12–13 sentyabrya 2015 g. [First Nikanorovskie read: scientific-practical materials. Conf. KP School SOU, Moscow, 12–13 September 2015]. M., 2015. S. 18–20 [in Russian].

*Burbaki N.* Teoriya mnozhestv [Set theory]. M., 1965 [in Russian].



*Ivanov A.Yu.* Apparat stupenej mnozhestv S.P. Nikanorova i vozmozhnoe razvitie idej po ego ispol'zovaniyu [The device sets S.P. Nikanorova stages and the possible development of ideas for its use] // *Pervye Nikanorovskie chteniya: Materialy nauch.-prakt. konf. SHko 8. KP SOU, Moskva, 12–13 sentyabrya 2015g.* [First Nikanorovskie read: scientific-practical materials. Conf. KP School SOU, Moscow, 12–13 September 2015]. M., 2015. S. 24–28 [in Russian].

*Ivanov A.Yu., Maslennikov E.V., Nikanorov M.S., Nikanorov S.P.* Genezologiya psihosfery [Genezologiya psychosphere]. M., 2001 [in Russian].

*Ivanov A.Yu., Nikanorov S.P., Garaeva Yu.R.* Spravochnik po teoretiko-sistemnym konstruktam. Seriya “Konceptual’nyj analiz i proektirovanie”. Metodologiya i tekhnologiya [Handbook of theoretical constructs system. A series of “Conceptual analysis and design”. Methodology and technology]. M., 2008 [in Russian].

*Kononenko A.A., Kuchkarov Z.A., Nikanorov S.P., Nikitina N.K.* Tekhnologiya konceptual’nogo proektirovaniya [The technology of the conceptual design] / Pod red. S.P. Nikanorova [Ed. by S.P. Nikanorova]. M., 2004 [in Russian].

*Koval’ A.G.* Sistema upravleniya razrabotkami: iz 1965 v 2015 [Development management system: from 1965 to 2015. The first Nikanorovskie] // *Pervye Nikanorovskie chteniya: Materialy nauch.-prakt. konf. SHkoly KP SOU, Moskva, 12–13 sentyabrya 2015 g.* [Proceedings scientific-practical. Conf. KP School SOU, Moscow, 12–13 September 2015]. M., 2015. S. 14–18 [in Russian].

*Kryukov I.A.* Voprosy realizacii avtomatizirovannogo sinteza konceptual’nyh modelej [Implementation Issues automated synthesis of conceptual models] // *Metody matematicheskogo modelirovaniya i obrabotki informacii: Mezhd. sb. MFTI* [Methods of mathematical modeling and information processing: Mezhd. Sat. MIPT]. M., 1987. S. 47–51 [in Russian].

*Kuchkarov Z.A., Nikanorov S.P., Solncev G.V., Shabarov V.N.* Issledovanie social’no-ehkonomicheskikh sistem. Metodologiya. Teoriya. Sledstviya [A study of socio-economic systems. Methodology. Theory. Effect]. M., 2007 [in Russian].

*Lelyuk V.A.* Opyt polaganiya predmetnyh oblastej, prinallezhashchih proizvodstvennym organizacijam, v apparate stupenej [Experience positing domains owned industrial organizations, the machine stops]. M., 2009. URL: [http://www.acconcept.ru/index.php?option=com\\_concept&view=market&layout=item&id=5&Itemid=49](http://www.acconcept.ru/index.php?option=com_concept&view=market&layout=item&id=5&Itemid=49) (data obrashcheniya: 02.06.2013) [in Russian].

*Malinovskaya E.V.* O konstruktivnoj roli intensional’nyh opredelenij ponyatij v konceptualizacii predmetnyh oblastej [On the constructive role of intensional definitions of concepts in conceptualizing domains] // *Pervye Nikanorovskie chteniya: Materialy nauch.-prakt. konf. SHkoly KP SOU, Moskva, 12–13 sentyabrya 2015 g.* [First Nikanorovskie read: scientific-practical materials. Conf. KP School SOU, Moscow, 12–13 September 2015]. M., 2015. S. 10–14 [in Russian].

*Maslennikov E.V.* Konceptualizaciya teoreticheskoy sociologii: metodologicheskij podhod i zadacha [Conceptualization of theoretical sociology: the methodological approach and the task] // *Osvoenie i konceptual’noe proektirovanie intellektual’nyh system: Sb. tez. dokl. i soobshch. Nauch. konf., Moskva, 21–27 aprelja 1990* [Development and conceptual design of intelligent systems / Coll. Proc.

dokl. and messages. Sci. conf, Moscow, April 21–27, 1990 / Pod red. S.P. Nikanorova [Ed. by S.P. Nikanorov]. M., 1990. Ch. I. S. 124–129 [in Russian].

*Maslennikov E.V.* Principy formirovaniya konceptual'noj modeli predmeta v metodologicheskom kontekste sociologicheskogo izmereniya [The principles of the conceptual model of the object in the methodological context of sociological measurement] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya [Bulletin of Moscow University. Seriya 18. Sociology and political science]. 2011. N 3. S. 115–132 [in Russian].

*Maslennikov E.V.* Perspektivy primeneniya strukturnyh matematicheskikh konstruktov kak osnovy instrumental'noj konceptualizacii predmetnyh oblastej sociologii: postanovka problem [Prospects for the use of the structural mathematical constructs as the foundation tool conceptualizing domains of sociology: problem] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya [Bulletin of Moscow University. Seriya 18. Sociology and political science]. 2016. N 2. S. 24–37 [in Russian].

*Maslennikov E.V.* Instrumental'naya konceptualizaciya predmetnyh oblastej sociologii: nekotorye vozmozhnye resheniya [Instrumental conceptualization of the subject areas of sociology: some possible solutions] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya [Bulletin of Moscow University. Seriya 18. Sociology and political science]. 2016. N 3. S. 56–73 [in Russian].

*Nikanorov S.P.* Geneticheskij podhod k razrabotke sistem upravleniya [The genetic approach to the development of control systems The genetic approach to the development of control systems] // II Vses. konf. po tekhn. kibernetike: Annotacii i tezisyy dokl. NTO radiotekhniki, ehlektroniki i svyazi im. A.S. Popova [II All-Union. Conf. by tehn. Cybernetics: Annotations and Abstracts. NTO of Radio Engineering, Electronics and Communication im. A.S. Popova]. M., 1969 (a) [in Russian].

*Nikanorov S.P.* Sistemnyj analiz: ehtap razvitiya metodologii resheniya problem v SSHA [System analysis: stage of development of the methodology of solving problems in the US] // Optner S.L. Sistemnyj analiz dlya resheniya delovyh i promyshlennyh problem [System analysis solutions for business and industry issues]. M., 1969 (b). S. 7–43 [in Russian].

*Nikanorov S.P.* Model' tekhnicheskoy sistemy [Technical system model] // Modelirovanie processov upravleniya: Sb. trudov. Vyp. 3 [Simulation Control Processes: Coll. Papers. Vol. 3]. Novosibirsk, 1970. S. 129–160 [in Russian].

*Nikanorov S.P.* Sovershenstvovanie organizacij na osnove teorii system [Improving organizations based on systems theory] // Metodologicheskie problemy teorii organizacii [Methodological problems of the theory of organization]. L., 1976. S. 41–51 [in Russian].

*Nikanorov S.P.* Harakteristika i oblast' primeneniya metoda konceptual'nogo proektirovaniya sistem organizacionnogo upravleniya (KP SOU) [Application and features of the method of conceptual design of organizational management systems (CD OMS)] // Konceptual'noe proektirovanie sistem organizacionnogo upravleniya (KP SOU) i ego primenenie v kapital'nom stroitel'stve: Sb. nauch. trudov CNIIEHUS [Conceptual design of organizational management systems (CD OMS) and its application in capital construction: Coll. scientific. Proceedings TSNIIEUS]. M., 1989. S. 8–29 [in Russian].

*Nikanorov S.P.* Metod konceptual'nogo proektirovaniya sistem organizacionnogo upravleniya [Conceptual design systems of organizational management method] // Sociologiya: metodologiya, metody, matematicheskie modeli (4M) [Sociology: methodology, methods, mathematical models (4M)]. 1996. N 7. S. 30–55 [in Russian].

*Nikanorov S.P.* Opyt prikladnogo primeneniya sistemnogo analiza. Seriya “Konceptual'nyj analiz i proektirovanie”. Istoriya napravleniya [Experience in the use of applied system analysis. A series of “Conceptual analysis and design”. History trends]. M., 2006 (a) [in Russian].

*Nikanorov S.P.* Teoretiko-sistemnye konstrukty dlya konceptual'nogo analiza i proektirovaniya. Seriya “Konceptual'nyj analiz i proektirovanie”. Metodologicheskoe obespechenie [Theoretical constructs for conceptual system analysis and design. A series of “Conceptual analysis and design”. Methodological support]. M., 2006 (b) [in Russian].

*Nikanorov S.P.* Konceptualizatsiya predmetnyh oblastej. Seriya “Konceptual'nyj analiz i proektirovanie”. Metodologiya i tekhnologiya [Conceptualization of subject areas. A series of “Conceptual analysis and design”. Methodology and technology]. M., 2009 [in Russian].

*Nikanorov S.P.* Vvedenie v apparat stupeney mnozhestv. Seriya “Konceptual'nyj analiz i proektirovanie”. Matematicheskij apparat [Introduction to the machine sets of steps. A series of “Conceptual analysis and design”. Mathematical apparatus]. M., 2010 [in Russian].

*Nikanorov S.P., Maslennikov E.V.* Sociologicheskie issledovaniya i konceptual'nyj analiz [Sociological research and conceptual analysis] // Sociologiya: metodologiya, metody, matematicheskie modeli (4M) [Sociology: methodology, methods, mathematical models (4M)]. 1996. N 7. S. 59–60 [in Russian].

*Nikanorov S.P., Persic D.B.* Formal'noe proektirovanie celostnyh sistem upravleniya – razvitie idei konstruirovaniya organizacij. Sb. dokl. na Respubl. n.-t. konfer. po strukturam upravleniya promyshlennymi kompleksami [The formal design of complete control systems – development of the idea of designing organizations. Coll. rep. in the republics. Navier-Stokes t. Conf. on the control structure of industrial complexes]. Tallin, 1973 [in Russian].

*Nikanorov S.P., Persic D.B.* Ob odnom napravlenii v razvitii teorii sistem i ego znachenii dlya prilozhenij [On the same direction in the development of systems theory and its implications for the application] // Voprosy kibernetiki [Problems of Cybernetics]. M., 1977. Vyp. 32. S. 74–89 [in Russian].

*Nikitina N.K.* Logiko-matematicheskie sredstva proektirovaniya slozhnyh struktur [Logical-mathematical means of designing complex structures] // Matematicheskie metody upravleniya i obrabotki informacii: Mezhd. sb. MFTI [Mathematical methods of management and information processing: Mezhd. sb. MFTI]. M., 1985. S. 67–72 [in Russian].

*Nikitina N.K.* Matematicheskie sredstva avtomatizirovannogo konceptual'nogo proektirovaniya sistem organizacionnogo upravleniya [Mathematical computer-aided conceptual design of organizational control systems] // Vses. konf. po avtomatizacii proektirovaniya sistem planirovaniya i upravleniya, Zvenigorod, 26–28 okt. 1987g.: Tez. dokl. [All-Union. Conf. automation engineering plan-

ning and management systems, Zvenigorod, 26–28 October. 1987.: Proc. rep]. M., 1987. S. 209–211 [in Russian].

*Nikitina N.K.* Kontseptual'noe upravlenie: po lestnitse kontseptual'nogo razvitiya [Conceptual management: the stairs conceptual development] // PC WEEK/RE. 1998. N 25 [in Russian].

*Persic D.B., Savelov E.V., Tishchenko A.V.* Teoreticheskie osnovy postroeniya avtomatizirovannoj sistemy proektirovaniya sistem organizacionnogo upravleniya [Theoretical Foundations of automated design system of organizational management systems] // Problemy avtomatizacii upravleniya stroitel'stvom. Proektirovanie organizacij [Management Automation Problems of construction. Designing organizations]. M., 1977. S. 20–29 [in Russian].

*Rozov N.S.* Opyt konceptualizacii razvitiya ehticheskikh uchenij. Seriya "Konceptual'nyj analiz i proektirovanie". Teoreticheskie issledovaniya [Experience in conceptualizing the development of ethical teachings. A series of "Conceptual analysis and design". Theoretical studies]. M., 2003 [in Russian].

*Shabarov V.N.* Konceptualizaciya obshchej politekonomii (rezul'taty i perspektivy) [Conceptualization of the overall political economy (Results and Prospects)] // Pervye Nikanorovskie chteniya: Materialy nauch.-prakt. konf. Shkoly KP SOU, Moskva, 12–13 sentyabrya 2015 g. [First Nikanorovskie read: scientific-practical materials. Conf. KP School SOU, Moscow, 12–13 September 2015]. M., 2015. S. 7–10 [in Russian].

*Solncev S.V., Rozhkov A.S.* Kontradiktologiya. Seriya "Konceptual'nyj analiz i proektirovanie". Prikladnye issledovaniya i razrabotki [Kontradiktologiya. A series of "Conceptual analysis and design". Applied research and development]. M., 2000 [in Russian].

*Tishchenko A.V.* Algebra rodov struktur [Algebra delivery structures] // Osvoenie i konceptual'noe proektirovanie intellektual'nyh system: Sb. tez. dokl. i soobshch. Nauch. konf., Moskva, 21–27 aprelya 1990 [Development and conceptual design of intelligent systems: Coll. mes. rep. and messages. Sci. conf, Moscow, April 21–27, 1990 // Pod red. S.P. Nikanorova [Ed. by S.P. Nikanorova]. M., 1990. Ch. I [in Russian].

*Vybornov S.V., Ivanov A.Yu., Korshikov S.E., Kostyuk A.V., Kuchkarov Z.A., Miheev V.V., Nikanorov S.P., Shalyapina S.K.* Issledovaniya po bezopasnosti. Seriya "Konceptual'nyj analiz i proektirovanie". Prikladnye issledovaniya i razrabotki [Safety Research. A series of "Conceptual analysis and design". Applied research and development] / Pod red. S.P. Nikanorova [Ed. by S.P. Nikanorova]. M., 1998 [in Russian].

