

Шумейко М.В.

докторант Академии предпринимательства,
г. Москва

**ВЛИЯНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ
ФАКТОРОВ
НА ФОРМИРОВАНИЕ
НАЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ
(КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ)**

Аннотация:

Анализ обширной научной литературы по теории менеджмента и корпоративизму показывает, что тематическая ниша изучения социальных особенностей корпоративного менеджмента на российском материале слабо исследована, а проблема сравнительного анализа его конкурирующих моделей в этом контексте вообще не ставилась и это обстоятельство позволяет акцентировать наше внимание на тех аспектах национальной модели корпоративного управления, которые не нашли отражения в отечественной социологии управления.

Ключевые слова:

концептуальный анализ, корпоративное управление, национальная модель.

Shumeyko M.V.

post-doctoral researcher of
Academy of Entrepreneurship, Moscow

**INFLUENCE OF
SOCIAL AND CULTURAL FACTORS
ON FORMATION OF
NATIONAL MODEL OF
CORPORATE GOVERNANCE
(CONCEPTUAL ANALYSIS)**

The summary:

Analysis of the extensive scientific literature on management theory and corporatism shows that the thematic study of the social niche of features of corporate management in the Russian material, poorly studied, and the issue of his comparative analysis of competing models in this context, the general was not raised, and this fact enables us to focus our attention on those aspects of the national model corporate governance that are not reflected in the sociology of management.

Keywords:

conceptual analysis, corporate governance, national model.

Согласно хорошо известной мысли американского социолога П. Друкера, нет стран бедных и богатых, а есть плохо и хорошо управляемые. Действительно, трудно переоценить важность адекватного и эффективного управления на всех уровнях: общества в целом, регионов, отраслей, а также отдельных предприятий, образующих экономическую основу жизнедеятельности социума. Корпоративное управление является предметом особого внимания зарубежных и отечественных теоретиков и практиков. Изучать его в российских условиях можно исключительно на примере крупных корпораций – как отечественных, так и иностранных игроков на национальном рынке. Задачу очень сложно осуществить технически, поскольку, как правило, исследователю сталкивается с информационной закрытостью и режимом коммерческой тайны, охватывающей не только вопросы выпуска продукции и технологий, но и численности работников, структуры отношений в коллективе, социотехник менеджмента.

В современном обществе и производстве произошел переход к гибкой организации процессов, адаптивной сетевой организационной структуре, широкому использованию новых информационных технологий и средств электронной коммуникации. Качественное усложнение объекта управления обусловило совершенствование его субъекта и развитие моделей равноправного субъект-субъектного взаимодействия, составляющего сущность современного корпоративного менеджмента.

Особую актуальность проблемы корпоративного менеджмента имеют для современного российского общества. Сегодня мы наблюдаем, как в условиях переходного периода происходит активное заимствование элементов различных моделей управления, организационных схем, в том числе не соответствующих имманентной природе российских предприятий и трудовому этосу их работников. Здесь важно определить оптимальную меру заимствования, позволяющую повысить социальную эффективность корпоративного менеджмента, необходимую для повышения социально-экономической конкурентоспособности нашей страны.

Обеспечение социальной эффективности российского корпоративного менеджмента потребовало глубокого исследования эволюции корпоративной культуры, стилей управления, трудовой мотивации, корпоративных коммуникаций, методов работы с клиентами и деловыми партнерами. Изучение этих проблем во многом определяет актуальность настоящей диссертационной работы.

В современном западном (рыночном, «рациональном») обществе менеджмент корпораций представляет собой исторически сложившийся социально-экономический институт, инте-

гированный в систему социального порядка. Формирование данного института в России (так до конца и не законченное) происходило в годы реформ ускоренными темпами, что актуализирует проблемы взаимосвязи систем менеджмента с другими сферами социальной жизни. Реформирование российского общества – это интенсивный поток новшеств в социальной, политической, экономической, правовой, духовной сферах социума, охвативший все системы управления и все сферы жизни – начиная от «обыденных» жизненных и хозяйственных практик и заканчивая системами государственного управления. Формирование корпоративного менеджмента – это, с одной стороны, решение проблемы управления предприятиями в условиях социальной трансформации. Но, с другой стороны, решительное преобразование управленческих практик и систем также является социальным новшеством, сопряженным с элементами социокультурного «отторжения», неприятия российским обществом. Данные противоречия актуализируют исследование проблем управления корпорациями в широком контексте ценностно-духовных, социально-экономических и политических трансформаций.

