

Научная статья

УДК 316.334

DOI 10.52070/2500-347X_2023_2_851_105



Синергетический потенциал в деле совершенствования управленческой культуры организации

А. В. Саблуков

Московский государственный лингвистический университет, Москва, Россия
asablukov@mail.ru

Аннотация. В статье анализируются проблемы недоиспользования синергетического потенциала организациями, в связи с чем они работают не оптимально. Цель исследования – рассмотреть возможности использования ресурса самоорганизации в деле совершенствования управленческой культуры. Уделяется внимание концепции «Agile», которая по содержанию противоположна жестким формализованным системоцентричным организациям.

Ключевые слова: самоорганизация, управленческая культура, эффективность, синергетика

Для цитирования: Саблуков А. В. Синергетический потенциал в деле совершенствования управленческой культуры организации // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2023. Вып. 2 (851). С. 105–112. DOI 10.52070/2500-347X_2023_2_851_105

Original article

Synergetic Potential in Improving the Management Culture of an Organization

Alexander V. Sablukov

Moscow State Linguistic University, Moscow, Russia
asablukov@mail.ru

Abstract. The article deals with the problems of underutilization of the synergetic potential by organizations in connection with which they do not work optimally. The purpose of the study is to examine the possibilities of using the resource of self-organization in improving the management culture. The article focuses on the concept of Agile, which in its content is opposite to rigid formalized system-centered organizations.

Keywords: self-organization, management culture, efficiency, synergy

For citation: Sablukov, A. V. (2023). Synergy potential in improving the management culture of the organization culture of the organization. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social Sciences, 2(851), 105–112. 10.52070/2500-347X_2023_2_851_105

ВВЕДЕНИЕ

Анализ количественных и качественных переменных, отражающих управленческую культуру в организациях, как правило, способствует выявлению проблемных составляющих, которые так или иначе связаны с эффективностью управления. Естественным образом возникает вопрос: «с помощью каких регулирующих воздействий можно повысить эффективность организации?»

Изначально выработанный в области экономических познаний термин «эффективность» выражает собой вид оценочного показателя, представленного в качестве количественной характеристики через корреляцию затрат и результатов реализуемой в окончательном итоге деятельности. В этом случае эффективность как параметр фиксирует соотношение затрат и результатов менеджмента [Янбухтин, 2013]. Если фиксируется управленческий эффект в комплексном своем выражении, то в данном случае подразумевается социальная эффективность.

Цель исследования – определение синергетического потенциала организации и его возможности в деле совершенствования управленческой культуры.

САМООРГАНИЗУЮЩИЕСЯ НАЧАЛА ОБЩЕСТВА

Любая организация может пониматься как система и одновременно как подсистема системы более высокого уровня. Синергетика исследует открытые и сложные системы, к которым относятся любые организации. Управленческая культура является одним из организационных явлений надиндивидуального свойства. Она находит выражение в преобладающих способах управления и детерминирована множеством факторов.

Исследования самоорганизующихся систем сначала проходили в предметной области естественных наук, затем в экономических и получили название «синергетика». Один из главных представителей этого научного направления Илья Пригожин предлагал понимать под самоорганизацией установление порядка в системе. Самоорганизации в классическом кибернетическом смысле слова – это процесс структурирования системы, управляемый изнутри этой системы [Пригожин, Николис, 1990].

Самоорганизация означает переход от неорганизованной системы к организованной, либо переход от низкого уровня организованности системы к высокому. Немецкий ученый биолог Г. Хакен, который и назвал теорию самоорганизации «синергетикой» – теорией совместного действия – подчеркивал, что порядок в системе восстанавливается за

счет кооперативного действия подсистем, образующих систему» [Сорокин, 2003, с. 217]. Наблюдая существующие в природе разнообразные высокоорганизованные системы, их приспособляемость к изменяющейся среде, их развитие и самовоспроизведение, можно обнаружить, что в основе всех этих явлений лежит некий универсальный механизм, придающий этим системам способность не утрачивать свою упорядоченность [там же]. Статус самоорганизующихся за социальными системами ученые признали лишь в середине XX века.