**Е.В. Масленников**, канд. философ, наук, доц. кафедры методологии социологических исследований социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия\*

## **ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭКСПЕРТНОГО ЗНАНИЯ В КАЧЕСТВЕ ИСТОЧНИКА КОНЦЕПЦИЙ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Maslennikov Eugeny Vjacheslavovich**, the candidate of philosophical sciences, the senior lecturer of faculty of methodology of sociological researches of sociological faculty of the Moscow State University of a name M.V. Lomonosova, Moscow, Russian Federation, e-mail: maslev@rambler.ru

## **OPPORTUNITIES OF USE OF EXPERT KNOWLEDGE AS THE SOURCE OF CONCEPTS OF DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONS**

*Цель статьи — обосновать подход, расширяющий возможности использования экспертного знания в качестве источника формирования частных концепций развития организаций как социально-экономических объектов. Как известно, сегодня не существует общепринятой общей теории развития. Но есть частные теории или концепции развития, количество которых имеет выраженную тенденцию увеличения как в естественных, так и в гуманитарных областях. В этих частных концепциях развитие понимается по-разному, т.е. их авторы предлагают (или используют) разные формы развития. Развитие как предмет исследования является одной из наиболее сложных и наименее изученных областей как в естественно-научной, так и в гуманитарной сфере. В этой связи нужно констатировать, что несмотря на свою актуальность исследование развития в незначительной степени обеспечивает практику средствами управления развитием. Использование экспертного знания в области управления развитием является одним из возможных подходов к решению данной задачи. Среди экспертов носителями частных концепций развития могут быть как эксперты-практики, так и эксперты-теоретики. Авторские концепции экспертов являются наиболее целостным видом знания, включающим в себя достоинства науки, опыта и практики. Они содержат черты рационального аналитического знания, интуитивно-творческого иррационального его состояния, а также черты эмпирического чувственно воспринимаемого знания — опыта.*

*Наряду с количественным подходом в идеологии методов экспертной оценки, опирающихся на экспертное знание, имеется и качественный подход. Так, существующая технология интеграции частных концепций*

---

\* **Масленников Евгений Вячеславович**, e-mail: maslev@rambler.ru

экспертов как представитель качественного подхода разработана для интеграции частных концепций экспертов-практиков в общую комплексную концепцию. На новый уровень социальной и научной значимости может быть поднята технология интеграции частных концепций в целостную общую, если будет создана возможность интеграции частных концепций экспертов-теоретиков. Но в этом случае для интеграции таких частных концепций должен применяться другой способ, другие требования к формированию частных концепций экспертов, их отбору, форме изложения содержания концепций, их формальному синтезу, в результате которого и формируется интегрированная целостная концепция. Решение задачи разработки технологии интеграции частных концепций экспертов-теоретиков в общую теоретическую концепцию становится возможным, если использовать абстрактную теорию развития, построенную на основе соответствующего конструкта. В новом подходе к интеграции частных концепций экспертов-теоретиков предполагается использование методологии концептуального анализа и соответствующего структурного математического аппарата. В качестве существующего теоретического задела в статье предлагается использовать разработки по теории развития как многомерной полиаспектной дизъюнктивной сети с возрастающей сложностью.

Для обоснованного применения концептуальных методов в решении задачи интеграции частных концепций экспертов-теоретиков необходимо учитывать следующие особенности, характеризующие состояние исследуемой предметной области. Во-первых, это сами существующие частные предметные концепции различных авторов, высказывающих свои точки зрения на то, как устроен исследуемый предмет, как он проявляется, каким образом точка зрения автора апробирована практикой. Все концепции должны иметь статус отработанных, оправдавших себя концепций, с помощью которых достигался тот или иной реальный эффект. Как правило, каждая из концепций претендует на всеобщность, на то, что она способна объяснить весь предмет представленной науки (социологии, психологии и т.д.), все ее феномены. Это эффект абсолютизации экспертом своей частной точки зрения. Поскольку среди концепций могут быть такие, которые друг с другом не соотносены, следствием этого является стремление их авторов принизить другие концепции, объявить их не вполне обоснованными.

Во-вторых, это особенность, состоящая в том, что наука (или отдельная предметная область), представленная в частных концепциях, по общим оценкам представителей этой науки и их сообществ, еще не имеет точно определенного (“развитого”) предмета, который позволил бы концептуализировать данную область. Последняя представлена мозаикой слабо соотносенных между собой идей.

В теории и практике использования экспертного знания данная постановка проблемы носит инновационный характер. Проблема не разработана. Но можно предположить, что соединение усилий социологов и специалистов в области инструментальных теоретических исследований — концептуалистов, оснащенных соответствующими методами, — позволит решить столь сложную и актуальную задачу.

**Ключевые слова:** эксперт, экспертное знание, метод экспертных оценок, интеграция частных концепций экспертов, частная концепция развития социально-экономического объекта.

*The purpose of article — to prove the approach expanding opportunities of use of expert knowledge as a source of formation of individual concepts of development of the organizations as social and economic objects. As is known, today there is no standard general theory of development. But there are individual theories or concepts of development which quantity has the expressed tendency of increase as in natural, and humanitarian areas. In these individual concepts development is understood differently, i.e. their authors suggest different forms of development. Development as an object of research is one of the most difficult and least investigated areas as in natural-science, and humanitarian sphere. In this connection it is necessary to ascertain, that, despite of the urgency, research of development in an insignificant degree provides practice by control facilities by development. Among experts there can be carriers of individual concepts of development, both expert-practice, and experts-theorists. Author's concepts of experts are the most complete kind of knowledge containing advantages of a science, experience and practice. They contain features of rational analytical knowledge, intuitive-creative its irrational condition, and also feature of empirical sensually perceived knowledge — experience.*

*Alongside with the quantitative approach in ideology of methods of the expert estimation basing on expert knowledge, there is also a qualitative approach. Thus, existing technology integration of individual experts concepts, as a representative of a qualitative approach, developed for the integration of individual experts and practitioners in the general concepts integrated concept.*

*On a new level of the social and scientific importance the technology of integration of individual concepts in the complete general if the opportunity of integration of individual concepts of experts-theorists will be created can be lifted. But in this case other way, other requirements should be applied to integration of such individual concepts to formation of individual concepts of experts, their selection, to the form of a statement of the contents of concepts, their formal synthesis as a result of which the integrated complete concept is formed. Meeting the challenge of developing technology concepts integration of private experts-theorists in general theoretical concept, it is possible if you use an abstract theory of development, built on the basis of the corresponding construct. In a new approach to integrate the concepts of individual experts, theorists assumed the use of the methodology and conceptual analysis of the appropriate structural mathematics. As there is a theoretical groundwork article is proposed to use for the development of the theory of development as a multidimensional poliaspektnoy disjunctive network with increasing difficulty.*

*For reasonable application of conceptual methods in solving the problem of the integration of the concepts of private experts, theorists need to consider the following features characterizing the state of the test domain. Firstly — it ourselves existing subject specific concepts of different authors to express their points of view on what's inside the analyzed object, how it manifests itself, how the point of view of the author tested practice. All concepts should have the status of waste, of proven concepts with which he achieved a real effect. Typically, each*

*of the concepts claim to universality, that it is able to explain the whole thing presented science (sociology, psychology, etc.), all of its phenomena. This effect is absolute expert of their private point of view. As among concepts can be such which with each other are not correlated, consequence of it is the aspiration of their authors to belittle other concepts, to declare them not to the full proved.*

*Second – this is a feature that consists in the fact that science (or a separate domain), represented in partial concepts, general estimates of representatives of the science and their communities, just does not yet have a specific (“developed”) object, which allowed to conceptualize this area. The latter is represented by a mosaic weakly correlated with each other ideas.*

*In theory and practice, the use of expert knowledge this statement of the problem is innovative. The problem is not developed. But it can be assumed that the concerted effort of sociologists and experts in the field of theoretical research tool – conceptual equipped with appropriate methods – will help to solve this difficult and urgent task.*

**Keywords:** *the expert, expert knowledge, a method of expert estimations, integration of private concepts of experts, the private concept of socio-economic development of the object.*

В 2008 г. впервые после 20-летнего перерыва на заключительной сессии Общего собрания РАН рассматривались результаты выполнения задания правительства РФ по разработке экспертных оценок развития страны – “Прогноз–2030”. Сессия называлась “Научно-технологический прогноз – важнейший элемент стратегии развития России”. Авторы этой разработки уверены, что в России должна быть создана единая система государственного прогнозирования, с помощью которой властные структуры могли бы на научной основе определять приоритеты стратегического развития страны. Это актуально и для других сфер жизни общества, в которых ориентиры их развития могут опираться на экспертное знание. Все это свидетельствует о том, что не теряет своей актуальности метод экспертных оценок как средство получения экспертного прогнозного знания. Развитие методического арсенала получения и обработки экспертного знания связано с расширением класса задач и предметных областей, в которых может применяться данный метод. Использование экспертного знания для современного подхода к разработке стратегических решений – одна из этих задач.

Цель статьи – обосновать подход, расширяющий возможности использования экспертного знания в качестве источника формирования частных концепций развития организаций как социально-экономических объектов.

Как известно, сегодня не существует общепринятой общей теории развития. Но есть частные теории или концепции развития,



количество которых имеет выраженную тенденцию увеличения как в естественных, так и в гуманитарных областях. В этих частных концепциях развитие понимается по-разному, т.е. их авторы предлагают (или используют) разные формы развития. Развитие как предмет исследования является одной из наиболее сложных и наименее изученных областей как в естественно-научной, так и в гуманитарной сфере. В этой связи нужно констатировать, что несмотря на свою актуальность исследование развития в незначительной степени обеспечивает практику средствами управления развитием. Использование экспертного знания в области управления развитием является одним из возможных подходов к решению данной задачи. Среди экспертов носителями частных концепций развития могут быть как эксперты-практики, так и эксперты-теоретики.

Представляется возможным дать следующее определение термину экспертное знание. Под *экспертным знанием* будем понимать такой вид информации, который получен от экспертов — выделяющихся своим опытом профессионалов любой области человеческой деятельности — на основе организованного достижения их консенсусального решения о ценности, правильности, обоснованности, перспективности результатов и направлений деятельности в конкретной области<sup>1</sup>.

Особенность экспертного знания в том, что оно представляет собой промежуточный, переходный вид знания от неявного знания к научному, частично сочетающий последние в себе. К *неявному (tacit knowledge, англ.)* знанию относится такое знание, которое получено через личный опыт, полностью или частично не эксплицировано (не формализовано), не может легко передаваться другим. К *научному* знанию — кодифицированной и идентифицируемой информации — относится, прежде всего, эмпирическое и теоретическое знание<sup>2</sup>. Эмпирическое знание — знание о взаимосвязях между отдельными событиями и фактами в предметной области, констатирующее качественные и количественные характеристики объектов и явлений. Теоретическое знание — знание, устанавливающее законы ограничений разнообразия, которые дают возможность объяснения и обобщенного описания эмпирических ситуаций на основе применения идеализированных объектов — конструкторов и их установленных свойств — в качестве познавательных инструментальных средств.

---

<sup>1</sup> Масленников Е.В. Особенности отбора экспертов // Социология. 2010. № 2. С. 82–93.

<sup>2</sup> Лебедев С.А. Знание // Философия науки: краткая энциклопедия (основные направления, концепции, категории). М., 2008. С. 366.

Характер информации, необходимой для принятия решений, связан с возможностью ее измерения. Авторы С.Д. Бешелев и Ф.Г. Гурвич выделили три условных типа информации, различение которых позволяет *давать оценки степени достоверности имеющейся информации*<sup>3</sup>. Во-первых, информация, подтвержденная систематическими экспериментальными или статистическими наблюдениями, измерение которой достаточно надежно с точки зрения “проверяемости”. Такая информация названа *знанием*. Во-вторых, информация, основанная лишь на знании существующей ситуации в целом, но подкреплённая малым количеством свидетельств либо вообще не подкреплённая ими. Этот тип информации назван *предположением*. В-третьих, между двумя данными типами информации находится обширная область сведений, для подтверждения которых существует лишь некоторая измеряемая информация. Данный тип информации назван *мнением*.

Границы, разделяющие три названных типа, расплывчаты. В большинстве решений приходится иметь дело со всеми тремя типами информации. Но такое различие позволяет давать оценки степени достоверности имеющейся информации.

Экспертные оценки чаще всего используются в ситуациях, когда достоверность информации, необходимой для принятия решения, невелика. Они являются вероятностными, основанными на способности эксперта давать полезную информацию в условиях неопределённости. *Неизвестная количественная характеристика исследуемого явления рассматривается в таких условиях как случайная величина, отражением закона распределения которой является индивидуальная оценка специалиста-эксперта о достоверности или значимости того или иного события.*

Одно из основных положений идеологии метода экспертных оценок заключается в том, что когда оценки получены от группы экспертов, то, во-первых, “истинное” значение исследуемой характеристики находится внутри диапазона оценок и, во-вторых, “обобщенное” коллективное мнение экспертов является более достоверным.

Пути применения экспертных оценок в исследовательской работе отчасти найдены в прогнозировании, в сценарном подходе к выработке решений, когда выбор решения осуществляется с учетом доминирующих сюжетных линий (сценариев) развития проблемной ситуации, определяемых экспертами.

К источникам экспертного знания можно отнести разные типы экспертов: во-первых, экспертов, предоставляющих уникальные данные; во-вторых, экспертов, участвующих в подготовке прини-

---

<sup>3</sup> Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г. Экспертные оценки. М., 1973. С. 66–67.

маемых решений, в зависимости от особенностей которых выделяются разновидности привлекаемых экспертов, связанные с их специализированной ролью в этом процессе; в-третьих, экспертов, участвующих в разработке проектов, в зависимости от особенностей типов которых также могут быть определены разновидности привлекаемых экспертов.

Выделяют несколько подходов к информации, получаемой от группы экспертов. В первом случае эта информация формируется на основе анализа данных о предполагаемых потенциальных возможностях и с учетом воздействия внешних факторов. Такой подход к анализу будущего помогает установить, что можно или нельзя сделать, и носит название *исследовательского*.

Другой подход — *нормативный*. В этом случае анализ проводится для установления желательных целей и потребностей, а оценка направлена на то, чтобы установить, *какие возможности существуют для достижения поставленных целей на данный момент и какие действия* в связи с этим необходимо предпринять.

При исследовании тенденций изменения в перспективе состояния тех или иных объектов проявляется ограниченность возможности получения связанной с этим полной статистической информации. Исследователи вынуждены пользоваться не только этой ограниченной информацией, но и пополнять ее *субъективными оценками вероятности или порядка различных величин*. Несмотря на эти трудности зачастую решения подготавливают и принимают, не дожидаясь, пока наступит полная ясность, поскольку не исключено, что окончательная ясность может совсем не наступить или наступит слишком поздно.

Поэтому в идеологии метода экспертных оценок задача повышения точности и надежности оценок, необходимых для принятия решений, заключается не в получении каждой из них с помощью аналитических расчетов, а *в сокращении числа факторов, не поддающихся измерению* (возможности приписать числовую форму объектам и событиям в соответствии с определенными правилами).

Под степенью точности эксперта при вынесении им суждения о значении вероятности для некоторого события понимается степень соответствия его “персональной” оценки корректности того класса гипотез, которым он приписал эту вероятностную оценку. По оценке О. Хелмера<sup>4</sup>, понятия надежности и точности базируются на предположении, что существует класс задач, для которых эксперт подходит либо не подходит.