В современном мире корпорации занимают ведущие позиции в экономике. Появившись в России сравнительно недавно, корпоративные образования обнаружили довольно высокую динамику своего количественного роста. В условиях глобализации экономики этот процесс будет развиваться и дальше. Однако вопрос о преимуществах крупных хозяйственных структур не является однозначным и очевидным. Причины значительной части российских макроэкономических проблем следует искать на микроуровне, в тех методах и приемах корпоративного управления, которые используются на отдельных предприятиях. Все более актуализируется вопрос о качестве корпоративного управления, ведь сложившаяся на российских предприятиях модель не может быть признана рациональной, вопросы корпоративного права не находятся пока в центре внимания, еще не стала нормой социальная ориентация в развитии, правила корпоративного поведения только начинают складываться. Необходимо адаптировать богатый мировой опыт к условиям российской действительности при учете тех ценностных установок, которые характеризуют российскую ментальность. Корпоратизация ведет к изменению системы экономических и социальных отношений на всех уровнях развития экономики. Именно поэтому проблемы, связанные с развитием корпоративного субсектора экономики, с вектором этого развития, воспринимаются как особо актуальные, что обусловлено отсутствием систематизированного знания о построении и функционировании организационно-управленческого механизма корпоративного развития и непознанностью критериев его эффективности. Становление, развитие, а на нынешнем этапе, и реформирование, коррекция российской модели корпоративного управления заставляют все большее и большее число исследователей обращаться к глубинной сути происходящих в корпоративном секторе экономики процессов и явлений. Многие теоретические и методологические аспекты его развития и управления не имеют достаточной степени разработанности. Со всей очевидностью актуализируется потребность в развитой теории институциональных экономических изменений применительно к проблемам корпоративного развития на внутрифирменном уровне и в поиске путей их эффективного решения. Недостаточно изученными остаются многие аспекты корпоративного строительства, особенно те из них, которые определяют их институционально-ценностную природу. Речь идет об исследовании корпоративных отношений на внутри- и внефирменном уровнях. Работы, посвященные таким исследованиям, определению критериев их эффективного развития, чрезвычайно редки. Корпоративные отношения в современной российской действительности рассматриваются в основном в качестве юридической категории, а не как категория, относящаяся к социально-экономическим отношениям и базирующаяся на отношениях собственности. Нет полной ясности о возможностях применения в исследованиях корпоративных отношений тех или иных подходов, выработанных мировой наукой. Речь идет о неоклассическом, институционально-эволюционном, синергетическом, социодинамическом подходах и границах их применения.

Не разработанными (либо малоизученными) в теории и практике остаются вопросы воздействия институций (в частности, норм корпоративного поведения) на институциональный процесс в сфере развития корпоративных отношений. Для российских корпораций представляется необходимым выработка обоснованных рекомендаций по совершенствованию корпоративного управления и стратегий корпоративного поведения в российских компаниях.

Анализ проблемы культуры корпорации позволяет отметить, что сторонники глобализации убеждены, что в мире бизнеса сегодня формируется единый менталитет и одинаковая культура. Однако исследования это не подтверждают. Специалисты аналитической компании Future Foundation в ходе исследования опросили 700 топ-менеджеров из Великобритании, Швеции, Нидерландов, США, Гонконга, Индии и Австралии, что позволило им обосновать вывод: культурные различия в стиле и способах управления компаниями сохраняются, менедже-

ры разных стран по-разному понимают смысл корпоративной культуры, по-разному относятся к своей компании и к персоналу, который там работает [1].

Осознание роли корпоративной культуры в компании обеспечит менеджерам преимущества перед другими участниками рынка.

На рубеже 80-х – 90-х гг. XX в. интерес к феномену корпоративной культуры обострился: его стимулировал, с одной стороны, экономический спад в США с его производственно-трудовыми конфликтами и резким падением производительности труда, а с другой – процветающая экономика Японии.

Но глобальные социальные тенденции Запада проявляются и в России, чему посвящены работы ряда отечественных исследователей. В.И. Добренькова, Г.А. Дробота и др. [2]. Этот процесс оказывает вполне определенное влияние на отечественную теоретическую мысль в сфере управления организациями, представленную работами И.И. Богут, А.В. Бузгалина., А.И. Колганова и др. авторов [3].

Обращая внимание на значимость цивилизационной, культурной специфики систем управления в модернизирующихся обществах, необходимо отметить, что особый интерес представляют классические социологические работы М. Вебера, Т. Веблена, Дж. Гэлбрейта, В. Зомбарта, Ф. Тенниса, Э. Мэйо и др. [4], заложившие фундаментальную теоретическую базу для понимания трудовой этики капитализма, различий между традиционным и современным обществом с точки зрения организации и развития соответствующих систем управления.

Прежде всего, отметим, что для обозначения отправных точек своего исследования мы опирались на работы А. Файоля, Ф. Тейлора [5], Г. Эмерсона, А.К. Гастева, которые фактически заложили основу современной теории управления организациями. Современный менеджмент имеет ряд общих исторических особенностей, связанных с усложнением социальных отношений по производству и собственно организацией производственных систем. Отсюда актуализированы экономико-социологические подходы и разнообразные социальные аспекты его развития, рассмотренные в монографиях К. Арджириса, Т.Ю. Базарова, Дж. Грейсона, К. Делл, П. Друкера [6], П.В. Журавлева, Г.П. Зинченко, А.И. Пригожина, В.Р. Веснина, Г. Саймона, В.В. Щербины, А. Фатхутдинова и многих других. Для исследования особенностей корпоративного менеджмента было важно учесть принципы классификации стилей управления, предложенные К. Левиным и развитые в работах Р. Блейка, Д. Козорезова, В. Корниенко, Дж. Моутон. Не менее значимыми нам представлялись проблемы организационной культуры, исследованию которых посвящены работы И. Ансоффа, П. Бергера, М. Луи, А. Петтигрю, Т. Питерса, Н. Плесса, С. Роббинса, Д. Сильвермана, Р. Уотермена, Е. Шейна.