В рамках синергетики разработано отличное от привычного понимание детерминизма; согласно новому пониманию, он не сводим к каузальным связям, хотя и имеет явные границы, вне которых значимые моменты перемен становятся индетерминистичными, хотя и продолжают иметь внешнюю и внутреннюю обусловленность. Замечая в управленческой культуре синергетическую природу, мы полагаем ее структурным основанием, на котором вырастает присущая рассматриваемой культуре ментальность индивидов. Последняя, в свою очередь, складывается в конкретно-исторические комплексы средств управления и саморегуляции поведения сотрудников той или иной организации [Hofstede, 1993]. В результате преобладающий тип ментальности субъектов и объектов управления задает ядро как доминирующей, так и управленческой культуры и репрезентирует ее исходные смыслы через действующее в данной социальной среде нормативное регулирование [Калина, Черный, Шоркин, 1999; Бормотова, Зорин, Михайлова, 2020].

Для подтверждения того, что в обществе присутствует ярко выраженное солидаризирующее начало, обратимся к теоретической концепции П. А. Кропоткина. В ней он описывает возможность существования организаций без управляющих вмешательств. Анализирует массу наблюдений взаимодействия живых существ, самоорганизующихся в систему на основе закона взаимопомощи. Именно последний притягивает индивидов друг к другу, позволяет им формировать сообщества различных уровней на началах альтруизма, кооперации, взаимоподдержки. И все это не требует внешней силы для удержания элементов социальной системы в единстве. По его мнению, в истории противостоят друг другу два начала – власть и самоорганизация [Кропоткин, 1918].

ПРОЯВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Знакомство с результатами исследований различных организаций позволяет заметить некоторые

общие проявления управленческой культуры. Инаковость организаций с точки зрения их функционального предназначения неоспорима, что не мешает универсализации способов управления. Рассмотрим некоторые свойства характерные для организации управленческого процесса в российских организациях.

Выделим стремление создать максимально предсказуемое поле деятельности для всех членов организации, по возможности полностью прописанное в правовых нормах. Подобная унификация угнетает творческое начало в любой деятельности, тормозит поиск новых организационно-технологических форм и методов достижения результатов. Установка на то, что следует действовать только в соответствии с указаниями инструкций, распоряжениями начальников формирует привычку к шаблонным, стереотипным решениям принятым, как правило, без учета конкретной специфики того или иного профессионального сообщества. Естественно, мы не являемся сторонниками полного отсутствия правовой регламентации. Во многих направлениях деятельности ее важность и нужность несомненна, но при этом не всеобъемлюща.

Отметим высокий уровень бюрократизации современных организаций, ее влияние на снижение способности к самоуправлению [Бондаренко, 2015]. Бюрократический аппарат легитимизирующий, и вместе с тем, понижающий уровень креативности управленческих решений, инертен и обречен на отставание в оценке обстановки и учета изменяющихся обстоятельств. Рано или поздно приходит время, когда сотрудникам необходимо действовать самостоятельно, творчески в новых условиях с высокой степенью неопределенности, когда понадобится самоорганизоваться и тогда предшествующая пассивность парализующим образом скажется на процессе целеполагания и целедостижения. Опасность такого развития событий особенно велика в кризисных, чрезвычайных ситуациях. Применительно к одной из организаций О. И. Чепунов пишет: «Если в системе государственного управления нет постоянно действующего институционального механизма модернизации контрольно-надзорной системы, то через определенное время сложность и объем регулирования существенно возрастут вследствие противоречивости постоянно увеличивающихся норм данного института» [Чепунов, 2020, с. 131].