---

<sup>4</sup> Хелмер О. Анализ будущего: метод Дельфи // Научно-техническое прогнозирование для промышленности и правительственных учреждений / Под ред. Дж. Брайта. М., 1997.

При группировке оценок, полученных от экспертов, в какой-либо ряд распределения и при использовании в качестве обобщающей характеристики параметров этого распределения создается возможность оценить групповое мнение, но за это приходится расплачиваться потерей некоторой доли информации. Поэтому прибегая к тем или иным статистическим приемам математической обработки информации, полученной от экспертов, необходимо учитывать, что в зависимости от существа и характера исследуемой проблемы, уровня ее неопределенности, возможности предсказания новых состояний исследуемых явлений меняется форма, в которой эксперт может представить свое суждение. Оценки той или иной характеристики, полученные от эксперта (группы экспертов), могут быть представлены, например, в виде ряда распределения их как интервал, внутри которого, по предположению, находится исследуемая характеристика, или же в виде точечной оценки. Вне зависимости от формы оценки должны обладать свойством непротиворечивости.

Стихийно сложившиеся формы экспертизы как способа получения и анализа информации уже давно используются при выработке решений в медицинской области (консилиум врачей) и военном деле (военный совет). Позднее этот список дополнили юридическая (судебная экспертиза), экономическая (выработка решений) и другие области деятельности. Научные же исследования по *рациональному проведению экспертизы* стали проводиться лишь в 1960—1970-е гг. В результате этой работы возник научный метод под общим названием “*метод экспертных оценок*”. Его характерная черта — рациональная организация проведения экспертами качественного анализа проблемы с количественной оценкой определенным образом упорядоченных суждений и соответствующей их обработкой.

Экспертное знание используется преимущественно в ситуациях, связанных с выработкой и принятием решений в условиях частичного или полного отсутствия необходимой достоверной информации. Знание экспертов зачастую является единственным источником пополнения необходимой информации для принятия решений.

Выполняя задачу формирования и оценки характеристик объектов<sup>5</sup>, эксперты реализуют следующие функции: *во-первых*, являются источниками информации, например, недостающей, корректирующей, дублирующей с целью контроля (исходная функция); *во-вторых*, оценивают характеристики объектов, событий, решений (на основе этих двух разновидностей функций базируется *метод экспертных оценок*, характеризующийся по преимуществу количественным под-

---

<sup>5</sup> Евланов Л.Г. Теория и практика принятия решений. М., 1984. С. 133.

ходом к получению экспертного знания); *в-третьих*, генерируют идеи и предложения по преобразованию объектов, по постановке и решению проблем (на использовании данной функции эксперта построена идеология *интеграции концепций экспертов* в методе КУРС (комплексное управление развитием систем), характеризующаяся преимущественно качественным подходом к получению экспертного знания<sup>6</sup>).

Последнее из перечисленных направлений применения экспертов еще недостаточно активно разрабатывается в социологии, хотя здесь заключен большой познавательный и практический потенциал. Нужно отметить, что еще *слабо развит сам подход к использованию экспертов в качестве потенциальных источников идей и предложений по преобразованию предметных областей*. Но “компетентное знание” экспертов может рассматриваться и как специфический социальный феномен, заключающийся в получении от экспертов информации, несущей в себе возможные способы решения проблем в той предметной области, которая входит в предмет конкретного социологического исследования<sup>7</sup>. Состояние развития этого направления в социологии характеризует степень разработанности метода экспертного опроса и существующих границ его использования в социологической практике.

Статус знания экспертов отличается от таких существующих типов знания, как научное и чувственно-эмпирическое. Научное знание является рациональным, аналитическим, дискурсивно излагаемым, что лежит в основании известных достоинств науки. Но применение научного знания, являющегося абстрактной формой отражения реальности, требует сложных опосредующих, промежуточных процедур. Например, процедур, связанных с системным объединением аналитических положений науки с различного рода проектированием, с научно-исследовательскими, опытно-конструкторскими и экспериментальными разработками и другими звеньями, предшествующими принимаемым решениям, в основе которых лежит научное знание.

Научное обществоведческое знание имеет ярко выраженный аксиологический характер, обусловленный исторически сложив-

---

<sup>6</sup> Иванов В.Г., Криворотов В.Ф., Малиновская Е.В., Никаноров С.П. Комплексирование концепций как метод построения целевых комплексных программ без априорно задаваемых целей // Программно-целевой метод: проблемы развития и освоения (Всесоюзный симпозиум). Свердловск, 1983.

<sup>7</sup> Адаптацию и изложение метода КУРС для социологов см.: Масленников Е.В. Метод интеграции концепций экспертов в социологическом исследовании (выявление, оценка и обобщение эмпирического знания). М., 1992; Он же. Экспертное знание: интеграционный подход и его приложение в социологическом исследовании. М., 2001.

шейся идеологической и философской направленностью общественных наук. В силу этих и других обстоятельств обществоведение отстает от запросов практики по созданию крупных проектов, опирающихся на многоаспектные решения.

Помимо этого, дисциплинарная организация науки предполагает дальнейшую аналитическую дифференциацию научного знания, углубление в фундаментальные моноаспектные, статично представленные проблемы. Но социальные проблемы полиструктурны, полиаспектны, динамичны, противоречивы и требуют адекватного интегративного подхода к поиску путей их решения.

В этом отношении выделяется метод интеграции концепций экспертов, поскольку позволяет на эмпирическом уровне полиаспектно описать проблемную ситуацию, определить систему стратегических и тактических целей по преодолению проблемной ситуации, разработать программу организационных решений и мероприятий по преодолению проблемной ситуации, т.е. по преобразованию данной предметной области в целях устранения проблемы.

Дополняя возможности других методов получения первичной социологической информации, концепции экспертов могут быть востребованы для выполнения познавательных и практических задач.

Феноменология компетентного знания экспертов обладает следующей характеристикой. С точки зрения предложенных в методологии науки структурно-номинативных параметров научного знания<sup>8</sup>, компетентное знание экспертов имеет *логико-лингвистическую составляющую*, с помощью которой оформляется авторская концепция эксперта, *модельно-репрезентативную* составляющую, через которую осуществляется связь концепции с реальностью, *прагматико-процедурную* составляющую, на основе которой решаются поставленные задачи, *проблемно-эвристическую* составляющую, являющуюся механизмом постановки и разрешения познавательных и практических задач строгими и эвристическими методами.

Достоинство знания эксперта состоит в том, что оно является *отраженной формой*, слепком *проблемно-ориентированной деятельности*. Все элементы деятельности как процесса и структуры, выделяемые в культурно-исторической психологической парадигме, включены в компетентное знание эксперта. Сюда входят функционально-целевые компоненты, задающие ориентиры движения проблемно-ориентированной деятельности и движения компетентного знания, ориентированного на искомые результаты. Такое знание

---

<sup>8</sup> Бургин М.С., Кузнецов В.И. Системный анализ научной теории на основе концепции именованных множеств // Системные исследования. Ежегодник 1985. М., 1986. С. 136–160; Они же. Номологические структуры научных теорий. Киев, 1993.

целенаправленно и мотивированно. Мотивы — побуждающие, детерминирующие факторы, которые лежат в основе выбора целей деятельности и в то же время выполняют ее смыслообразующую функцию. Они придают личностно-смысловой характер целям и самой деятельности эксперта.

Таким образом, компетентное знание экспертов является целенаправленным, целеполагающим, проблемно-ориентированным, учитывающим ограничения при целеформировании, что составляет его достоинство в сравнении с фундаментальным знанием, склонным к большей универсализации и экспансии.

Помимо этого нужно отметить, что эмпирические формы знания, а также научно-эмпирические и фундаментальные *концепции по своему построению являются ограниченными, частными, субъективно выбранными способами понимания, сфокусированными на определенной предметной области, ресурсах, методах, научном аппарате, области применения. Поскольку в основании теории лежит концепция, то ограничения концепции — это ограничения и теории. Теория также имеет частный характер. Экспертное знание может быть основанием для разработки концепций и соответствующих предметных теорий.*

Компетентное знание экспертов обладает особой поисковой возможностью, эвристикой. Эксперт — не только носитель компетентного знания, он выступает в качестве творческого экспериментирующего субъекта в ходе своей практической деятельности. В результате эксперт может не только выполнять предметные задачи, но и открывать новые социальные формы, свойства и отношения, которые могут быть отнесены к социальным изобретениям.

Опыт деятельности научно-общественного движения по созданию теории решения изобретательских задач (ТРИЗ) показывает, что развитие социальной эвристики и изобретательства во многом связано с той же ролью и статусом экспертов, которыми они наделяются в методе интеграции концепций.

Научное социальное, в том числе социологическое, знание строится, прежде всего, как описательное знание естественноисторического процесса (хода событий). Но пока слабо востребованной для развития социального знания остается роль социального опыта и эксперимента. Для исправления этого положения *необходимо изменить статус эксперта в социологическом знании.*

Компетентное знание экспертов в форме авторских концепций можно определить как субъектное бытие духовного состояния индивидуума. Это важно подчеркнуть в связи с ростом внимания в постмодернистских течениях в социологии к гуманистическим

устремлениям, дихотомическим, диалоговым формам социального познания, в связи с интересом к уникальному, личностному, неповторимому и т.д. Эксперты и есть уникальные личностные феномены социальной эвристики, социального движения.

Представители социально-философской герменевтики, Р. Барт, М. Фуко, Ж. Дерида и др. утверждают, что социальная реальность творима наиболее активной (10%) частью населения. На наш взгляд, сюда следует включать потенциал не только лидеров в финансово-политической, законодательной деятельности, но и лиц, обладающих компетентным знанием — экспертов. На это указывают как рациональные компоненты сознания и мышления экспертов, так и интуитивность, импровизационность и другие сверхсознательные формы их творческой активности.

Авторские концепции экспертов содержат черты рационального аналитического знания, интуитивно-творческого иррационального его состояния, а также черты эмпирического чувственно воспринимаемого знания — опыта. По-видимому, они являются наиболее целостным видом знания, включающем в себя достоинства науки, опыта и практики.

На основании этого предположения можно сделать вывод о том, что такой вид знания может использоваться для ориентации в социальной практической системе отношений и для подготовки принятия крупномасштабных решений, минуя промежуточные звенья, которые возникают при использовании научного аналитического знания или при обращении к жизненному опыту тех или иных специалистов.

В литературе<sup>9</sup> указывается, что метод экспертных оценок базируется на основе использования двух разновидностей функций экспертов — функции источника уникальной информации или информации, дополняющей существующие данные, полученные из других источников, и оценочной функции характеристик объектов, событий, решений. Но существует и используется в “теории и практике принятия решений” еще и третья разновидность функций экспертов. Это функция генератора идей и предложений по преобразованию, совершенствованию социально-экономических объектов, постановке проблем их развития и выдвигению способов решения этих проблем. Если первые две разновидности функций экспертов преимущественно используются в методических разновидностях количественного подхода к получению и обработке экспертного знания, то использование третьей функции — генера-

---

<sup>9</sup> Евланов Л.Г. Указ. соч.



тора идей — характерно для методических разновидностей качественного подхода<sup>10</sup>.

Подбор количественного и качественного состава экспертов производится в зависимости от направленности и выявленного масштаба решаемой проблемы, затрат ресурсов, характеристик экспертов, достоверности возможных оценок. Характеристики формируемой группы экспертов определяются на основе следующих индивидуальных характеристик экспертов: компетентность, креативность, конформизм, отношение к экспертизе, конструктивность мышления, теоретическая подготовка, эрудиция и т.п.

В зависимости от применяемой техники организации коллективной работы экспертов, выбор которой связан с целями экспертизы, содержанием решаемой проблемы, полнотой и достоверностью исходной информации, располагаемыми ресурсами на проведение опроса и т.п., выбирают необходимые виды организации групповой работы экспертов: метод мозгового штурма, метод дискуссии, метод Дельфи и т.д. Под экспертизой понимается процедура получения информации от экспертов, а также ее результат — решение экспертами поставленных перед ними в ходе исследования задач. В соответствии с типом поставленной практической задачи, на поиск решения которой направлено исследование с использованием экспертного знания, определяются виды методов и способов обработки данных, получаемых от экспертов.

Экспертные технологии при принятии решений используются как для непосредственного решения проблем организации и проведения экспертиз, так и для обеспечения процедур принятия решений — определения целей, выработки экспертного прогноза, построения сценариев ожидаемого развития ситуации, генерирования альтернативных вариантов, определения рейтингов, разработки оценочных систем, принятия коллективных решений<sup>11</sup>.

Таким образом, методическое разнообразие способов получения и обработки экспертного знания связано с различными функциями привлекаемых экспертов и критериями их отбора. Для последующего расширения возможностей использования экспертного знания в социологии необходима дальнейшая разработка методологии интеграции концепций экспертов на основе функции эксперта в качестве генератора идей, постановки проблем и способов их устранения.

Наряду с количественным подходом в идеологии методов экспертной оценки, опирающихся на экспертное знание, имеется и

---

<sup>10</sup> Григорьев С.И., Растов Ю.Е. Начала современной социологии. М., 1999. С. 236–242; Масленников Е.В. Экспертное знание: интеграционный подход и его приложение в социологическом исследовании. М., 2001.

<sup>11</sup> Литвак Б.Г. Экспертные технологии в управлении. М., 2004. С. 35–37.

качественный подход. Так, существующая технология интеграции частных концепций экспертов как представитель качественного подхода разработана для интеграции частных концепций экспертов-практиков в общую комплексную концепцию.

Идеология метода КУРС, представленная в социологической литературе методом интеграции концепций экспертов<sup>12</sup>, кратко может быть изложена следующим образом. Основное внимание уделяется получению “экспертного знания” от экспертов-практиков, которые в своих точках зрения на основе своего уникального опыта отражают *частное понимание* проблемной ситуации, предлагают свою постановку проблемы и возможный способ ее решения, т.е. *частную концепцию* эксперта. Организаторы работы ставят по определенным критериям все полученные частные концепции в отношения друг с другом и в итоге формируют относительно обобщенную *общую картину* актуализированных по факторам необходимости и факторам возможности *способов решения сложившихся проблем* на пути совершенствования (преобразования и в пределе — развития) интересующего социально-экономического объекта, который входит в сферу повседневной деятельности и опыта данных экспертов. Все полученные частные концепции, нормированные фактором времени их актуальной реализации, образуют в общей картине отношений между ними систему стратегических и тактических целей преобразования данного социально-экономического объекта. Реализация предложенного экспертом содержания частной концепции, наиболее отдаленной во времени, рассматривается организаторами в качестве стратегической цели совершенствования данного социально-экономического объекта, а все остальные — тактическими целями, работающими (создающими условия для реализации) на эту стратегическую. До начала работы эти отношения не выявлены и неизвестны ни экспертам, ни организаторам. Разнообразие содержания частных концепций — следствие разнообразия позиций, занимаемых специалистами-экспертами в системе специализации в производственной деятельности. Девиз для идеологии метода КУРС — “никто не знает больше того, чем знаем все мы вместе”.