Важный аспект понимания проблемы связан с анализом эволюции корпораций, которая служила предметом внимания О. Тоффлера и В.Л. Инноземцева. Известный публицист О. Тоффлер предложил термин «адаптивная корпорация». О. Тоффлер акцентирует внимание на неспособности традиционной организационной структуры справиться с постоянно возникающими нестандартными проблемами и указывает в качестве выхода «необходимость создания множества модульных, временных или самодисциплинирующихся структурных единиц – специальных групп, проблемных команд, целевых комитетов и других объединений специального или временного назначения». Интересен общий вывод О. Тоффлера о том, что «этот переход от постоянных форм к мимолетным и есть, по существу, способ всестороннего приспособления общества к императивам стремительных социальных перемен» [7].

Среди теоретических аспектов рассматриваемых нами проблем следует выделить те, которые связаны с корпоративным управлением. Так, в социологических исследованиях корпоративного управления неocenимую роль сыграло прикладное применение институционально-эволюционного подхода. Определенное воздействие на современную трактовку эволюционного подхода с точки зрения методологии оказали работы: И. Пригожина, Ч. Дарвина, М. Вебера, Н. Кондратьева, Й. Шумпетера. Институционально-эволюционный подход развит в трудах таких авторов, как: Р. Коуз, Д. Норт, О. Уильямсон, О. Фавро, К. Менар, М. Олсон, Р.П. Нельсон, С. Дж. Уинтер, Дж. Стиглиц, Дж. М. Ходжсон, Т. Эггертссон и др. Данный подход глубоко прорабатывается в Институтах экономики РАН, ЦЭМИ РАН, ГУ-ВШЭ, МГУ и других университетах и научных учреждениях. Ученые, представляющие данное направление: А. Нестеренко, В. Маевский, В. Макаров, Г. Клейнер, С. Глазьев, Д. Львов, Л. Абалкин, В. Полтерович и др.

Важной теоретической причиной становления корпоративного менеджмента послужило развитие теории организации и социологии управления.

В развитии теории организации можно выделить несколько этапов. Первый этап (с 1900 по 1925 гг.) представлен научным менеджментом –классической школой организации и управления. Среди основоположников научного менеджмента отдельно можно выделить Ф. Тейлора, А. Файоля, Л. Гьюлика, Дж. Муни, Э. Рейли, Л. Урвика, О. Шелдона и др. [8] Значительное место

в исследованиях представителей данной школы отводится рассмотрению организации как формальному, сконструированному образованию, которое задает определенный тип поведения. Любые отклонения от системного равновесия рассматриваются учеными как нарушения устойчивого состояния организации.

Вторая половина XX в. характеризуется формированием социально-психологического направления исследования организации. К основоположникам данного направления относятся Р. Лайкрет, Э. Мэйо, Д. Макгрегор, А. Маслоу, Г. Мюнстенберг, Ф. Ротлисберг, Ф. Херцберг [9]. В центре внимания находятся вопросы, связанные с анализом личностной структуры, социально-трудовых отношений, мотивации человека труда. Одно из основных условий успешного управления организацией ученые связывали с установлением между руководителями и работниками хороших, «человеческих» отношений. В частности, изучая зависимость между условиями работы и производительностью труда, Э. Мэйо пришел к выводу, что личностные и групповые факторы оказывают большее влияние на рост производительности, чем на изменение условий труда. В настоящее время в рамках социально-психологического направления широкое распространение получило моделирование процессов, протекающих в организации, с позиции управленческой этики и психологии. Практический аспект конструирования корпоративной культуры предполагает всесторонний анализ возникновения мотивации и законов формирования корпоративного имиджа и репутации [10].

Третий этап (с 60-х гг. по начало 80-х гг. прошедшего столетия) связан с окончательным оформлением парадигмы современной социологии организаций. В рамках структурного функционализма Т. Парсонса, Р. Мертонса, Ст. Бирза и Э. Томпсона формируется системная модель организации [11]. Основными представителями системного подхода являются Л. Фон Берталанфи, К. Боулдинг, Пол М. Дизель, А. Рапопорт, Р. Майкелс, Ч. Бернард, Г. Саймон, Ф. Слезник, Б.З. Мильнер, Л.И. Евенко и др. [12]. Отнесение организации к классу социально-технических систем позволило использовать ряд положений о переработке информации для анализа организационных структур управления. В ряде работ данного направления в организационной системе выделялось два главных контура, обеспечивающих равновесие организационных процессов. Внешний контур – для поддержания равновесия организационной системы и ее среды. Внутренний контур – для поддержания соотношения входных и выходных параметров и процессов организационной системы в соответствии с поставленными целями. Долгосрочное развитие организации при этом рассматривается как эволюционный процесс, подчиняющийся естественным законам и моделированию социально-культурных императивов корпоративных групп.

Четвертый этап – с середины 80-х гг. XX в. по настоящее время – характеризуется полипарадигмальным подходом к исследованию организаций. Этот подход, с одной стороны, строится на интегративных знаниях о функционировании организации. С другой стороны, – на возникновении новых, авангардных направлений организационного развития.

Эти и другие работы не только позволили осмыслить становление новой формы управления организациями, но и сами послужили причиной этого становления, поскольку определили наиболее точные пути и направления совершенствования корпоративного управления, заложили основу для разработки операциональных методик и реально действующих моделей.