Указанные явления приводят к заорганизованности, которая делает планирование формальным, снижает его основательность как на индивидуальном уровне, так и на уровне подразделений. Если в прежнее время сотрудник мог составить план мероприятий с его участием на год и потом на 80–90 % все

эти мероприятия оказывались выполненными даже с учетом появления внезапных задач, то к настоящему моменту вероятность осуществления запланированных мероприятий уменьшилась до 30, максимум 50 %¹. По сути, мы имеем дело с такой заорганизованностью, при которой руководство вынуждено прибегать к ручному управлению, посредством разовых поручений. Как следствие инициативность работников снижается еще больше. Многие начинают действовать по принципу: есть указания – работаем, нет – имитируем трудовую активность.

Исследования показывают, что к настоящему времени надежды персонала компаний на демократизацию организационной жизни существенно уменьшились, и персонал стал ценностно ориентироваться на иерархические организационные условия [Захарова, Леонова, Коробейникова, 2017]. Таким образом постепенно происходит «переориентация персонала на более консервативные ценности» [Леонова, 2021, с. 61].

Типичная на сегодняшний день заорганизованность, когда количество мероприятий различных планов по устранению недостатков, выявленных в ходе проверок и количество составляемых справок, требуемых для подтверждения выполнения пунктов плана, забирает большую часть времени, предназначенного для выполнения основных функций. Процессы самоорганизации и саморегулирования при этом сведены к минимуму. Им не уделяется внимание, на них попросту нет ни сил, ни времени.

Еще одним показателем управленческой культуры является внутриорганизационное доверие. При избыточной централизации оно уменьшается. Исследование А. Э. Ушамирского показало, что основные мотивы неприятия молодежью современного российского социума связаны «с неблагоприятной духовной атмосферой, в основе которой лежат дефицит доверия между людьми и симуляция человеческих отношений» [Ушамирский, 2017, с. 3]. Верхние регулирующие звенья начинают ограничивать подчиненных от «лишней» информации, которая, по их мнению, может разбалансировать организацию, так как подчиненные узнают то, что им не следует знать. Сами руководители постепенно переориентируются на информацию, поступающую сверху. В таких условиях управленцам трудно быть инициативными в принятии управленческих решений, уметь их отстаивать, обладать большей свободой и самодостаточностью. Для этого требуется внутриорганизационное доверие, традиции

¹ А. Л. Кудрин Выступление на пленарном заседании «Реформа государственного управления как важнейший фактор реализации амбициозного плана развития страны» (в рамках Красноярского экономического форума 2017).

URL: <https://www.csr.ru/news/perestrojka-gosapparata/>

делегирования полномочий, а также право на добросовестную ошибку. Но на деле наблюдается излишне жесткое отношение к человеческому ресурсу; подчас при возникновении первых сложностей в производственных отношениях стремятся избавиться от сотрудника и заменить его на нового. Всё чаще практикуют игнорирование других социальных статусов сотрудников организации, кроме профессионального, увеличивают интенсивность труда. Работа не на результат, а на показатели, постоянные переработки, отсутствие выходных истощают человеческий ресурс организации, делают его нестабильным, повышают текучесть кадров.

Улучшить работу организации можно путем затрат внешней или внутренней энергии. С точки зрения внешнего наблюдателя результат будет похожий. Но при втором варианте происходит истощение системы. Процесс деградации произойдет быстрее, если в организации больше эгоистов, медленнее, если больше альтруистов. В любом случае важны не сиюминутные разрушительные меры, а долгосрочное совершенствование, которое невозможно без задействования самоорганизующих начал.

САМООРГАНИЗУЮЩИЕСЯ НАЧАЛА КАК ИММУННЫЙ МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ

Суть описываемой проблемы в недоиспользовании синергетического потенциала организациями, не задействовании ими ресурса самоорганизации, который добавил бы им оптимальности, исходя из конкретных задач местной, фактической, ситуации с конкретной спецификой. История знает достаточно примеров, когда социальные системы с жесткими программами функционирования испытывали тяжелые последствия, деформации и разрушения. Значит, в текущих условиях исследователям и лицам, принимающим решения, стоило бы обратить внимание на развитие и поддержание норм самоорганизации. Не подверженные прямому жесткому воздействию субъекта управления индивиды трудятся эффективнее, моральный климат в таких коллективах заметно лучше, удовлетворенность, трудовой энтузиазм значительно выше. Такие условия, по сути, представляют собой питательную среду для развития самоорганизации.