Идеология метода КУРС является полуэмпирической формой отражения представлений о развитии социальных объектов. Она будет актуальной лишь до тех пор, когда ей на смену не придут теоретические представления о развитии социальных объектов. Если в методе КУРС заменить частные концепции экспертов-практиков

---

<sup>12</sup> Масленников Е.В. Указ. соч.

на частные концепции экспертов-теоретиков, то это будет всего лишь редукцией теоретических представлений о развитии к эмпирическим. На новый уровень социальной и научной значимости может быть поднята технология интеграции частных концепций в целостную общую, если будет создана возможность интеграции частных концепций экспертов-теоретиков. Но в этом случае для интеграции таких частных концепций должен применяться другой способ, другие требования к формированию частных концепций экспертов, их отбору, к форме изложения содержания концепций, их формальному синтезу, в результате которого и формируется интегрированная целостная концепция. Решение задачи разработки технологии интеграции частных концепций экспертов-теоретиков в общую теоретическую концепцию становится возможным, если использовать абстрактную теорию развития, построенную на основе соответствующего конструкта. В новом подходе к интеграции частных концепций экспертов-теоретиков предполагается использование методологии концептуального анализа, позволяющей проведение теоретического исследования качественного аспекта интересующей предметной области с применением форм математической (аксиоматической) теории и аппарата структурной математики<sup>13</sup>. Обоснование необходимости использования форм математической теории для получения возможности математического инструментального исследования предметных областей социологии как совокупности теоретического знания в целях его интеграционного построения, дальнейшего углубления и развития<sup>14</sup> в той же степени относится и к интеграции частных концепций экспертов-теоретиков, например, в области социологии.

Для обоснованного применения концептуальных методов в решении задачи интеграции частных концепций экспертов-теоретиков необходимо учитывать следующие особенности, характеризующие состояние исследуемой предметной области. Во-первых, это сами существующие частные предметные концепции различных авторов, высказывающих свои точки зрения на то, как устроен исследуемый предмет, как он проявляется, каким образом точка зрения автора апробирована практикой. Все концепции должны иметь статус отработанных, оправдавших себя концепций, с помощью

---

<sup>13</sup> Масленников Е.В. Перспективы применения структурных математических конструктов как основы инструментальной концептуализации предметных областей социологии: постановка проблемы // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 2. С. 24–37.

<sup>14</sup> Масленников Е.В. Инструментальная концептуализация предметных областей социологии: некоторые возможные решения // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 3. С. 56–73.

которых достигался тот или иной реальный эффект. Как правило, каждая из концепций претендует на всеобщность, на то, что она способна объяснить весь предмет представленной науки (социологии, психологии и т.д.), все ее феномены. Это эффект абсолютизации экспертом своей частной точки зрения. Поскольку среди концепций могут быть такие, которые друг с другом не соотнесены, следствием этого является стремление их авторов принизить другие концепции, объявить их не вполне обоснованными.

Во-вторых, это особенность, состоящая в том, что наука (или отдельная предметная область), представленная в частных концепциях, по общим оценкам представителей этой науки и их сообществ еще не имеет точно определенного (“развитого”) предмета, который позволил бы концептуализировать данную область. Последняя представлена мозаикой слабо соотнесенных между собой идей.

В теории и практике использования экспертного знания данная постановка проблемы носит инновационный характер. Проблема не разработана. Но уже имеются теоретические заделы для ее решения на основе методологии концептуального анализа. Теоретической основой для решения данной задачи могут послужить разработки по теории развития как многомерной полиаспектной дизъюнктивной сети с возрастающей сложностью<sup>15</sup>. Таким образом, соединение усилий социологов и специалистов в области инструментальных теоретических исследований — концептуалистов, оснащенных соответствующими методами, — позволит решить столь сложную и актуальную задачу.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Аверин Ю.П.* Теоретическое построение количественного социологического исследования. М., 2014.

*Бальцер В., Мулинз К.У., Снид Дж.Д.* Архитектоника науки. Структуралистская программа // Общественные науки за рубежом. Сер. Науковедение. 1989. № 2.

*Баранов Л.Т., Птушкин А.И., Трудов А.В.* Нечеткие множества в экспертном опросе // Социология: 4М. 2004. № 19.

*Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г.* Экспертные оценки. М., 1973.

*Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г.* Математико-статистические методы экспертных оценок. М., 1980.

---

<sup>15</sup> *Иванов А.Ю.* Основные формальные структуры прототипа теоретической психологии // Освоение и концептуальное проектирование интеллектуальных систем: Сб. тез. докл. и сообщ. / Под ред. С.П. Никанорова. Науч. конф., Москва, 21–27 апреля 1990. М., 1990. Ч. I. С. 167–170; *Иванов А.Ю., Никаноров С.П.* Методы теоретического исследования процессов филогенетического развития // Системное управление — проблемы и решения. М., 1995.

*Бургин М.С., Кузнецов В.И.* Системный анализ научной теории на основе концепции именованных множеств // Системные исследования. Ежегодник 1985. М., 1986. С. 136–160.

*Бургин М.С., Кузнецов В.И.* Номологические структуры научных теорий. Киев, 1993.

*Волков А.М., Царев Ю.Е., Федченко В.С.* Экспертные системы: структурно-функциональный подход к извлечению экспертного опыта. М., 1991.

*Григорьев С.И., Растов Ю.Е.* Начала современной социологии. М., 1999.

*Евланов Л.Г.* Теория и практика принятия решений. М., 1984.

*Жерардэн Л.* Исследование альтернативных картин будущего. Метод составления сценариев. Руководство по научно-техническому прогнозированию. М., 1977.

*Иванов А.Ю.* Основные формальные структуры прототипа теоретической психологии // Освоение и концептуальное проектирование интеллектуальных систем: Сб. тез. докл. и сообщ. / Под ред. С.П. Никанорова. Науч. конф., Москва, 21–27 апреля 1990. М., 1990. Ч. I. С. 167–170.

*Иванов А.Ю., Никаноров С.П.* Методы теоретического исследования процессов филогенетического развития // Системное управление – проблемы и решения. М., 1995.

*Иванов В.Г., Криворотов В.Ф., Малиновская Е.В., Никаноров С.П.* Комплексирование концепций как метод построения целевых комплексных программ без априорно задаваемых целей // Программно-целевой метод: проблемы развития и освоения (Всесоюзный симпозиум). Свердловск, 1983.

*Кукушкина С.Н.* Метод Дельфи в Форсайт-проектах // Форсайт. 2007. № 1.

*Ларичев О.И., Мечитов А.И., Мошкович Е.М., Фуремс Е.М.* Выявление экспертных знаний (процедуры и реализация). М., 1989.

*Лебедев С.А.* Знание // Философия науки: краткая энциклопедия (основные направления, концепции, категории). М., 2008. С. 366.

*Литвак Б.Г.* Экспертные технологии в управлении. М., 2004.

*Марача В.Г., Матюхин А.А.* Экспертиза, как “институт общественных изменений” // Этюды по социальной инженерии. М., 2002. С. 113–133.

*Масленников Е.В.* Метод интеграции концепций экспертов в социологическом исследовании (выявление, оценка и обобщение эмпирического знания). М., 1992.

*Масленников Е.В.* Эксперт в социологическом исследовании // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 1995. № 4.

*Масленников Е.В.* Экспертное знание: интеграционный подход и его приложение в социологическом исследовании. М., 2001.

*Масленников Е.В.* Особенности отбора экспертов // Социология. 2010. № 2. С. 82–93.

*Масленников Е.В.* Инструментальная концептуализация предметных областей социологии: некоторые возможные решения // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 3. С. 56–73.

*Никаноров С.П.* Концептуализация предметных областей. Серия “Концептуальный анализ и проектирование”. Методология и технология. М., 2009.

*Никаноров С.П.* Введение в аппарат ступеней множеств. Серия “Концептуальный анализ и проектирование”. Математический аппарат. М., 2010.

*Оптнер С.* Системный анализ для решения деловых и промышленных проблем / Вст. статья С.П. Никанорова. М., 1969.

*Орлов А.И.* Экспертные оценки // Организационно-экономическое моделирование: учебник: В 3 ч. Ч. 2. М., 2011.

*Осуга С.* Обработка знаний. М., 1989.

*Попов С.В.* Методологически организованная экспертиза как форма организации общественных изменений // Этюды по социальной инженерии. М., 2002. С. 45–63.

Решebник задач по концептуальному мышлению / Под ред. А.Ю. Иванова. М., 2013.

Самоорганизация и наука: опыт философского осмысления / Отв. ред. И.А. Акчурина, В.И. Аршинов. М., 1994.

*Саушев А.В.* Экспертный анализ // Методы теории эксперимента. СПб., 1996.

*Силов В.Б.* Принятие стратегических решений в нечеткой обстановке. М., 1995.

*Толстова Ю.Н.* Роль моделирования в работе социолога: логический аспект // Социология: 4М. 1996. № 7.

*Хелмер О.* Анализ будущего: метод Дельфи // Научно-техническое прогнозирование для промышленности и правительственных учреждений / Под ред. Дж. Брайта. М., 1997.

Экспертные оценки в социологических исследованиях / Отв. ред. С.Б. Крымский. Киев, 1990.

## REFERENCES

*Averin Yu.P.* Teoreticheskoe postroenie kolichestvennogo sotsiologicheskogo issledovaniya [Theoretical construction of quantitative sociological research]. М., 2014 (in Russian).

*Bal'tser V., Mulinz K.U., Snid Dzh.D.* Arkhitektonika nauki. Strukturalistskaya programma [Architectonics of science. Structuralist program] // Obshchestvennye nauki za rubezhom. Ser. Naukovedenie [Social Sciences Abroad. Ser. Science]. 1989. N 2 (in Russian).

*Baranov L.T., Ptushkin A.I., Trudov A.V.* Nechetkie mnozhestva v ekspertnom oprose [Fuzzy sets in the expert survey] // Sotsiologiya: 4M [Sociology: 4M]. 2004. N 19 (in Russian).

*Beshelev S.D., Gurvich F.G.* Ekspertnye otsenki [Expert assessments]. М., 1973 (in Russian).

*Beshelev S.D., Gurvich F.G.* Matematiko-statisticheskie metody ekspertnykh otsenok [Mathematico-statistical methods of expert estimates]. М., 1980 (in Russian).

*Burgin M.S., Kuznetsov V.I.* Sistemnyi analiz nauchnoi teorii na osnove kontseptsii imenovannykh mnozhestv [System analysis of the scientific theory on the basis of the concept of named sets] // Sistemnye issledovaniya. Ezhegodnik 1985 [System studies. Yearbook 1985]. М., 1986. S. 136–160 (in Russian).

*Burgin M.S., Kuznetsov V.I.* Nomologicheskie struktury nauchnykh teorii [Nomological structures of scientific theories]. Kiev, 1993 (in Russian).

*Dalkey N.C.* The Delphi method: an experimental study of group opinion. Memorandum. RM-5888-PR. Santa-Monica, 1969.

Delphi: a technique to harness expert opinion for critical... // Educational Psychology. 1997. Dec. Vol. 17. Iss. 4. Ch. 1. P. 373.

Ekspertnye otsenki v sotsiologicheskikh issledovaniyakh [Expert assessments in sociological research] / Otв. red. S.B. Krymskii [Ed. by S.B. Crimean] Kiev, 1990 (in Russian).

*Evlanov L.G.* Teoriya i praktika prinyatiya reshenii [Theory and practice of decision-making]. M., 1984 (in Russian).

*Gordon T., Helmer O.* Report on a long range forecasting study. RAND Paper P-2982. RAND Corporation, Santa Monica, 1964.

*Grigor'ev S.I., Rastov Yu.E.* Nachala sovremennoi sotsiologii [The beginning of modern sociology]. M., 1999 (in Russian).

Incorporating judgments in Sales Forecasts: applications of the Delphi method at American Hoist & Derrick // Interfaces. 1977. May. Vol. 7. Iss. 3.

*Ivanov A.Yu.* Osnovnye formal'nye struktury prototipa teoreticheskoi psikhologii [The main formal structures of the prototype of theoretical psychology] // Osvoenie i kontseptual'noe proektirovanie intellektual'nykh sistem: Sb. tez. dokl. i soobshch. / Pod red. S.P. Nikanorova. Nauch. konf., Moskva, 21–27 aprelya 1990 [Mastering and conceptual design of intellectual systems: Sat. Tez. Doc. And communication. Ed. S.P. Nikanorova. Scientific. Conf., Moscow, April 21–27, 1990]. M., 1990. Ch. I. S. 167–170 (in Russian).

*Ivanov A.Yu., Nikanorov S.P.* Metody teoreticheskogo issledovaniya protsessov filogeneticheskogo razvitiya [Methods of theoretical investigation of the processes of phylogenetic development] // Sistemnoe upravlenie – problemy i resheniya [System management – problems and solutions]. M., 1995 (in Russian).

*Ivanov V.G., Krivorotov V.F., Malinovskaya E.V., Nikanorov S.P.* Kompleksirovanie kontseptsii kak metod postroeniya tselevykh kompleksnykh programm bez apriorno zadavaemykh tselei [Integration of concepts as a method of constructing targeted complex programs without a priori set goals] // Programmno-tselevoi metod: problemy razvitiya i osvoeniya (Vsesoyuznyi simpozium) [Program-target method: problems of development and development (All-Union Symposium)]. Sverdlovsk, 1983 (in Russian).

*Khelmer O.* Analiz budushchego: metod Del'fi [Future analysis: Delphi method] // Nauchno-tekhnicheskoe prognozirovanie dlya promyshlennosti i pravitel'stvennykh uchrezhdenii [Scientific and technical forecasting for industry and government agencies] / Pod red. Dzh. Braitа [Ed. by J. Bright]. M., 1997 (in Russian).

*Kukushkina S.N.* Metod Del'fi v Forsait-proektakh [The Delphi Method in Foresight Projects] // Forsait [Foresight]. 2007. N 1 (in Russian).

*Larichev O.I., Mechitov A.I., Moshkovich E.M., Furems E.M.* Vyyavlenie ekspertnykh znaniy (protsedury i realizatsiya) [Identification of expertise (procedures and implementation)]. M., 1989 (in Russian).

*Lebedev S.A.* Znanie [Knowledge] // Filosofiya nauki: kratkaya entsiklopediya (os-novnye napravleniya, kontseptsii, kategorii) [Philosophy of Science: a short encyclopaedia (main directions, concepts, categories)]. M., 2008. S. 366 (in Russian).