Итак, в соответствии с логикой развития социально-управленческой мысли проблема социального управления в западном общественном сознании разрабатывалась преимущественно в области управления производством и человеческими ресурсами. Выделившись в качестве самостоятельного предмета исследования в начале XX в., социальное управление ограничивалось рамками отраслевого индустриального менеджмента, рассматривающего преимущественно вопросы организации крупного производства на научной основе (Г. Форд, Ф. Тейлор). Впоследствии сформировались другие подходы, которые стремились расширить объект исследования за счет представления социального управления в качестве универсального средства регуляции всех социумных сфер (А. Файоль, Х. Эмерсон), использовали при анализе социального управления методы социальной психологии (М. Фоллетт, Э. Мейо).

В отечественном общественном сознании интерес к проблеме социального управления заметно возрос в 1970-80-е гг. в контексте популяризации системного метода в социально-гуманитарном познании. Это характерно для работ В.Г. Афанасьева, А.К. Белых, М. Маркова, А.М. Омарова, Л.Н. Суворова.

В настоящее время наиболее разработанными являются три направления исследования проблемы социального управления:

1) политико-правовое, в рамках которого природу и особенности государственно-правового воздействия на общественные процессы раскрывают В. Атаманчук, И.А. Василенко, И.Л. Бачило, Ю.М. Козлов, Б.М. Лазарев, А.Е. Лунев, Ю.А. Тихомиров, Р.О. Халфина;

2) экономическое, анализирующее особенности управления; предприятиями, отраслями, экономикой в целом. Социально-экономическое управление является предметом; исследований Э. Галушки; А. Гансовой, О.А. Дейнеко, А.М. Еремина, Г.Х. Попова;

3) социально-психологическое. Роль и место социальной психологии в управлении обществом рассматривает А.Л. Свенцицкий. Психологическим аспектам управления как деятельности посвящены работы Ф. Генова, Б.Ф. Ломова и А.Л. Журавлева, Н.С. Мансурова, В.И. Михеева.

Кроме того, множество работ посвящено отдельным аспектам социального управления. Так, В.Г. Зеренков детально рассматривает функцию прогноза в процессе управления, Д.П. Гавра – роль и место общественного мнения в процессе социального управления, Р.М. Кутаев – роль национальной культуры в социальном управлении, Л.М. Ивенский, Н.Н. Заренок рассматривают проблемы управленческой культуры, Л. Аверин – роль информации в управлении, М. Марков – технологии социального управления, его рационализацию.

В современной России, начавшей радикальные социально-экономические преобразования, возрастает интерес ученых к теоретическому рассмотрению проблем социального управления. В этих условиях ряд авторов употребляет понятие «парадигма социального управления», в частности, Л.М. Ивенский. Некоторые авторы предпринимают попытки сформулировать новую парадигму управления и представить панораму смены и преемственности ее форм: «традиционной» и партиципативной (А.В. Понеделков, А.М. Старостин), бюрократической (централизованной) и рыночной (Н.Б. Андренов, Е.А. Смирнов), классической и синергетической (В.Г. Поляков, А.И. Пригожий, Г.И. Рузавин).

С одной стороны, социальное управление трактуется как процесс сознательного управления, целенаправленного воздействия на объект управления, организационную структуру общества и ее изменение (С.В. Алешня, М.С. Дмитриева, Р.М. Кутаев). С другой стороны, парадигма управления дрейфует к современному синергетическому дискурсу. Так, Н.Б. Андренов и Е.А. Смирнов говорят о новой задаче социального управления – о создании условий для самоорганизации и самоуправления. Таким образом, налицо проблемное противоречие в познании социального управления как целостного феномена, что обусловлено объективной эволюцией социально-гуманитарного познания и возникновением и развитием постнеклассической научной рациональности.

Таким образом, актуальность исследования подтверждают следующие обстоятельства: отсутствие единой картины эволюции социально-управленческой мысли и общепризнанной социально-философской парадигмы управления обществом, преобладание частнонаучных и отраслевых исследований, для которых характерны недостаточная систематизация и глубина, что проявляется во фрагментарности и разрозненности усилий экономистов, юристов, социологов, психологов и представителей других дисциплин.

Исследованию формирующихся норм и правил корпоративного управления в России посвящены многочисленные публикации ведущих российских ученых: Ю. Кочеврина («пионерная» работа о менеджериальном подходе), Ю. Винслава (эффективность институтов корпоративного управления), Г. Клейнера (стратегии поведения участников модели корпоративного управления, раскрытие так называемой функционально-управленческой конфигурации), А. Нестеренко, С. Авдашевой (институциональные факторы корпоративного развития), Т. Долгопятовой, М. Афанасьева, И. Храбровой, В. Лисина и других (анализ моделей корпоративного управления на российских предприятиях), В. Константинова (государственное регулирование корпоративного развития), В. Лисова (организационное проектирование корпоративных структур), А. Радыгина (развитие отношений собственности в корпоративном секторе), А. Татаркина, О. Романовой, А. Силина (региональные механизмы корпоративного строительства), М. Эскиндарова (капитал в системе корпоративных отношений), Ю. Якутина (проблемы эффективности корпоративных структур) и др. Значительный ряд работ посвящен проблемам корпоративных финансов в условиях неопределенности (Е. Чиркова, С. Валдайцев, А. Гребенкин).

Категориальным основам изучения корпоративной культуры в рамках социологии управления сопутствуют работы отечественных социологов: Л.Я. Аверьянова, Д.С. Клементьева, Л. Панковой, Г.С. Батыгина, С.А. Белановского, В.И. Добренькова, Г.Т. Журавлева, А.И. Кравченко, В.П. Култыгина, Н.И. Лапина, Г.В. Осипова, В.А. Ядова, С.Т. Гурьянова и др. [13].