Действуя в интересах оптимизации управленческой культуры, следует обратить внимание на степень ее детерминированности.

Пожалуй, наиболее уместно уделить здесь внимание концепции Agile, которая по своему содержанию противоположна жестким формализованным системоцентричным организациям. При этом, по мнению ее сторонников, именно она наиболее

перспективна с точки зрения эффективности деятельности и наиболее адекватна современной социокультурной среде.

Суть концепции в том, чтобы люди работали эффективнее, процессы и инструменты не должны их ограничивать. В Agile ни процесс, ни тем более программный инструмент не диктует, что людям делать. Более того, они сами решают, как менять процессы или инструменты своей работы. Люди также должны взаимодействовать максимально напрямую, т. е. без посредников в виде документов или других людей. В таких условиях работающие подразделения важнее исчерпывающей плановой и отчетной документации. У исполнителей максимум полномочий. В идеале люди самостоятельно принимают решения и несут за них ответственность. Когда команда или даже отдельный сотрудник сам может, хочет и имеет право решить какую-то проблему без ожидания действий извне, это значительно ускоряет работу [Евдокимов, 2020].

Также в этой концепции важную роль играет термин «гибкий образ мышления» (от английского Agile Mindset), который означает понимание индивидами ценностей Agile. Внутренняя мотивация вместо «кнута и пряника». Agile-методы помогают настроить процессы таким образом, что сотрудники становились более свободны и счастливы на своей работе. Они начинают видеть полезность своего труда для граждан, ценить доверие и предоставленные им возможности для саморазвития. Люди с такой внутренней мотивацией эффективны на службе, особенно если она сопряжена с множеством сложностей. Из действий индивидов, которые разделяют указанные ценности и вложенные в них смыслы, складываются соответствующие социокультурные отношения [Кузьменков, 2020]. Общий смысл методологии Agile можно свести к развитию автономности участников управления.

Предлагаемый вариант решения проблемы предполагает комплексный подход. Особенно в той части, которая касается деятельности руководителей. Во многом эта проблема решается посредством повышения их образовательного уровня. Мотивация руководителя, его уровень и способность оказывать воспитательные воздействия на подчиненных, восприятие последних как ценный ресурс, который нужно беречь, умение прогнозировать будущее организации – всё это факторы, обуславливающие отношение руководителя к любым проявлениям новизны. Иначе говоря, предполагается развитие их инновационной готовности. Вместе с тем возрастет готовность признать невозможность предотвратить абсолютно

все негативные последствия. Принятие их неизбежности вместе с конструктивным осмыслением вынесенных уроков, будет способствовать преодолению алармистских тенденций в оценках деятельности как начальников, так и подчиненных.

Длительное пребывание в одной организационной среде приводит к некоторого рода капсулизации, появлению заметного отрыва от внешнего мира. Воздействовать на субъекты управленческого процесса следует путем знакомства их с тем, как воспринимаются общественным мнением преобладающие способы управления в их организации [Бормотова, Зорин, Михайлова, 2020]. Это позволит создать необходимые условия для их рефлексии относительно правильности / неправильности, уместности / неуместности практикуемых регулирующих воздействий; позволит увеличить адекватность представлений о степени соответствия их подходов к управлению с тем, которые распространены в доминирующей культуре, т. е. за пределами организации.

Итак, чем меньше расхождения в способах и формах управления в самой организации и ее подразделениях, тем лучше. Уменьшение разрыва благотворно сказывается на динамике управленческой культуры, прежде всего, потому что деятельность организации в таком случае больше соответствует ожиданиям индивидов.