*Litvak B.G.* Ekspertnye tekhnologii v upravlenii [Expert technologies in management]. M., 2004 (in Russian).

*Maracha V.G., Matyukhin A.A.* Ekspertiza, kak “institut obshchestvennykh izmenenii” [Expertise as an “institution of social change”] // Etyudy po sotsial’noi inzhenerii [Etudes on social engineering]. M., 2002. S. 113–133 (in Russian).

*Maslennikov E.V.* Metod integratsii kontseptsii ekspertov v sotsiolo-gicheskoy issledovaniy (vyyavlenie, otsenka i obobshchenie empiricheskogo znaniya) [The method of integrating the concepts of experts in sociological research (identification, evaluation and generalization of empirical knowledge)]. M., 1992 (in Russian).

*Maslennikov E.V.* Ekspert v sotsiologicheskoy issledovaniy [Expert in sociological research] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya [Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and Political Science]. 1995. N 4 (in Russian).

*Maslennikov E.V.* Ekspertnoye znanie: integratsionnyi podkhod i ego prilozhenie v sotsiologicheskoy issledovaniy [Expert knowledge: the integration approach and its application in sociological research]. M., 2001 (in Russian).

*Maslennikov E.V.* Osobennosti otbora ekspertov [Features of selection of experts] // Sotsiologiya [Sociology]. 2010. N 2. S. 82–93 (in Russian).

*Maslennikov E.V.* Instrumental’naya kontseptualizatsiya predmetnykh oblastey sotsiologii: nekotorye vozmozhnye resheniya [Instrumental conceptualization of subject areas of sociology: some possible solutions] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya [Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and Political Science]. 2016. N 3. S. 56–73 (in Russian).

*Nikanorov S.P.* Kontseptualizatsiya predmetnykh oblastey. Seriya “Kontseptual’nyi analiz i proektirovaniye”. Metodologiya i tekhnologiya [Conceptualization of subject areas. Series “Conceptual analysis and design”. Methodology and technology]. M., 2009 (in Russian).

*Nikanorov S.P.* Vvedeniye v apparat stupeney mnozhestv. Seriya “Kontseptual’nyi analiz i proektirovaniye”. Matematicheskii apparat [Introduction to the apparatus of steps of sets. A series of “Conceptual analysis and design”. Mathematical apparatus]. M., 2010 (in Russian).

*Optner S.* Sistemnyi analiz dlya resheniya delovykh i promyshlennykh problem [System analysis for solving business and industrial problems] / Vst. stat’ya S.P. Nikanorova [Vst. article S.P. Nikanorova]. M., 1969 (in Russian).

*Orlov A.I.* Ekspertnye otsenki [Expert assessments] // Organizatsionno-ekonomicheskoye modelirovaniye: uchebnik: v 3 ch. Ch. 2 [Organizational-economic modeling: textbook: at 3 pm Part 2]. M., 2011 (in Russian).

*Osuga S.* Obrabotka znaniy [Handling knowledge]. M., 1989 (in Russian).

*Popov S.V.* Metodologicheskoye organizovannaya ekspertiza kak forma organizatsii obshchestvennykh izmeneniy [Methodologically organized examination as a form of organization of social change] // Etyudy po sotsial’noi inzhenerii [Etudes on social engineering]. M., 2002. S. 45–63 (in Russian).



Reshebnik zadach po kontseptual'nomu myshleniyu [Remaster of tasks on conceptual thinking] / Pod red. A.Yu. Ivanova [Ed. by A.Yu. Ivanova]. M., 2013 (in Russian).

*Rohrbaugh J.* Assessing the effectiveness of expert teams // Expert Judgment and Expert Systems. B., 1987.

Samooorganizatsiya i nauka: opyt filosofskogo osmysleniya [Self-organization and science: the experience of philosophical reflection] / Otv. red. I.A. Akchurin, V.I. Arshinov [Ed. by I.A. Akchurin, V.I. Arshinov]. M., 1994 (in Russian).

*Saushev A.V.* Ekspertnyi analiz [Expert analysis] // Metody teorii eksperimenta [Methods of the theory of experiment]. SPb., 1996 (in Russian).

*Silov V.B.* Prinyatie strategicheskikh reshenii v nechetkoi obstanovke [Making strategic decisions in a fuzzy environment]. M., 1995 (in Russian).

The Delphi decision-making process // Journal of Psychology. 1983. Jan. Vol. 113. Iss. 1.

The Delphi method: techniques and applications / Ed. by H. Linstone, M. Turoff. Newark, 1975.

The reliability and convergence of the Delphi technique // Journal of General Psychology. 1978. Apr. Vol. 98. Iss. 2.

*Tolstova Yu.N.* Rol' modelirovaniya v rabote sotsiologa: logicheskii aspekt [The role of modeling in the work of a sociologist: the logical aspect] // Sotsiologiya: 4M [Sociology: 4M]. 1996. N 7 (in Russian).

*Volkov A.M., Tsarev Yu.E., Fedchenko V.S.* Ekspertnye sistemy: strukturno-funktsional'nyi podkhod k izvlecheniyu ekspertnogo opyta [Expert systems: a structured and functional approach to extracting expert experience]. M., 1991 (in Russian).

*Zherarden L.* Issledovanie al'ternativnykh kartin budushchego. Metod sostavleniya stsenariiev. Rukovodstvo po nauchno-tekhnicheskomu prognozirovaniyu [Study of alternative pictures of the future. Method of making scenarios. Guide to scientific and technical forecasting]. M., 1977 (in Russian).

## СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ЭССЕИСТИКА

**В.А. Кудрявцев**, канд. философ. наук, доц. кафедры истории и теории социологии социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия\*

### КЛАССИЧЕСКИЕ СУБЪЕКТИВНЫЕ КОНСТРУКЦИИ РЕАЛЬНОСТИ И СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС

**Kudryavcev V.A.**, candidate of philosophical sciences, associate professor at the Department of history and theory of sociology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, e-mail: vladikudr@mail.ru

### CLASSIC SUBJECTIVE CONSTRUCTS OF REALITY AND SOCIO-CULTURAL PROCESS

*В статье рассматриваются особенности современного типа философской и социологической ментальности, основанием которой до сих пор является господствующий в социальных науках дух позитивизма и критицизма. Осуществляя пересмотр теорий прошлого, современные исследователи продолжают анализировать их в рамках естественно-научного мировоззренческого подхода, что приводит попытку ревизии позитивистской парадигмы к обоснованию ее применимости в условиях современной реальности. Таким образом, любые социально-философские проблемы, которые затрагивает социология, по-прежнему рассматриваются поверхностно и как бы извне. Навязанная западом секулярность и распространение безрелигиозного гуманизма привели к появлению совершенно нового типа мышления, основанного на вере человека в самого себя и ярко выраженном скептицизме по отношению к существованию Высшего Смысла. Цель данной статьи — описать ключевые интенции нашей эпохи, которая развивается в свете вышеуказанных трансформаций социологического и философского знания, а также проанализировать, как человек постмодернистской эпохи конструирует современную реальность под воздействием изменений такого рода. Главной проблемой социологического знания всегда была невозможность изучить объект познания без полного отчуждения от него или, наоборот, невозможность исследователя выйти за пределы субъективности. В результате чего за социологией закрепился статус науки, способной давать только фрагментарное, незавершенное, зачастую базирующееся исключительно на индивидуальных представлениях того или иного мыслителя о реальности описание сущности человеческого существования. “Теории прогресса”, выдвигаемые социологией сегодня, продолжают описывать общественное развитие в отрыве от аксиологической оценки характера социальных изменений, отвергая способность*

---

\* Кудрявцев Владимир Александрович, e-mail: vladikudr@mail.ru

индивида к саморефлексии и переживанию трансформирующихся основ бытия. В связи с чем возникает вопрос о способности мыслителей нашей эпохи абстрагироваться от присущего социологии специфического взгляда на методы изучения общества, дать новую, укорененную в общественно-историческом бытии идею, которая сможет найти практическое применение в условиях современной реальности.

**Ключевые слова:** позитивизм, философская ментальность, смена мировоззренческой парадигмы, секулярность, скептицизм, критицизм, безрелигиозный гуманизм, рефлексивность, постмодернизм.

*The article discusses the features of a modern type of philosophical and sociological mentality, the basis of which is still dominant in the social sciences by the spirit of positivism and criticism. Through the revision of theories from the past, modern scholars continue to analyze them within the framework of a natural-scientific ideological approach, which results in an attempt to audit the positivist paradigm in order to justify its applicability in today's reality. Thus, any socio-philosophical problems that studies or regards sociology are still considered superficially, as if from the outside.*

*Secularism imposed by the West and the spread of non-religious humanism led to the emergence of an entirely new type of thinking, based on the human belief in itself and clearly expressed skepticism in relation to the existence of higher meaning. The purpose of this article is to describe the key intentions of our age, which is developing in light of the above transformation of sociological and philosophical knowledge, as well as to analyze how a person of the postmodern era designs contemporary reality under the influence of such changes. The main problem of sociological knowledge has always been the impossibility of studying the object of knowledge without complete alienation from it, or, on the contrary, the impossibility of going beyond the researcher's subjectivity. As a result sociology was given the status of the science that can only offer a description of the essence of human existence which is fragmentary, unfinished, and often based solely on an individual philosophical view of reality. "The theories of progress" advanced by sociology today continue to describe the social development in isolation from the axiological assessment of the nature of social change, denying the ability of the individual of self-reflection and the experience of transforming the foundations of existence.*

**Keywords:** positivism, philosophical mentality, ideological paradigm shift, secularism, skepticism, criticism, non-religious humanism, reflexivity, postmodernism.

В современной философской мысли, в том числе и в социальных концепциях, далеко не изжит недуг позитивизма во всех его современных модификациях<sup>1</sup>. Его различные эволюционные типы

---

<sup>1</sup> Под позитивизмом в широком смысле этого слова мы понимаем основанную на критике "голого интеллектуализма" идеалистической метафизики исследовательскую установку и вытекающую из нее антиметафизичность и фактологичность всех претендующих на "научность" философских теорий. Главную и общую

(неопозитивизм, логический позитивизм, лингвистическая и аналитическая философия, постпозитивизм в целом и прочее), подвергая ревизии взгляды своих духовных предшественников, всего лишь платит своеобразную дань признательности философским авторитетам прошлого. Классики позитивизма нерасторжимо связаны со своими фактическими наследниками, критикующими их больше из следования философской моде, чем по существу. В то же время эволюция новоевропейского философского менталитета, из которого в конце концов вырастает дух позитивизма, берет свое начало еще и от кантовского критицизма, оставаясь в пределах субъективистской гносеологии как форме новоевропейской рациональности, столь характерной для западной интеллектуальной традиции. Кратко можно заключить, что современное философское мировоззрение во многом представляет собой сплав двух этих компонентов — позитивизма и философского критицизма во всех их многочисленных комбинациях.

Такие определенные выводы относительно нынешнего типа философской ментальности имеют под собой достаточно оснований. Во-первых, критика подобных себе по духу учений всегда с ними внутренне связана, а значит коренным образом зависима от них. Кроме того, критическая позиция сама по себе вполне естественна, однако она вовсе не гарантирует самим критикующим истинности и глубины их собственных доктрин. Во-вторых, переосмысление и разбор ушедших в прошлое родственных по духу мыслителей осуществляется, как правило, в русле той же самой, сложившейся в Новое время и устоявшейся за века мировоззренческо-гносеологической парадигмы, пусть раскроенной по лекалам современной интеллектуальной моды, но по качеству духа, по образу и стилю мышления остающейся прежней — секулярно-гуманистической. Ревизия теорий прошлого в основе своей очень часто оказывается не попыткой их внутреннего преодоления, а всего лишь дополнением, их дальнейшей разработкой средствами того же самого типа

---

для всех позитивистов мотивацию их подходов к изучению реальности ухватил и выразил С.Л. Франк: «Для нас важно только одно: бытие не исчерпывается не только “действительностью” в смысле системы протекающих во времени процессов и пребывающих во времени вещей — оно не исчерпывается “миром объектов” вообще, в смысле содержаний, на которые извне наталкивается наша мысль и которые стоят перед ней с неотвязностью независимых от нее и чуждых ей (и в этом смысле “внешних”) фактов». “Для позитивизма характерно, что реальность здесь просто отождествляется с внешним целым всех частных содержаний бытия, т.е. с эмпирической действительностью. Этой точки зрения склонны придерживаться большинство научных специалистов, поскольку они пытаются одновременно философствовать” (см.: *Франк С.Л. Реальность и человек: метафизика человеческого бытия*. М., 2007. С. 25, 87).

интеллекта, под сенью того же самого духа, который мы обобщенно именуем рационально-эмпирическим, полупозитивистским. Сам языковой стиль, посредством которого выражена философская инновация — характерные приставки и прилагательные в названиях влиятельных школ и направлений философской мысли (“нео”, “модерн”, “пост”, “критический”, “научный” и проч.) — вкуче с новомодно закодированными названиями устаревших учений, их разделов и видов, свидетельствуют о глубокой внутренней зависимости (в рамках эпохи гуманизма) модернистского настоящего от его классического рационалистического прошлого. Так что при обозрении и классификации философской мысли последних веков речь обоснованно может идти о преемственности большинства форм новоевропейского духа, а шире — о процессе трансформации иррелигиозной (или даже антирелигиозной), обособившейся и замкнутой на себя светской ментальности, критически рассматривающей любые метафизические проблемы как бы извне, со стороны, т.е. как внешний по отношению к себе и чуждый “объект”.

Наша эпоха — эпоха продолжающегося, позднего модерна, который является естественным ходом, тактом и “плотью” однажды определившейся мысли, очередной стадией диалектического развития европейского гуманистического мирознания, выпестованного в лоне средневековой схоластики. Может показаться, что зрелый модерн — это совершенно другой полюс знания о мире, полное отрицание философской классики с переходом ее (через смену нескольких фаз) в свою авангардистскую противоположность. Но внешние отличия стилей мышления, по видимости коренные, не устраняют их общего источника и внутреннего родства. Родство это заключено в парадоксе: неукротимая оптимистическая тяга к изучению реальности и вытекающее из нее научно-исследовательское рвение, выразившееся в создании познавательных методик, обрамлялись и сопровождались духом недоверия к самой этой реальности. Начиная с доклассического периода появления и развития новых философских идей с переходом его в ту фазу, которая сегодня считается классикой, в просвещенное сознание интеллектуалов была внедрена и укоренилась в нем, пожалуй, главная, “апофатическая” гносеологическая константа — скрытый или явный пессимизм не только в отношении внешнего мира, но и познавательных способностей человека. Агностицизм как методологическая установка, константа и стратегия видоизменения разновидностей европейской ментальности — от Декарта—Беркли—Юма—Канта к Маху, Авенариусу и прочим видам эмпирического рационализма и позитивизма — обернулся прямо-таки стоическим мировоззренческим скепсисом, предельно выраженным в виде фундаментальной

позиции субъекта познания<sup>2</sup>. С тех пор, как в философском уме возобладал тип светского неверия в Высший Смысл и веры в себя, что, по сути, означало фактическое отрицание как существования единой Истины, так и самого стремления философа к объективности и цельности знания западный менталитет несет на себе печать плюралистического по своему характеру раскола субъективизма, релятивизма, скептицизма, по недоразумению еще и названных гносеологией.