Достаточно полно и подробно организационную культуру осветили Э.А. Смирнова, В.В. Щербина, О.С. Виханский и др. [14].

Проблема управления организационными изменениями и, в частности, проблема управления изменениями корпоративной культуры, наиболее глубоко исследована зарубежными специалистами (И. Ансофф, Jl. Грейнер, Дж. Ньюстром, К. Дэвис, Р. Блейк, Д. Мутон, Х. Виссема, Р. Грант, Э. Шейн, М. Хаммср и Д.З. Чамии). Значительное место в исследованиях этих уче-

ных отводится сущности корпоративных изменений, разработке стратегий, методов и моделей управления этими изменениями [15].

Таким образом, концепция организационной корпоративной культуры создавалась и получила свое развитие в трудах американских ученых (Э. Шайн, А. Кеннеди, Р. Килманн и др.). В противоположность американской концепции организационной корпоративной культуры, сторонники кросс-культурного подхода (Д. Чайлд, Н. Адлер, Г. Хофстед, П. Льюис) к ведению корпоративного предпринимательства провозглашают культурный детерминизм, который определяет значимость культурных различий на микроинституциональном уровне, задающих систему ценностей, норм, взглядов и типов организационного поведения.

Основным объектом рассмотрения различных управленческих теорий была внутрикорпоративная среда. Делая акцент на различных внутренних факторах, – школа научного управления (Ф. Тейлор, Ф. Гилберт) изучала задачи и технологии корпоративных изменений, школа административного управления (А. Файоль, Л. Урвик) – структуры, обеспечивающие достижение целей организации, школа человеческих отношений (К. Арджирис, Э. Мэйо, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг) – поведенческие установки человека в организации. Однако крупным недостатком этих научных школ является то, что они уделяли недостаточное внимание факторам, находящимся вне организационного поля корпораций.

Далее, в плане исследования корпоративной культуры в системе социальных связей и социального управления важное значение имеют работы по различным аспектам социальной солидарности и социального партнерства как особых форм обеспечения социальной стабильности, регулирования социально-трудовых отношений, вне которых невозможна интеграция предпринимателей и наемных работников в рамках некоторой единой системы целей и ценностей, что предполагается концепцией корпоративной культуры. Здесь следует отметить исследования Н.Н. Гриценко, Ю.Е. Волкова, В.Н. Киселева, В.Л. Саленко, В.Г. Смолькова, В.И. Сперанского и др. [16].

В целом же можно констатировать, что в отечественной литературе до сих пор еще явно не достаёт специальных работ, в которых содержание корпоративной культуры, ее роль в системе социальных взаимоотношений и социального управления было подвергнуто комплексному социологическому анализу; многие аспекты этой проблематики еще слабо изучены и не отражены в научной литературе.

Западные подходы к управлению корпоративными изменениями отличаются большим разнообразием, но недостаточной проработанностью и дискуссионностью отдельных положений. Поэтому операционализация базовых концепций управления организационными изменениями в условиях российской практики возможна только при учете особенностей российского менталитета и на основе анализа современной ситуации в отечественной экономике.

В нашей стране данное направление исследований активно развивалось в конце 70-х, 80-х гг. такими учеными, как Ю.М. Забродин, В.В. Новиков, Л.Л. Журавлев, Е.В. Таранов, А.В. Филиппов, Г.М. Мануйлова, М.Л. Павлова, С.Ю. Флоровский, А.А. Радугина, Л.Н. Аксеновская, А.Ф. Денисова, А.И. Пригожин, М.В. Удальцова, Л.К. Аверченко и др. [17]. Чаще всего проблема управления организационными изменениями изучается в рамках исследования различных аспектов управленческого взаимодействия (работы Ю.М. Забродина, В.В. Новикова, Л.Н. Аксеновской и др.). Но при этом социальный аспект взаимодействия субъектов управления представлен недостаточно полно в данных работах.

В настоящее время в социологии накоплен достаточно большой материал и по вопросам инноватики в контексте решения управленческих проблем. Теоретическая эволюция инноваций корпоративной формы организации производства рассмотрена в работах И. Шумпетера, Ф. Хайека, А. Минца, Л. Берли; теория «корпоративного менеджизма» в рамках «индустриального», «постиндустриального» и «новоиндустриального» общества – в трудах П. Друкера, Д. Гэлбрейта, Л. Келсо, Л. Эрхарда и др. Институциональные аспекты инновационного функционирования корпорации рассмотрены Р. Коузом, Д. Стиглицом, О. Уильямсоном, Д. Нортон.

Значение инноваций для социально-экономического развития России автор исследует, опираясь на классические труды И. Шумпетера, Н.Д. Кондратьева, Ф. Хайека, Б. Санто и других ученых [18]. Проблемы управления инновационным развитием организаций и российского общества разрабатывали Х. Дусаев, Д. Грядовой, М. Кастельс, Ю. Карпова, А. Кулагин, Н. Лапин, Б. Лисин, А. Маршак, М. Кочевник, А. Пригожий, В. Подмарков, В. Патрушев, И. Перлаки и другие ученые [19]. Проблемы социального и экономического прогнозирования отражены в работах И. Бестужева-Лады, А. Ахиезера, Н. Кондратьева, Н. Найбороденко и многих других [20]. Исследование проблем становления механизмов корпоративного управления на «постприватизированных» предприятиях в России исследованы в трудах Е. Беляновой С. Перегудова, А. Радыги-

на, Н. Зарубиной, В. Костина, Н. Костиной, Е. Орловой, П. Романова, В. Баженова, Е. Балацкого и других ученых [21].