У любого социального организма имеются внутренние ресурсы, которые позволяют ему воспроизводить свою целостность на основе саморегулятивных возможностей. Этот механизм не всегда очевиден, во многом скрыт, но, как утверждают приверженцы синергетического направления, он непременно имеется. Часто он обнаруживает себя в экстремальных условиях, например, во время переходного периода, когда требуется компенсировать или нивелировать отсутствие или дисфункцию каких-либо частей социальной системы.

Механизм самоорганизации играет положительную роль при обеспечении решения возникающих задач в кризисное время. Когда задачи становятся экстраординарными, а индивиды до этого момента работали только по формализованным правилам и без какой-либо инициативы и интериоризированной ответственности, то в новых, объективно сложных условиях они со своими обязанностями не справятся. Можно предположить, что в скором времени станет известно множество примеров действий в ситуациях неопределенности, случившихся в ходе проведения специальной военной операции.

Развитый механизм самоорганизации и саморегуляции позволит организациям продолжать солидаризированно функционировать и пережить период анонии, общей дисфункции, сохранить

свою целостность как элемента системы более высокого уровня. Приобретение таким путем стабильности организации, развитие ее до нужного уровня зависит также от фактора времени. Традиции саморегулирования должны развиваться, набрать силу, стать естественной частью идентичности всех членов организации. Насаждать их не следует, они должны зародиться, а точнее – возникнуть. Одним из основных источников энергии саморазвития являются, используя терминологию Л. Гумилева, пассионарные личности. В настоящее время в ходе управления персоналом используются фильтры, как минимум настороженно относящиеся к таким качествам потенциальных кандидатов как энергия, творческое начало, смелость, инициативность, открытость новому.

Для поддержания высокой устойчивости организации необходима активная авторегуляция в системе, которая желает соответствовать актуальному состоянию внешней среды. Необходимо способствовать процессам саморегулирования. Для этого имеется множество оснований. Члены организации, прошедшие профессиональный отбор, способны придерживаться системы социальных норм, которые групповым сознанием признаются как маркирующие, допустимые, рамки поведения [Зубок, Чупров, 2008]. Вся совокупность социальных отношений осуществляется при постоянном учете прошлого опыта сотрудников организации, их текущих ожиданий и предугадываемого будущего. При этом роль субъекта управления будет сводиться к тому, чтобы придавать направленный характер социальному взаимодействию членов организации в соответствии с установленными целеполаганиями.

В таком случае будем иметь дело со своего рода «иммунным механизмом организации», который укоренен в разумной и устоявшейся самопроизвольности и саморегулировании. Это будет являться важным системосохраняющим фактором, удерживающим ее от разрушения в условиях качественных общественно-политических перемен. Управленческая культура, если она обладает устойчивостью, которая представляет собой результат определенного запаса естественной защиты от дезорганизующих факторов, по сути, – это ценный организационный ресурс стратегического свойства и предназначения. Такой ресурс не привнесешь извне директивным способом и такое преимущество реально только при оптимальном соотношении организации и самоорганизации социальной системы. При таком условии станет возможно достичь естественноисторического развития множества организаций за счет и с использованием внутренней кооперации, содействия

и сотрудничества. В качестве социокультурных констант, на основе которых такое сотрудничество будет происходить, «могут выступать ценностные паттерны, социальные нормы, знаковые системы, поведенческие модели» [Бабинцев, Гайдукова, Шаповал, 2020, с. 439]. В деле контроля и регулирования необходимо оставить основные направления контроля, остальное следует регулировать через институты доверия и саморегулирования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Оптимизация управленческой культуры организации с использованием феноменов, относящихся к предметной области синергетики, может иметь большие перспективы. По сути, процессы самоорганизации могут создать глубинную основу, которая обеспечивает устойчивое существование организаций в условиях современного общества, поддержит воспроизводство их целостности, создаст импульс к самодвижению и саморазвитию.