Гносеологический субъект как закономерное и давнее порождение сосредоточенной на самой себе философской мысли в процессе ускоренной рационализации (веберовского “расколдовывания мира”), оторвавшись от веры в “Абсолют” и лишившись веровательно-трансцендентного настроения на Истину, очень быстро абсолютизировался, автономизировался, “заякорился” сам на себя, раскололся сам в себе на критикующие друг друга типы методологии. Антропоцентризм эпохи с его “независимым сознанием”, вдохновляемый возрожденным Ф. Бэконом лозунгом “Знание — сила” и оплодотворенный рациональным картезианским “*cogito*”, в философско-методологическом плане выродился в самопознание, в “знание о знании”, в анализ самого знания, в ревизию чувств и “критику разума”. Без такого рода методически отточенной инвентаризации и калькуляции познавательных способностей человека, со времен Канта объявившей себя трансцендентальной гносеологией, стало очень трудно профессионально, т.е. официально и институционально заниматься философией. Начало складываться целое интеллигентское сословие философов-интеллектуалов, аристократов раскрепощенного духа гуманизма. Но культивируемый ими автономный рациио, предоставленный самому себе, не может не обернуться критикой рациональности. Именно с тех самых пор огромное влияние принципа критицизма на все сферы познания, в том числе и на социально-философскую и социологическую мысль, несомненно, даже если эта зависимость тем или иным ученым отрицается. Для наглядности возьмем лишь крайний пример:

---

<sup>2</sup> «Дело в том, что человеческий ум волен уничтожить себя самого. Группа мыслителей может, в известной степени, воспрепятствовать мысли, научив следующее поколение, что в мысли нет никакой надежности. Бесплезно твердить о выборе между логикой и верой: сама логика — вопрос веры. Нужна вера, чтобы признать, что наши мысли имеют какое-то отношение к реальности. Если вы стали скептиком, вы рано или поздно спросите: “Почему что-либо должно быть правильно, даже наблюдение или дедукция? Почему хорошая логика не может быть так же обманчива, как плохая?” В наиболее типичных современных философиях замечаешь не просто манию, но манию самоубийства» (см.: *Честертон Г.К.* Вечный человек. М., 1991. С. 372, 377–378, 381).

даже такой антигносеологист, как Ф. Ницше, пытаясь протестовать против тотального интеллектуализма и рационального утилитаризма своей эпохи и концентрируясь на оторванной от рассудка, иррациональной “воле к власти”, в конце концов последовательно критически развернул в своих писаниях антиинтеллектуализм, выразившийся в безумном следовании логике, логично приведшей его, констатирувавшего “смерть Бога” как гаранта осмысленности жизни и творчества, к настоящему безумию.

При таком развитии интеллектуальной жизни в Западной Европе многочисленные констатации “кризиса рациональности”, исходящие как со стороны ее прямых носителей, так и из лагеря ее непримиримых противников, вот уже на протяжении столетий являются индикатором поврежденности и ущербности духа новоевропейской ментальности. В этих условиях продолжение и разработка иной (не рационально-позитивистской) линии — “онтологической гносеологии как теории истины” (Н.О. Лосский), выступает, на наш взгляд, главной задачей отечественной философской науки. “Эта теория, — писал еще в 1919 г. Н.О. Лосский, — должна ответить на вопрос, как возможно, чтобы общее понятие имело отношение сразу к бесконечному множеству предметов: для этого необходимо исследовать и строение предметов, поскольку они способны иметь общее, и строение понятия, поскольку оно есть выражение общего”<sup>3</sup>. Однако для разработки такой теоретико-познавательной установки нужно сначала верить, если не в наличие “общего понятия” и связи между общим и частным, то хотя бы в способность укорененного в самом бытии разума осуществлять такие операции. К сожалению, эта давняя, базовая, во многом определяющая все прочие подходы к изучению реальности философская интенция в Новое время вылилась в многоликий солипсизм: не решая вопроса о сущности истины, гносеология превратилась, по мнению Н.О. Лосского, в технически безукоризненные психологию знания, историю знания, учение об эволюции знания. “Такая психологическая гносеология, — полагает Н.О. Лосский, — должна утверждать, что законы природы, т.е. общие формулы для выражения фактов, суть субъективные конструкции человеческого ума”<sup>4</sup>. Все здесь, в сущности, свелось к наблюдению и анализу этих рациональных конструкций при непроясненности философско-методологических предпосылок самого знания и отсутствии понимания его сущностной, онтологической задачи. “Современные ученые

---

<sup>3</sup> Лосский Н.О. Основные вопросы гносеологии. Пг., 1919. С. 216–217.

<sup>4</sup> Там же. С. 219.

утеряли чувство широкой альтернативы, критикуют там, где нужно стремиться понимать”<sup>5</sup>, — констатирует А. Уайтхед.

Такое проросшее в светских умах “кантизированное картезианство” (С.Н. Булгаков) как тип, ход и такт философской мысли — вполне естественное следствие широко распространившихся среди философов критических идей кантовского толка<sup>6</sup>. Конечно, И. Канта как заслуженно устоявшийся авторитет образец немецко-шотландской тщательности никому из профессиональных философов миновать, видимо, не дано. Но поставить перед собой дильтеевскую проблему различения понимания и объяснения в системе И. Канта (в том смысле, что условием понимания у В. Дильтея выступает некое целое, может быть, гуссерлевский “горизонт” понимания смысла, благодаря которому нам открывается значение и связь всех элементов этого целого) все же необходимо. Есть ли у И. Канта такое, питающее понимание познающего субъекта онтологическое “целое” как общее поле и контекст смысла (наподобие “жизненного мира” у Э. Гуссерля или “выражения общего” у Н.О. Лосского). Наконец, понимаем ли мы суть скрупулезно разработанного кантовского гносеологизма? Вопрос отнюдь не праздный, не стеснялись же гениальные физики (например, В. Гейзенберг) публично заявлять, что не понимают теории относительности А. Эйнштейна. Почему же не поставить вопрос, можно ли несмотря на кропотливые и фундаментальные кантовские объяснения что-то в его подходах понять по существу, оставаясь в пределах его пантгносеологизма как трансцендентальной теории? Ставя так вопрос, нужно уяснить, что речь идет о смысле и значении (а не об описании и анализе) новоевропейского типа рациональности, в свое время сфокусированной в кантовской доктрине и впоследствии разошедшейся множеством гносеологических “лучей” как подвигов того же самого типа рациональности.

Дело затрудняется еще и тем, что не только в гносеологии, но и в этике как своеобразной, полусекулярной интерпретации традиционной религии, И. Кант, как бы не велика здесь была его заслуга перед философским сообществом, все-таки отвергает проблему

---

<sup>5</sup> Уайтхед А. Избранные работы по философии / Сост. И.Т. Касавин, общ. ред. и вступ. ст. М.А. Кисселя. М., 1990. С. 372.

<sup>6</sup> «Настоящим родоначальником новейшей философии интеллектуализма является, конечно, Кант, — заключает С.Н. Булгаков. — Оба ее направления — и пантологизм, и панкатегориализм, и гегельянство, и когенианство — генетически связаны с Кантом. Однако с ним же связывали себя и Шопенгауэр, и Шеллинг, и Фихте второго периода; это уже показывает, что творения Канта таят в себе различные учения о роли “чувственности” в теории познания и двусмысленности учения о вещи в себе в метафизике» (см.: Булгаков С.Н. Философия хозяйства / Отв. ред. О. Платонов. М., 2009. С. 54).



создания концепции цельного, синтетического знания о бытии: вопрос намеренно переводится И. Кантом в чисто субъективную сферу, ставится “в пределах только разума”, хотя и в корне отличного от разума теоретического “практического разума”, но все же только автономно-человеческого, т.е. опять-таки не онтологического, не метафизического, а лишь гносеологически ориентированного субъекта познания.

Ментальная инерция философской классики, обладая огромной силой, и сегодня направляет и формирует парадигму влиятельных направлений мысли. Подавляющая часть теорий (включая социальные доктрины), выдерживая в своих разработках указанные классикой траекторию и тип рассуждений, и сегодня больше ориентируется на идеологему модернизированного когнитивного сциентизма, нежели цельного онтологизма. Этот факт, на наш взгляд, обедняет философскую мысль и культуру в целом, разводя по разным углам сциентистски настроенных гуманитариев и иных исследователей, ориентированных совсем на другие ценности, в том числе и познавательные. Показательно, что призывы к объединению исходят из таких важных сфер цивилизационной деятельности, которые, чувствуя раскол веры и разума, тяжелые последствия распада культуры на части и понимая необходимость восстановления в правах целостного, органического мирознания, призывают к рассудку интеллектуальных элит: “Науку делают люди, — констатирует лауреат Нобелевской премии в области физики В. Гейзенберг, — Об этом естественном обстоятельстве легко забывают; еще одно напоминание о нем может способствовать уменьшению прискорбной пропасти между двумя культурами — гуманитарно-художественной и научно-технической. Отсюда как раз и станет ясно, насколько невозможно отгородить естествознание от более общих вопросов”<sup>7</sup>.

Если так остро стоит проблема синтетического знания о реальности и выхода специального естественнонаучного знания в общекультурный контекст, то почему бы не поставить вопрос о не-

---

<sup>7</sup> Гейзенберг В. Физика и философия. Часть и целое. М., 1989. С. 135.

А П.П. Гайдено в своем недавнем интервью прямо говорит о необходимости диалога различных культурных мировоззрений: “В науке есть много таких вещей, которые воспитывают ум, которые направлены на постижение истины. Но в современной науке присутствует и другой мотив: овладеть природой, во чтобы то ни стало поставить природу на службу человеку, переделать все, что существует, что создано Богом. Оба мотива присутствуют в науке и в зависимости от личности ученого по-разному преломляются в его творчестве. В науке борются различные тенденции, она никогда не бывает единой. Поэтому очень важно, чтобы среди участников исследовательского процесса были и христиане” (см.: Гайдено П.П. От Платона к Хайдеггеру // Встреча. 2006. № 1(22). С. 16).

правомерности самоизоляции философских теорий познания, тем более, что они занимаются рефлексивными, т.е. хотя и методологически важными, но все-таки вторичными вещами по отношению к истинно научному и иному творчеству. Подчеркивание великим немецким физиком персонального характера происхождения научных открытий с апелляцией к конкретным людям совмещается с глубинным, социокультурным осознанием В. Гейзенбергом того, что наука, как и другие ценности культуры, “возникает в диалоге”. Но возможно ли неоконсервативным, имманентно, т.е. крайне индивидуалистически и субъективистски мыслящим философам как представителям обособившегося интеллектуального сословия и как выразителям “саморазвивающейся мысли, мыслящей саму себя, порождающей саму себя и замыкающейся в философской системе”<sup>8</sup>, вступить в диалог с противоположной им по духу культурной традицией?

Гносеологу, занимающемуся теорией истины, нужно всегда помнить две важные вещи: с одной стороны, вся громадная система науки, на которую он, в основном, ориентирован, — это лишь часть социокультурной деятельности, форпост рационального знания о мире, теоретическое острие свободного научного разума, теоретическо-гносеологически “заточено” представление о внешней реальности. С другой стороны, наука — это все же базирующаяся на разумной вере в возможность познания мира хайдеггеровская “Идеология”, от которой берет свое начало рациональность нового типа. Именно в рамках этой новоевропейской рациональности и под сильным ее влиянием ведутся сегодня разработки всех сфер человеческой деятельности, включая социальные теории. Обобщить итоги историко-философского анализа рациональности во всех ее видах, сделать методологические выводы применительно к изучению общества — одна из существенных задач, решение которой поможет построению цельного знания об обществе. Здесь нужен расширенный и углубленный подход к данной проблеме, основанный на понимании того обстоятельства, что нельзя до конца разрешить онтологический вопрос рациональности чисто гносеологическими методами, т.е. средствами самой же рациональности. Именно этим старым грехом грешат многие разработки теории знания, основанные, в основном, на западноевропейских когнитивных, субъективно-трансцендентальных предпосылках.

Может быть, главным направлением исследования специфики гуманитарного знания как типа рациональности являются сегодня эпистемологические теории, анализирующие “текст”, “язык как

---

<sup>8</sup> Булгаков С.Н. Указ. соч. С. 49.

образ мира” (Х.-Г. Гадамер). Если кратко подытожить декларируемые данным влиятельным философским направлением цели (преодоление “чистого гносеологизма” (Х.-Г. Гадамер)), приобретение достоверного знания (В. Гумбольд), выявление некоего “трансцендентального значения” (Л. Витгенштейн, К.-О. Апель), опять же — “выход на трансцендентальный уровень” (У. Эко) и др., то можно отметить, во-первых, что проблема специфики “наук о духе” сегодня стоит так же остро, как и в XIX в., продолжают поиски специфики гуманитарного знания как нахождения выходов за пределы методов, диктуемых естественными науками и не применимых напрямую в гуманитарной сфере исследования. Но, во-вторых, налицо недостаточность всех таких подходов, по интеллектуальной инерциидвигающихся в неокантианской и позитивистской субъективистской парадигме, что выражается в рецидиве желания философа-исследователя найти только внутри самого сознания некий момент восхождения к трансцендентному бытию как всеобщности и целостности. И ныне всемогущие принципы трансцендентальности, ограничивающей познание реальности рамками априоризма и непроницаемого мира вещей самих по себе, ставят сознанию жесткий предел ограниченной самой в себе имманентности, самозамкнутости, откуда невозможно трансцендировать к “всеобщему” в силу скептического тезиса о его полной недоступности для трансцендентального “чистого разума”. Единственным окном в сознании, дающим ему ответ целостности и всеобщности, в подобных теориях является априорность как субъективистский тип связи с объективно существующим миром. Но связь эта опять-таки оказывается мнимой, представляя из себя только имманентное, рациональное, автономное, отрезанное от внешнего мира свойство мышления, а не всеобщие идеальные формы реальности в духе Платона, задающие мышлению априорные принципы познания. Так что конечный агностицизм трансценденталистски настроенного исследователя, размышления которого предзаданно текут в русле кантовско-неокантианской гносеологии, предопределен. Такая позиция обуславливает то, что все попытки постичь бытие и сознание в их гегельянском единстве через “преобразование субъективного в объективное” будут упираться либо в агностику, либо в какой-либо другой тип субъективизма.