Исследование процесса формирования института корпоративного управления проводится в контексте происходящих в России реформ. При этом анализировались работы, предлагающие различные теоретико-методологические концепции трансформации российского общества А. Ахиезера, Т. Заславской, С. Кирдиной, Н. Наумовой, В. Федотовой, В. Ядова и др. [22].

Институционализация корпоративного управления в России происходит в эпоху становления нового глобального постиндустриального общества, что неизбежно накладывает свой отпечаток на этот процесс. Проблемы постиндустриализма и становления информационного общества (в том числе в России) исследованы в трудах И. Алексеевой, Д. Белла, М. Кастельса, Е. Коваленко, А. Турена, О. Тоффлера, Н. Покровского, Т. Стоуньер и многих других ученых [23].

В целом же анализ обширной научной литературы по теории менеджмента и корпоративизму показывает, что тематическая ниша изучения социальных особенностей корпоративного менеджмента на российском материале слабо исследована, а проблема сравнительного анализа его конкурирующих моделей в этом контексте вообще не ставилась и это обстоятельство позволяет акцентировать наше внимание на тех аспектах национальной модели корпоративного управления, которые не нашли отражения в отечественной социологии управления.

Кроме того, в процессе решения задач исследования используется комплекс философских и общенаучных методов познания природных и социальных явлений, в том числе:

1) общефилософский принцип детерминизма, предполагающий универсальную взаимосвязь и взаимообусловленность социальных явлений, позволяющий раскрывать их причины и познавать сущность;

2) системный метод как основа для философского обобщения различных концепций управленческой деятельности. Он предполагает рассмотрение объекта исследования – социального управления, в качестве сложноорганизованной системы с присущими ей элементами, подсистемами и связями между ними и социальной средой;

3) метод единства исторического и логического, позволяющий выделить этапы изучения социального управления, логику его исторического развития, общее и особенное в разнообразных теориях социального управления;

4) сравнительный метод – при сопоставлении эволюционирующих теорий социального управления и социальной модернизации. Использование различных исследовательских методов позволяет провести всесторонний анализ предмета исследования, приблизиться к сущности проблем социального управления в процессе модернизации общества и наметить пути их решения.

Методы исследования. В ходе исследования мы использовали ряд общенаучных методов для анализа корпоративной культуры: метод контент-анализа, в частности, конструктивно-типологический, сравнительный анализ, методы соотношения общего и частного, исторического и логического анализа. Активно применялся генетический метод, позволяющий объективно оценить этапы и пути развития социокультурных отношений в организациях.

В представлении модели корпоративной культуры мы использовали метод реконструкции и моделирования культурных феноменов, применяя блочно-модульный принцип структурирования элементов культуры организации, за счет чего, как мы полагаем, была создана целостная картина организационной культуры.

Ссылки:

1. Глобализации не будет // Ведомости. 2004. 19 окт.
2. См: Добренков В.И. Глобализация и современный мир // Социальные проблемы в эпоху глобализации: 36-й Всемирный конгресс Международного института Социологии: Пекин (Китай), 7–11 июля 2004 г.: Сб. материалов делегации социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова и Российской социологической ассоциации (РоСА) М., 2004.; Дробот Г.А. Глобализация: глобальное благо или глобальное зло // Материалы Всероссийского социологического конгресса «Глобализация и социальные изменения в современной России». Москва, 3-5 октября 2006 г. М., 2006.
3. См: Богут И.И. Проблемы глобального управления // Материалы Всероссийского социологического конгресса «Глобализация и социальные изменения в современной России». Москва, 3-5 октября 2006 г. М., 2006. Бузгалин А.В., Колганов А.И.

References (transliterated):

1. Globalizatsii ne budet // Vedomosti. 2004. Oct 19.
2. See: Dobren'kov V.I. Globalizatsiya i sovremenniy mir // Sotsial'nye problemy v epokhu globalizatsii: 36-y Vsemirnyy kongress Mezhdunarodnogo instituta Sotsiologii: Pekin (Kitay), 7–11 iyulya 2004 g.: Sb. materialov delegatsii sotsiologicheskogo fakul'teta MGU im. M.V. Lomonosova i Rossiyskoy sotsiologicheskoy assotsiatsii (RoSA) M., 2004.; Drobot G.A. Globalizatsiya: global'noe blago ili global'noe zlo // Materialy Vserossiyskogo sotsiologicheskogo kongressa "Globalizatsiya i sotsial'nye izmeneniya v sovremennoy Rossii". Moskva, 3-5 oktyabrya 2006 g. M., 2006.
3. See Bogut I.I. Problemy global'nogo upravleniya // Materialy Vserossiyskogo sotsiologicheskogo kongressa "Globalizatsiya i sotsial'nye izmeneniya v sovremennoy Rossii". Moskva, 3-5 oktyabrya 2006 g. M., 2006. Buzgalin A.V., Kolganov A.I. Global'niy kapital.