Управленческая культура обнаруживается в совокупности типичных преобладающих

способов управления. Повышение эффективности функционирования организаций невозможно без задействования синергетических начал. Внешнее централизованное управление должно дополняться самоорганизацией внутри элементов, входящих в те или иные сферы общества в статусе подсистем. Совместная задача ученых и практических работников подобрать и обосновать оптимальное сочетание этих двух типов управления. Это станет важным, может быть, даже определяющим, условием эффективности протекания процессов управления в условиях динамики социальных перемен, с учетом возможных кризисных ситуаций и турбулентностей в ходе разворачивания социальных процессов.

Итак, эффективность преобладающих способов управленческой деятельности определяется диапазоном присутствия в организациях синергетических начал. В настоящее время, как показывает наше исследование, синергетический потенциал организаций недореализован.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Янбухтин Р. М. Эффективность деятельности полиции: проблемы и критерии // Вестник Восточной экономико-юридической гуманитарной академии. 2013. № 1 (63). С. 81–86.
2. Пригожин И., Николис Г. Самоорганизация в неравновесных системах: от диссипативных систем к упорядоченности через флуктуации / пер. с англ. В. Ф. Пастушенко ; под ред. Ю. А. Чизмаджева. М. : Мир, 1990.
3. Сорокин В. В. Концепция эволюционного развития правовой системы в переходный период: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2003.
4. Hofstede G. Cultural Constraints in Management Theories // Academy of Management Executive. 1993. Vol. 7. P. 108–134.
5. Калина Н. Ф., Черный Е. В., Шоркин А. Д. Лики ментальности и поле политики. Киев : Агропромиздат. 1999.
6. Бормотова Т. М., Зорин В. Ю., Михайлова Н. В. Особенности политического лидерства // Этносоциум и межнациональная культура. 2020. № 2 (140). С. 117–120.
7. Кропоткин П. А. Взаимная помощь, как фактор эволюции. М. : [б. и.], 1918.
8. Бондаренко Г. И. Основные аспекты взаимодействия местного самоуправления, властных структур и населения // Вопросы философии, социологии, культурологии. 2015. № 2. С. 314–317.
9. Чепунов О. И. Некоторые проблемы «регуляторной гильотины» // НОМОТНЕТІКА: Філософія. Соціологія. Право. 2020. № 45 (1). С. 130–137.
10. Захарова Л. Н., Леонова И. С., Коробейникова Е. В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Н. Новгород : ННГУ, 2017.
11. Леонова И. С. Управление социально-психологическим возрастом персонала при внедрении инноваций: роль организационной культуры // НОМОТНЕТІКА: Філософія. Соціологія. Право. 2021. № 46 (1). С. 58–69.
12. Ушамировский А. Э. Жизненные планы российской молодежи как рефлексия социального статуса // НОМОТНЕТІКА: Філософія. Соціологія. Право. 2017. № 42 (24). С. 1–5.
13. Евдокимов А. Обзор Agile. Что это: методология, метод или философия? URL: <https://scrumtrek.ru/blog/agile-scrum/4029/metodologiya-agile/>
14. Кузьменков В. А. Аномия: основные подходы // НОМОТНЕТІКА: Філософія. Соціологія. Право. 2020. Т. 45. № 1. С. 31–41.
15. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Социальная регуляция в условиях социальной неопределенности. Теоретические и прикладные проблемы исследования молодежи. М. : Academia. 2008.

16. Бабинцев В. П., Гайдукова Г. Н., Шаповал Ж. А. Реновация идеи социальной солидарности: опыт Белгородской области // *НОМОТНЕТИКА: Философия. Социология. Право*. 2020. № 45 (3). С. 437–446.