Именно поэтому сегодня, исходя из традиции философии русского Серебряного века — принципа полноты, единства и объективности Истины, — важно встать на позицию избегающего крайностей реализма. Такой реализм не должен страдать, с одной стороны, характерной для идеализма чрезмерной абстрактной отвлеченностью мысли, а с другой — последовательно проводимым натурализмом

и эмпиризмом позитивного толка. Но как в ситуации подавляющей инерции избежать априорно-имманентного декарто-кантовско-неокантианского рационального субъективизма? Ведь именно в рамках этой, трансценденталистской модели познания движутся сегодня многие гуманитарные исследования (в основном, в области логики познания, семантики и семиотики), особенно интенсивно ведущиеся в последние десятилетия, в том числе и в отечественной эпистемологии. Осознавая историческую и логическую закономерность таких разработок у нас в стране, во многом вытекающую из обращенности постсоветского исследовательского сознания, уставшего от идеологем диалектического материализма, к авторитетной, западной сциентистской, когнитивной проблематике, следует отметить, что добиться плодотворных результатов и преодолеть кризис в философии посредством разворачивания вовне имманентной “чистой субъективности”, вряд ли удастся. Такой профессионально-тонкий род деятельности (как выражаются немцы — “расщепление волоса”) сродни только конкретным социальным носителям определенной идеологии — отвлеченно-интеллектуальным слоям общества, живущим этими идеями и за счет них. Они, по констатациям М. Вебера и веберянцев, «боролись друг с другом на каждом историческом этапе за утверждение своих “версий” рациональности, каждый из которых претендовал на то, что именно он является наиболее аутентичным носителем идеи рациональности (или, наоборот, наиболее последовательно противостоит этой идее)»<sup>9</sup>.

Практический неуспех, творческая непродуктивность и, можно сказать, крах социальной и гносеологической теории, какой на протяжении многих десятилетий являлась у нас в стране марксистская, крайне заидеологизированная доктрина, еще не гарантируют истинности научных подходов, применяемых в рамках трансцендентализма, авторитетные в своей фундаментальности установки которого считаются и сегодня образцом научной и философской честности, корректности и логичности. В современных отечественных исследованиях, ведущихся в этом направлении, многие специалисты начинают осознавать недостаточность эпистемологического трансцендентального метода. “Целостный подход, — считает Л.А. Микешина, — дает возможность предположить, а затем выявить и учесть имплицитные компоненты текста, среди которых важнейшие — философско-мировоззренческие предпосылки и основания. Этот уровень предполагает осознание еще более важной целостности — включенности текста в социально-исторические условия,

---

<sup>9</sup> Гайденоко П.П., Давыдов Ю.Н. История и рациональность: социология М. Вебера и веберовский ренессанс. М., 1991. С. 296.

культуру общества в целом”<sup>10</sup>. А мировоззрение, вырастающее как раз из “культуры общества в целом”, творится и формируется в ходе социально-исторического процесса как единства многогранной духовной и материальной практики, главным образом, на основании проверяемых самой жизнью духовных идей, смыслов и начинаний, возникающих в той или иной фазе исторического развития.

Прямым делом гуманитарно-научной рефлексии является, в первую очередь, фиксация, осознание, исследование и описание этих идей и смыслов, представленных в виде культурного “текста” в широком смысле этого слова. Наука, в том числе и философия, как совокупность мыслительно-эмпирических операций познающего субъекта в его связи с объектом располагается, как нам представляется, в пределах шопенгауэровского “представления”, в соответствии со свойствами которого ученый в силу самой специфики своей деятельности пытается пользоваться рациональным методом. Конечно, философия — это попытка возвращения от объективных конструкций жизни к самой жизни, как она представлена в сознании философа. Философия — это мышление на грани субъективного и объективного, рефлексивная синхрония “Я” и мира как объекта, осуществляющаяся в ходе истории и дискурсивно запечатленная в “тексте”. Но сам “текст”, являясь продуктом культурного “диалога” и смысловой концентрацией познания, выступает в качестве результата неисчерпаемой культурной социализации его создателя.

Именно этот очевидный факт отчасти осознал поздний, долго боровшийся с релятивизмом, объективизмом и натурализмом европейских наук Э. Гуссерль. “У Гуссерля есть попытки выйти за пределы этого, так сказать, фактически-эмпирического жизненного мира и понять его в качестве некоторой априорной структуры, в качестве чистого феномена, как интенционально-историческое образование, коррелят трансцендентальной субъективности”<sup>11</sup>. П.П. Гайденко отмечает, что мир как чистый опыт “мыслится Гуссерлем не как доисторический или внеисторический, лежащий по ту сторону культурных образований, а в сущности как мир культуры. Если мы будем рассуждать в духе Э. Гуссерля, то этот чистый жизненный мир все равно будет коррелятивен чистому Эго”<sup>12</sup>. Несомненно, выйти за пределы феноменологического мировосприятия оказывается так же трудно (и даже невозможно), как и преодолеть

---

<sup>10</sup> Микешина Л.А. Трансцендентальные измерения гуманитарного знания // Вопросы философии. 2006. № 1. С. 51–52.

<sup>11</sup> Гайденко П.П. Научная рациональность и философский разум. М., 2003. С. 483–484.

<sup>12</sup> Там же. С. 484.

рамки кантовской трансцендентальной субъективности или позитивистского фактопоклонства. Так желание быть мировоззренчески последовательным, логикофилософски корректным мешает Э. Гуссерлю до конца признать очевидное и покинуть рамки феноменологического имманентизма.

Поиски разрыва порочного круга субъективности и перехода в социокультурный контекст личности плодотворно ведутся в сфере, соединяющей теоретический и практический разум воедино — в теории ценностей. Ибо ценности — это и факт морального сознания личности, и ключевой, основополагающий принцип культуры и общества. Французский феноменолог-экзистенциалист М. Мерло-Понти фиксирует онтологическое триединство потока сознания: оно одновременно и разумно-когнитивно, и чувственно-сенситивно, и нравственно-аксиологично. Субъективизм, по нашему мнению, и состоит в сознательном или бессознательном зауживании исследовательской позиции и в концентрации самого мыслителя на “субъекте” с выпячиванием рациональной (или, что-то же самое — сенситивной, рассудочно анализируемой) способности сознания. При такой позиции релятивизм и субъективизм неизбежен: “Релятивизм — это отставка философии и ее смерть. Поэтому она может существовать лишь как учение об общезначимых ценностях”<sup>13</sup>, — признается неокантианец В. Виндельбанд. При последовательном развертывании данной постановки вопроса переход на позиции социальной философии и философии культуры неизбежен. Вопрос чистой гносеологии трансформируется в проблему “объективной значимости” знания, хотя, в соответствии с традицией Канта-Гуссерля, носителем этой общезначимости может выступать либо трансцендентальный субъект, либо интерсубъективность. Так или иначе, аксиологический момент потока сознания предполагает ориентацию на ценность как свою норму или цель. Примером тому может служить “нравственная воля” Р.Г. Лотце: направленная к объективной ценности, она трансформируется в моральную веру в познаваемость мира и в уверенность в том, что наше знание о мире достоверно, т.е. истинно и объективно.

Тем не менее, генеральная для современного научного ума гуманистская парадигма философского миропостижения, по нашему мнению, препятствует возвращению в лоно традиционно платоновской, метафизической по своему характеру онтологии: трансцендентальный идеализм во всех его формах и разновидностях, причудливо переплетаясь с позитивным восприятием действитель-

---

<sup>13</sup> Виндельбанд В. История новой философии в ее связи с общей культурой и отдельными науками: В 2 т. Т. 2. От Канта до Ницше. М., 2000. С. 467.

ности, и сегодня лежит в основании, ориентирует и задает формы модернистской ментальности.

Итак, в рамках данной парадигмы вряд ли разрешима проблема выхода за пределы субъективности, в социокультурное поле, в истинно социально-философскую проблематику, сопряженной с социологией веберовского толка. Решение этой задачи означало бы переход на позицию онтологического гносеологизма с применением его методов не только при познании находящейся вне нас объективной реальности, но и в изучении культурно-общественных связей и процессов. «С чисто конкретной, жизненной стороны сверхиндивидуальная основа индивидуального бытия совершенно очевидна. Мы должны отчетливо осознать своеобразие этой формы самораскрытия реальности — именно ее откровения в качестве “ты”». На первый взгляд может показаться, что во всяком акте познания реальность вообще “открывает” себя другому — именно субъекту познания. Но есть глубочайшее, принципиальное различие между отношением “субъект—объект”, в котором реальность открывается нам в форме предметной, объективной действительности, и тем самораскрытием, которое обнаруживается в отношении “я — ты”»<sup>14</sup>, — пишет С.Л. Франк. С.Л. Франк здесь особо подчеркивает, что часть таких отношений сгущается в устойчивые формы, которые принимают облик независимой от нас объективной действительности — социальной среды, которая всей совокупностью многообразных отношений творит культурные значения или, по-другому, “духовный мир”. То, что мы называем духовной сферой культуры, духовной жизнью общества или эпох и что образует подлинный субстрат истории, есть, по С.Л. Франку, сверхиндивидуальный аспект личной жизни каждого человека. Особо отметим, что в традиции всей религиозно-философской мысли России всегда стояла главная задача — исследовать наряду с чисто теоретико-философской социальную, нравственную и эстетическую сферы культуры, как обладающие особым гносеологическим статусом цельного знания реальности.

Проследив логику развития вышеописанного, главного направления новоевропейской ментальности и отметив ее характерные особенности, можно было бы сказать о последовательности и верности ее представителей своим мировоззренческим принципам и методологическим установкам (трансцендентального идеализма, феноменологии и даже нео- и постпозитивизма во всех его вариантах). Очевидно, что главным и чуть ли не единственным критерием достоверности знания в силу самого социокультурного процесса кристаллизации в Западной Европе индивидуалистического

---

<sup>14</sup> Франк С.Л. Указ. соч. С. 116.

мировоззрения и типа жизни является факт личного сознания. Однако сама постановка проблем общезначимости, ценности, цели в рамках данного типа мирознания свидетельствует о потребности выйти в социальную плоскость рассмотрения вопросов культуры, общества, теории познания, процесса и форм рационализации европейского мышления. Весь вопрос, как мы видели, упирается в позицию самого исследователя. А эта позиция, определившая собой и саму идею рациональности, и форму процесса рационализации, и характер субъективистской гносеологизации мышления, целиком связана со своими социальными носителями, их образом мысли, их все более обособленным типом жизни. И все эти их качества достаточно жестко социально-исторически и социокультурно определены. Все попытки и призывы к интеграции интеллектуалов на основе “когнитивной рациональности” (Т. Парсонс) вырождаются либо в “харизму разума” и абсолютизацию формально-рационального момента сознания и соответствующих ему сциентистских разработок, либо оборачиваются уходом в своеобразный мистицизм и скепсис. Западные исследователи отмечают еще такие черты кризиса интеллектуализации, как усталость и даже самоисчерпание идеалов, ведущих к “героическому пессимизму” (К. Зейфарт).

М. Вебер еще в “Хозяйственной этике мировых религий” показал, что «развиваясь под давлением своей внутренней логики вплоть до вывода относительно заключенных в ней практических “последствий”, идеи воздействуют тем самым на “универсально-исторический процесс”»<sup>15</sup>. Сегодня же мы оказались “перед лицом общего вывода о том, что идеи, под знаком которых развивалась вся предшествующая история, пришли, во всяком случае, на Западе, к радикальному самоотрицанию. В целиком разволшебствованном мире уже нет места для всемирно-исторических (религиозных) идей. Здесь остаются одни только интересы”<sup>16</sup>. Эти-то лишенные подлинно духовного измерения реальности “интересы” сегодня и являются предметом исследований разных типов социологий. Можно правомерно утверждать, что, в целом, социология ныне представляет из себя наукообразную проекцию секулярных цивилизационных мотивов и действий, — чисто земных, духовно урезанных, больше не ставящих перед собой возвышенно метафизических целей жизни.

Так, по законам диалектической логики, философская классика отрицается последующим развитием философии, вполне видимо

---

<sup>15</sup> Вебер М. Избранное. Образ общества. М., 1994. С. 53.

<sup>16</sup> Гайденко П.П., Давыдов Ю.Н. Указ. соч. С. 219.



присутствуя в модернистских доктринах. Суть этого процесса адекватно выразил А.Ф. Лосев: “Западная философия Нового времени всегда любила упражняться в составлении таблиц неподвижных категорий. Это и значит быть абстрактным метафизиком с применением формальной логики как основного метода — превращать все в неподвижные категории и строить из таких категорий неподвижные таблицы”<sup>17</sup>. И. Кант, правомерно критикуя прошлую метафизику, утвердил примат гносеологии, правильно указав, что знание возможно лишь потому, что слепая текучая чувственность может быть оформлена только априорными формами рассудка. Но эти априорные рассудочные формы трактуются И. Кантом как исключительное достояние познающего субъекта, т.е. автономного человека. А это означает, что кантовский разум, отрицающий категории абстрактной метафизики и учреждающий непознаваемую вещь в себе, не имеет перед собой и для себя никакой объективной предметности, и потому он распадается на противоречия, которые и призвана разоблачать кантовская диалектика. Такая позиция есть не что иное, как трансцендентальный метафизический дуализм, замкнутый на теоретический разум и потому грешащий психологизмом и утверждающий отвлеченно-гносеологические принципы. С.Л. Франк вскрывает противоречивость кантовского субъективного идеализма, приходящего к убеждению, будто «предметная природа знания заключается не в достижении знанием “подлинного” предмета, а есть как бы иллюзия предмета в области “только представлений”, т.е. в той области, которая мыслима только в отношении к противостоящей ему области “предмета”»<sup>18</sup>.

Выйти из этого противоречия попытались неокантианцы, призывавшие не сужать все бытие до пределов субъективного сознания, напротив, нужно расширить сознание до пределов “бытия”. Н.О. Лосский называет такую неокантианскую установку “имманентным объективизмом”. Все они — и фрайбургская, и марбургская школы, и имманентная философия Шупце — обрушились на психологизм и требовали замены психологических доктрин чисто логическими теориями. Неокантианцы критиковали эмпириков, называя их слепое представление о “фактах” “данностью” и противопоставляя такой точке зрения смысловые и понятийные конструкции как сферу “заданности”. Положительным моментом здесь было то, что “заданность” выступала в качестве смысла, таящего в себе необходимость бесконечного развития: это и было по-

---

<sup>17</sup> Лосев А.Ф. Проблема символа и реалистическое искусство. М., 1976. С. 181.

<sup>18</sup> Франк С.Л. Предмет знания. Об основах и пределах отвлеченного знания. Пг., 1915. С. 59.