REFERENCES

1. Yanbukhtin, R. M. (2013). Police efficiency: issues and criteria. *Vestnik VEGU*, 1(63). 81–86. (In Russ.)
2. Prigozhin, I., Nikolis, G. (1990). *Samooorganizatsiya v neravnovesnykh sistemakh: ot dissipativnykh sistem k uporyadochennosti cherez fluktuatsii* = Self-organization in nonequilibrium systems: from dissipative systems to ordering through fluctuations. Moscow. (In Russ.)
3. Sorokin, V. V. (2003). *Kontseptsiya evolyutsionnogo razvitiya pravovoy sistemy v perekhodnyy period* = The concept of the evolutionary development of the legal system in the transition period: dis. ... d-ra yurid. nauk. Yekaterinburg. (In Russ.)
4. Hofstede, G. (1993). Cultural Constraints in Management Theories. *Academy of Management Executive*, 7, 108–134.
5. Kalina, N. F., Chernyy, A. D., Shorkin, Ye. V. (1999). *Liki mental'nosti i pole politiki* = Faces of mentality and the field of politics]. Kiev: Agropromizdat. (In Russ.)
6. Bormotova, T. M. (2020). Sociological analysis of the media on the assessment of police activity. *Etnosotsium i mezhnatsional'naya kul'tura*, 8(146), 33–38. (In Russ.)
7. Kropotkin, P. A. (1918). *Vzaimnaya pomoshch', kak faktor evolyutsii* = Mutual assistance as a factor in evolution. Moscow. (In Russ.)
8. Bondarenko, G. I. (2015). Main aspects of the interaction between local government, authorities and the public. *Voprosy filosofii, sotsiologii, kul'turologii*, 2, 314–317. (In Russ.)
9. Chepunov, O. I. (2020). Nekotoryye problemy «regulyatornoy gil'otiny» = Some problems of the «regulatory guillotine». *NOMOTNETIKA: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo*, 45(1), 130–137. (In Russ.)
10. Zakharova, L. N., Leonova, I. S., Korobeynikova, Ye. V. (2017). *Tsennostnyy konflikt i psikhologicheskaya zhiznesposobnost' personala rossiyskikh predpriyatiy* = Value conflict and psychological vitality of personnel of Russian enterprises. N. Novgorod: NNGU. (In Russ.)
11. Leonova, I. S. (2021). *Upravleniye sotsial'no-psikhologicheskim vozrastom personala pri vnedrenii innovatsiy: rol' organizatsionnoy kul'tury* = Management of socio-psychological age of personnel while introducing innovations: the role of organizational culture. *NOMOTNETIKA: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo*, 46(1), 58–69. (In Russ.)
12. Ushamirskiy, A. E. (2017). Life plans of Russian youth as a reflection of social status. *NOMOTNETIKA: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo*, 42(24), 1–5. (In Russ.)
13. Yevdokimov, A. *Obzor Agile. Chto eto: metodologiya, metod ili filosofiya?* = Review of Agile. Is it a methodology, a method or a philosophy? Available at, <https://scrumtrek.ru/blog/agile-scrum/4029/metodologiya-agile/> (In Russ.)
14. Kuz'menkov, V. A. (2020). The anomie: basic theories. *NOMOTNETIKA: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo*, 1, 31–41. (In Russ.)
15. Zubok, Yu. A., Chuprov, V. I. (2008). *Sotsial'naya regulyatsiya v usloviyakh sotsial'noy neopredelennosti. Teoreticheskiye i prikladnyye problemy issledovaniya molodezhi* = Social regulation in conditions of social uncertainty. Theoretical and applied problems of youth research. Moscow: Academia. (In Russ.)
16. Babintsev, V. P., Gaydukova, G. N., Shapoval, Zh. A. (2020). *Renovatsiya idei sotsial'noy solidarnosti: opyt Belgorodskoy oblasti* = Renovation of the idea of social solidarity: the experience of the Belgorod region. *NOMOTNETIKA: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo*, 45(3), 437–446. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Саблуков Александр Валентинович

доктор социологических наук, доцент
профессор кафедры социологии
Института международных отношений и социально-политических наук
Московского государственного лингвистического университета

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Sablukov Alexander Valentinovich

Doctor of Sociology (Dr. habil), Associate Professor
Professor of the Department of Sociology
Institute of International Relations and Social and Political Sciences (Faculty)
Moscow State Linguistic University

Статья поступила в редакцию одобрена после рецензирования принята к публикации	07.02.2023	The article was submitted approved after reviewing accepted for publication
	10.03.2023	
	03.04.2023	