пыткой вырваться из тисков субъективности в мир культурных смыслов. Однако все эти неокантианские “заданности”, “замыслы”, “понятия” работали исключительно на построение теоретического логицизма и панлогизма гегелевского толка. Тем не менее, это уже был шаг вперед по сравнению с кантовским критицизмом. Вл. Соловьев, склонный к поискам положительных начал в любой философской системе, высоко оценивал послекантовскую философию: «Великое достоинство гегельянства в том, что и бессмысленная “субстанция” догматизма и двусмысленный “субъект” критицизма превращены здесь в верстовые столбы диалектической дороги. Картезианская “душа” перешла в кантианский “ум”, а этот растворился в самом процессе мышления, не становясь, однако и у Гегеля разумом истины»<sup>19</sup>.

Казалось бы, объективный идеализм Г.В.Ф. Гегеля искал выход за пределы субъективности в правильном направлении. Но парадокс в том, что и гегелевский панлогизм как тотальная рационализация бытия и мышления из номинализма старой метафизики, кантовско-неокантианского субъективизма перешел в формы крайнего релятивизма и даже иррационализма. Здесь свою роковую роль сыграла возведенная в абсолют диалектическая идея становления. “Для современного передового мышления, — продолжает А.Ф. Лосев свою мысль о превратностях развития метафизики, — совершенно не существует никаких неподвижных категорий. Все категории текут и меняются, и все они находятся в вечном становлении. Но признавать одно вечное становление, т.е. одну вечную непрерывность, и не допускать никаких прерывных точек, разделяющих отдельные области становления, это тоже было бы чистейшей философской фикцией, поскольку чистейший иррационализм тоже непредставим, нереален и тоже является иллюзией рассудка”<sup>20</sup>.

Так западноевропейская рациональность, выросшая из иррационального корня посредством средневекового богословского, рационализированного толкования христианской веры, с одной стороны, и возрождения античной философии — с другой, пройдя стадии номинализма, реализма, субъективного и объективного идеализма, в конечном итоге превратилась в крайний субъективизм. Параллельно и фактически одновременно с этим ментальным процессом и европейская культура в целом, пройдя через этапы Возрождения, христианского гуманизма, Реформации, Просвещения, критицизма, позитивизма, материализма, в нынешнем постмодерне стремится отрицать разум и логику в их классическом понимании.

---

<sup>19</sup> Соловьев В.С. Собрание сочинений: В 10 т. Т. 9. СПб., 1913. С. 163—164.

<sup>20</sup> Лосев А.Ф. Указ. соч. С. 181—182.

Современное восприятие жизненного процесса с его устремленностью к будущему, теперь слишком вариативному, логически и исторически неопределенному, вырастает именно из такой субъективной и плюралистической философской установки. Не являются ли современные теории прогресса всего лишь идеологией подчеркнутого А.Ф. Лосевым “вечного становления”, “вечной непрерывности” без рефлексии целей и аксиологической оценки характера общественного развития? И кто из нынешних западных интеллектуалов, подверженных действию процесса рационализации мышления в стадии ее кризиса, способен осознать смысл и ход цивилизационного процесса, выдвинуть новую, укорененную в самом общественно-историческом бытии (а не в субъективистских трактовках истории) идею и обеспечить ей практическую действенность?

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Булгаков С.Н.* Философия хозяйства / Отв. ред. О. Платонов. М., 2009.
- Вебер М.* Избранное. Образ общества. М., 1994.
- Виндельбанд В.* История новой философии в ее связи с общей культурой и отдельными науками: В 2 т. Т. 2. От Канта до Ницше. М., 2000.
- Гайденко П.П.* Научная рациональность и философский разум. М., 2003.
- Гайденко П.П.* От Платона к Хайдеггеру // Встреча. 2006. № 1 (22).
- Гайденко П.П., Давыдов Ю.Н.* История и рациональность: социология М. Вебера и веберовский ренессанс. М., 1991.
- Гейзенберг В.* Физика и философия. Часть и целое. М., 1989.
- Ефимов И.* Практическая метафизика. М., 2001.
- Кудрявцев В.А.* Философия пораженного духа. М., 2004.
- Лосев А.Ф.* Проблема символа и реалистическое искусство. М., 1976.
- Лосский Н.О.* История русской философии. М., 2011.
- Лосский Н.О.* Основные вопросы гносеологии. Пг., 1919.
- Мерло-Понти М.* В защиту философии: Сб. / Послел. и примеч. И.С. Вдовиной. М., 1996.
- Микешина Л.А.* Трансцендентальные измерения гуманитарного знания // Вопросы философии. 2006. № 1. С. 49–66.

## REFERENCES

- Bulgakov S.N.* Filosofija hozjai'stva [Philosophy of the economy] / Otv. red. O. Platonov [Ed. by O. Platonov]. M., 2009 (in Russian).
- Gajdenko P.P.* Nauchnaja racional'nost' i filosofskij razum [Scientific rationality and philosophical reason]. M., 2003 (in Russian).
- Gajdenko P.P.* Ot Platona k Hajdeggeru [From Plato to Heidegger] // Vstrecha [Meeting]. 2006. N 1 (22) (in Russian).
- Gajdenko P.P., Davydov Ju.N.* Istorija i racional'nost': sociologija M. Vebera i veberovskij renessans [History and rationality: the sociology of M. Weber and the Weber Renaissance]. M., 1991 (in Russian).

*Gei'zenberg V.* Fizika i filosofija. Chast' i celoe [Physics and Philosophy. Part and whole]. M., 1989 (in Russian).

*Efimov I.* Prakticheskaja metafizika [Practical metaphysics]. M., 2001 (in Russian).

*Kudrjavcev V.A.* Filosofija porazhennogo duha [Philosophy of the affected spirit]. M., 2004 (in Russian).

*Losev A.F.* Problema simvola i realisticheskoe iskusstvo [The problem of the symbol and realistic art]. M., 1976 (in Russian).

*Losskij N.O.* Istorija russoj filosofii [History of Russian philosophy]. M., 2011 (in Russian).

*Losskij N.O.* Osnovnye voprosy gnoseologii [The main questions of epistemology]. Ptg., 1919 (in Russian).

*Merlo-Ponti M.* V zashhitu filosofii: Sb. [In defense of philosophy: Sat.] / Poslesl. i primech. I.S. Vdovinoj [After. and note I.S. Vdovinoy]. M., 1996 (in Russian).

*Mikeshina L.A.* Transcendental'nye izmerenija gumanitarnogo znanija [Transcendental dimensions of humanitarian knowledge] // Voprosy filosofii [Questions of philosophy Questions of philosophy]. 2006. N 1. S. 49–66 (in Russian).

*Veber M.* Izbrannoe. Obraz obshhestva [Selected. The image of society]. M., 1994 (in Russian).

*Vindel'band V.* Istorija novoj filosofii v ee svjazi s obshhej kul'turoj i otdel'nymi naukami: V 2 t. T. 2. Ot Kanta do Nicshe [The history of the new philosophy in its connection with the general culture and the individual sciences: In 2 volumes Vol. 2. From Kant to Nietzsche]. M., 2000 (in Russian).

## К СВЕДЕНИЮ АВТОРОВ

Журнал “Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология” публикует статьи по социологии и политологии, результаты исследований и экспериментов в различных сферах социальной и политической жизни России и зарубежных стран, методические материалы, информацию о конференциях, библиографические обзоры и критические рецензии. Журнал открыт для публикации результатов научных исследований ученых Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, других научных учреждений и высших учебных заведений.

Материалы представляются в редакцию в электронной версии (на дискете, компакт-диске или по электронной почте) и в распечатанном виде (1 экз.).

### Требования к оформлению статей

К рассмотрению принимаются материалы и статьи преподавателей и научных сотрудников объемом от 0,7 (28 тыс. знаков) до одного авторского листа (40 тыс. знаков). Объем аспирантских статей, как правило, не должен превышать 0,25 авторского листа (10 тыс. знаков). Ссылки обычные (не конечные и не постраничные), нумерация сквозная. Документ должен быть выполнен в формате MS Word for Windows. Шрифт — Times New Roman, кегль — 14; интервал — 1,5; абзацный отступ — 1,25 см. Обязательны ссылки на источники всей информации (цитат, цифр) и расшифровка необщепотребительной аббревиатуры. Библиографические описания изданий оформляются в соответствии с государственным стандартом.

Автор сопровождает статью переводом названия на английский, аннотацией на русском и английском языках не менее 150 слов (каждая) и ключевыми словами также на русском и английском языках. В конце приводится список литературы (не менее 27 наименований). Обязательно указание следующих сведений об авторах: ученой степени, должности и места работы, а также контактной информации (e-mail). Кроме того необходимо сопроводить статью сведениями об авторе (-ах) на английском языке.

Напоминаем, что все рукописи направляются редакцией на рецензию (экспертную оценку).

При перепечатке ссылка на журнал обязательна. Рукописи не возвращаются. Гонорар авторам не выплачивается. Плата с аспирантов за публикацию рукописей не взимается.

Редакция оставляет за собой право сокращать объем статей и редактировать их в соответствии с требованиями научного журнала.

*Адрес редакции:* 119992, ГСП-2, Москва, Ленинские горы, МГУ, 3-й учебный корпус, социологический факультет, каб. 514 (e-mail: vestnik@socio.msu.ru), тел.: (495) 939-08-54; 8(903) 268-89-69.

## **УЧРЕДИТЕЛИ:**

**Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова;  
социологический факультет МГУ**

## **РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:**

**ОСИПОВА Надежда Геннадьевна** — доктор социологических наук, профессор, декан социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, главный редактор, г. Москва, Россия, e-mail: ngo@socio.msu.ru, тел., факс: 8 (495) 939-46-98

**ПОЛЯКОВА Наталья Львовна** — доктор социологических наук, профессор кафедры современной социологии социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, заместитель главного редактора, г. Москва, Россия, e-mail: polyakova@socio.msu.ru, тел. +7(495) 939-45-39

**ИЛЬИНЫХ Ольга Владимировна** — сотрудник кафедры современной социологии социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, ответственный секретарь, редактор, г. Москва, Россия, тел.: +7 (495) 939-08-54, +7 (903) 268-89-69, e-mail: ilinih@socio.msu.ru

**ДОБРИНСКАЯ Дарья Егоровна** — кандидат социологических наук, доцент кафедры современной социологии социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, редактор сайта, г. Москва, Россия, тел.: +7(495) 939-08-54, e-mail: dobrinskaya@socio.msu.ru

**ВЕРШИННИНА Инна Альфредовна** — кандидат социологических наук, доцент кафедры современной социологии социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, сотрудник редколлегии, г. Москва, Россия, тел.: +7 (495) 939-21-37, e-mail: vershinina@socio.msu.ru

**КАНЕВСКИЙ Павел Сергеевич** — кандидат политических наук, доцент, заместитель декана по научной работе социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, сотрудник редколлегии, г. Москва, Россия, тел.: +7 (495) 939-24-05, e-mail: kanevskiy@socio.msu.ru

**НОВОСЁЛОВА Елена Николаевна** — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии семьи и демографии социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, сотрудник редколлегии, г. Москва, Россия, тел.: +7 (495) 939-24-05, e-mail: nauka@socio.msu.ru

**СИНЯКОВ Алексей Викторович** — заведующий учебной лабораторией по применению ЭВМ и технических средств обучения социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, сотрудник редколлегии, г. Москва, Россия, тел.: +7 (495) 939-59-49, e-mail: alsin@socio.msu.ru

## **РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:**

**Аверин Юрий Петрович** — доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой методологии социологических исследований социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия, тел.: +7 (495) 939-27-95, e-mail: [aup@inbox.ru](mailto:aup@inbox.ru)

**Антонов Анатолий Иванович** — доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой социологии семьи и демографии социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия, тел.: +7 (495) 939-50-60, e-mail: [antonov\\_ai\\_@mail.ru](mailto:antonov_ai_@mail.ru)

**Вельц Франк** — доктор социологических наук, президент Европейской Социологической Ассоциации, профессор департамента социологии Инсбрукского университета имени Леопольда и Франца, г. Инсбрук, Австрия, тел.: +43 512 507 73405, e-mail: [frank.welz@uibk.ac.at](mailto:frank.welz@uibk.ac.at)

**Желтов Виктор Васильевич** — доктор политических наук, профессор кафедры всеобщей истории и социально-политических наук Кемеровского государственного университета, г. Кемерово, Россия, тел.: +7 (384) 254-49-33, e-mail: [politdekanat@kemsu.ru](mailto:politdekanat@kemsu.ru)

**Скворцов Николай Генрихович** — доктор социологических наук, профессор, декан факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета, председатель Социологического общества им. М.М. Ковалевского, г. Санкт-Петербург, Россия, тел.: +7 (812) 710-00-29, e-mail: [politdekanat@kemsu.ru](mailto:politdekanat@kemsu.ru)

**Тай-Лок Луи** — доктор философии, профессор, вице-президент Университета образования Гонконга, директор Академии гонконгских исследований, Гонконг, тел.: +852 2948 7220, e-mail: [tloklui@eduhk.hk](mailto:tloklui@eduhk.hk)

**Фарро Антимо Луиджи** — доктор социологических наук, профессор Римского университета “Сапиенца”, г. Рим, Италия, e-mail: [antimoluigi.farro@uniroma1.it](mailto:antimoluigi.farro@uniroma1.it)

**Цинекер Хайдрун** — доктор политических наук, профессор Университета Лейпцига, г. Лейпциг, Германия, тел.: +49 341 97 35614, e-mail: [zinecker@uni-leipzig.de](mailto:zinecker@uni-leipzig.de)

Редактор **О.В. ИЛЬИНЫХ**

**Адрес редколлегии:**

*119992, ГСП-2, Москва, Ленинские горы, МГУ,  
3-й учебный корпус, социологический факультет, каб. 514*  
(e-mail: vestnik@socio.msu.ru, olga7863@rambler.ru), тел.: (495) 939-08-54, 8 (903) 268-89-69.

Журнал зарегистрирован в Министерстве Российской Федерации  
по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций.  
Свидетельство о регистрации № 012687 от 21 июня 1994 г.

Подписано в печать 00.00.2017. Формат 60×90/16. Бумага офс. № 1. Гарнитура Таймс.  
Усл. печ. л. 17,0. Уч.-изд. л. 00,0. Тираж экз. Изд. № 10808. Заказ № .

---

Издательство Московского университета.  
119991, Москва, ГСП-1, Ленинские горы, д. 1, стр. 15 (ул. Академика Хохлова, 11).  
Тел.: (495) 939-32-91; e-mail: secretary@msupublishing.ru  
Отдел реализации. Тел.: (495) 939-33-23, e-mail: zakaz@msupublishing.ru  
Сайт Издательства МГУ: <http://msupublishing.ru>

Отпечатано: Публичное акционерное общество “Т8 Издательские Технологии”.  
109316, Москва, Волгоградский проспект, дом 42, корпус 5.