- Глобальный капитал. М., 2004, и др.
4. См.: Вебер М. Избранные произведения. М., 1990; Веблен Т. Теория праздного класса. М., 1984; Mayo S.E. The Human Problems of an Industrial Civilization. N.Y., 1933; Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. М., 1969.
 5. Файоль А. Общее и промышленное управление. М., 1992; Тейлор Ф. Менеджмент. М., 1992.
 6. Drucker Peter F. Innovation and Entrepreneurship (Practice and Principles). N.Y., 1985.
 7. Цит. по: Тоффлер О. Адаптивная корпорация // Новая индустриальная волна на Западе. М., 1999. С. 460-461.
 8. Гвишиани Д.М. Организация и управление. М.: Наука, 1972; Taylor F. Scientific management. N.Y., 1947; Ерманский О.А. Научная конференция труда и производства и система Тейлора. М., 1922; Н. Fayol. General and Industrial Management. Pitman, London, 1949.
 9. Зазыкин В.Г., Чернышев А.П. Менеджер: психологические секреты профессии. М., 1992; Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999; Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2001; Мюнстенберг Г. Основы психотехники. В 2-х кн. М., 1922, 1923; Херцберг Ф. Побуждение к труду и производственная мотивация / Социологические исследования. М., 1990. № 1; Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме. М.: ИНФРА-М, 1997; Diskson W. Management and worker. K. Harvard Univ., 1941.
 10. Шепель В.М. Управленческая психология. М.: Экономика, 1984; Федоров И.А. Имидж как программирование поведения людей. Рязань: «Новое время», 1997.
 11. Beer St. the brain of the firm. N.Y., 1972; Thompson J.D. Organization in action. N.Y., 1967; Parsons T. Structure and process in modern societies. N.S., 1966.
 12. Голднер Э. Анализ организации // Социология сегодня: проблемы и перспективы. Американская буржуазная социология середины XX века. М.: Прогресс, 1965; Мильнер Б.З. Теория организаций. М.: ИНФРА-М, 1998; Мильнер Б.З., Евенко Л.И., Рапопорт В.С. Системный подход к организации управления. М.: Экономика, 1983; Дизель П.М., Раньян М.К. Поведение человека в организации. М.: Фонд за экономическую грамотность, 1993; Смирнов Э.А. Теория организаций. М.: «ЮНИТИ», 1998.
 13. Аверьянов Л.Я. Социология: что она знает и может. М. «Социолог», 1993. 119 с.; Антология русской классической социологии: Тексты / Сост. и коммент. Д.С. Клементьева, Л. Панкова. М.:Изд-во Моск. ун-та, 1995. 237 с.; Батыгин Г.С. Обоснование научного вывода в социологии. М.: Наука, 1986; Кultygin В.П. Современные зарубежные социологические концепции. М.: МГСУ, 2000; Лапин П.И. Социальные ценности и реформы в кризисной России // Социологические исследования. 1993. № 9. С. 17-28; Левада Ю.А. От мышления к пониманию: социологические очерки 1993-2000. Всерос. центр изуч. обществ. мнения, Моск. шк. полит. исследований. М.: Московская школа политических исследований, 2000. 574 с.; Ядов В.А. Теоретическая социология в России: проблемы и решения // Общество и экономика. 1999. № 3-4. С. 313-314; Гурьянов С.Т. Социология управления. М.: Прометей, 1994; Удалцова М.В., Аверченко Л.К. Социология и психология управления. Ростов н/Д, 2001; Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М.: Финансы и статистика, 2003. 223 с.
 14. Смирнова Э.А. Основы теории организации // ЮНИТИ, 1998. 375 с.; Щербина В.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социологические исследования. 1996. № 7. С. 47-55.
4. See: Veber M. Izbrannyye proizvedeniya. M., 1990; Veblen T. Teoriya prazdnogo klassa. M., 1984; Mayo S.E. The Human Problems of an Industrial Civilization. NY, 1933; Gelbreyt J. Novoe industrial'noe obshchestvo. M., 1969.
 5. Fayol' A. Obshchee i promyshlennoe upravlenie. M., 1992; Teylor F. Menedzhment. M., 1992.
 6. Drucker Peter F. Innovation and Entrepreneurship (Practice and Principles). N.Y., 1985.
 7. Cit. by: Toffler O. Adaptivnaya korporatsiya // Novaya industrial'naya volna na Zapade. M., 1999. P. 460-461.
 8. Gvishiani D.M. Organizatsiya i upravlenie. M.: Nauka, 1972; Taylor F. Scientific management. N.Y., 1947; Ermanskiy O.A. Nauchnaya konferentsiya truda i proizvodstva i sistema Teylora. M., 1922; N. Fayol. General and Industrial Management. Pitman, London, 1949.
 9. Zazykin V.G., Chernyshev A.P. Menedzher: psikhologicheskie sekrety professii. M., 1992; Maslou A. Motivatsiya i lichnost'. SPb.: Evraziya, 1999; Meskon M.H., Al'bert M., Khedouri F. Osnovy menedzhmenta. M.: Delo, 2001; Myunstenberg G. Osnovy psikhotehniki. In 2 books. M., 1922, 1923; Khertsberg F. Pobuzhdenie k trudu i proizvodstvennaya motivatsiya / Sotsiologicheskie issledovaniya. M., 1990. No. 1; Krasovskiy Y.D. Upravlenie povedeniem v firme. M.: INFRA-M, 1997; Diskson W. Management and worker. K. Harvard Univ., 1941.
 10. Shepel' V.M. Upravlencheskaya psikhologiya. M.: Ekonomika, 1984; Fedorov I.A. Imidzh kak programirovanie povedeniya lyudey. Ryazan': "Novoe vremya", 1997.
 11. Beer St. the brain of the firm. N.Y., 1972; Thompson J.D. Organization in action. N.Y., 1967; Parsons T. Structure and process in modern societies. N.S., 1966.
 12. Goldner E. Analiz organizatsii // Sotsiologiya segodnya: problemy i perspektivy. Amerikanskaya burzhuaznaya sotsiologiya serediny XX veka. M.: Progress, 1965; Mil'ner B.Z. Teoriya organizatsiy. M.: INFRA-M, 1998; Mil'ner B.Z., Evenko L.I., Rapoport V.S. Sistemniy podkhod k organizatsii upravleniya. M.: Ekonomika, 1983; Dizel' P.M., Ran'yan M.K. Povedenie cheloveka v organizatsii. M.: Fond za ekonomicheskuyu gramotnost', 1993; Smirnov E.A. Teoriya organizatsiy. M.: "YUNITI", 1998.
 13. Aver'yanov L.YA. Sotsiologiya: chto ona znaet i mozhet. M. «Sotsiolog», 1993. 119 pp; Antologiya russkoy klassicheskoy sotsiologii: Texts / comp. and comments by D.S. Klement'ep, L. Pankov. M.:Izd-vo Mosk. un-ta, 1995. 237 p.; Batygin G.S. Obosnovanie nauchnogo vyvoda v sotsiologii. M.: Nauka, 1986; Kultygin V.P. Sovremennyye zarubezhnyye sotsiologicheskie kontseptsii. M.: MGSU, 2000; Lapin P.I. Sotsial'nye tsennosti i reformy v krizisnoy Rossii // Sotsiologicheskie issledovaniya. 1993. No. 9. P. 17-28; Levada Y.A. Ot myshleniya k ponimaniyu: sotsiologicheskie ocherki 1993-2000. Vseros. tsentr izuch. obshchestv. mneniya, Mosk. shk. polit. issledovaniy. M.: Moskovskaya shkola politicheskikh issledovaniy, 2000. 574 p.; Yadov V.A. Teoreticheskaya sotsiologiya v Rossii: problemy i resheniya // Obshchestvo i ekonomika. 1999. No. 3-4. P. 313-314; Gur'yanov S.T. Sotsiologiya upravleniya. M.: Prometey, 1994; Udaltsova M.V., Averchenko L.K. Sotsiologiya i psikhologiya upravleniya. Rostov n/D, 2001; Galkina T.P. Sotsiologiya upravleniya: ot gruppy k komande. M.: Finansy i statistika, 2003. 223 p.
 14. Smirnova E.A. Osnovy teorii organizatsii // YUNITI, 1998. 375 p.; Shcherbina V.V. Organizatsionnaya kul'tura v zapadnoy traditsii: priroda, logika formirovaniya i funktsii // Sotsiologicheskie issledovaniya. 1996. No. 7. P. 47-55.

15. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб., 1999. 416 с.; Ныостор Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб., 2000. 448 с.; Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе. СПб., 1997. 332 с.; Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с.
16. См.: Гриценко Н.Н. Трудовые отношения: управление, партнерство и справедливость // Управление персоналом. 2000. № 4; Волков Ю.Е. Идеиные истоки теории и практики социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2000. № 5(11); Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. М., 1998; Сперанский В.И. Предприниматели в системе социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2000. № 2; Саленко В.Л. Профессиональные союзы России в условиях перехода к рынку. М., 1999; Что нужно знать о социальном партнерстве. Рекомендации. Правовые аспекты. Зарубежный опыт. М., 1994; и др.
17. Г.М. Мануйлов, В.В. Новиков. Психологическое управление в кризисном обществе. СПб.: Алетейя, 1999. 352 с.; Новиков В.В. Социальная психология: феномен и наука. М.: МАПН, 1998. 462 с.; Пригожий А.И. Методы развития организаций. М.: МЦЭФР, 2003. 863 с.
18. См.: Шумпетер Й. Теория экономического развития. М., 1982; Н.Д. Кондратьев. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. М., 2002; Хайек Ф. Дорога к рабству // Вопросы философии. 1990. № 10; Санто Б. Инновация как средство экономического развития. М., 1990.
19. См.: Грядовой Д.И. Теория и практика принятия управленческих решений: инновационные аспекты: Монография. М., 2002. Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. М., 2000; Пригожий А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики). М., 1989; Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию. М., 1982; Перлаки И. Нововведения в организациях. М., 1980; Дусаев Х.Б. Методологические аспекты классификации инноваций // Вестник Оренбургского государственного университета. 2004. № 1; Дусаев Х.Б. Инновации: Теория и практика: Монография. М., 2003.
20. Ахиезер А.И. Россия: Критика исторического опыта. Новосибирск, 1998; Пайбороденко Н.М. Прогнозирование и стратегия социального развития России. М.; 2003; Бестужев-Лада И.В. Поисковое социальное прогнозирование: опыт систематизации. М., 1987.
21. См.: Белянова Е. Мотивация и поведение российских предприятий / Вопросы экономики. 1995. № 6; Балацкий Е., Лапин В. Инновационный сектор промышленности / Экономист. 2004. № 1; Перегудов С.П. Корпорации, общество, государство: эволюция отношений. М., 2003; Радыгин А. Корпоративное управление в России: ограничения и перспективы // Вопросы экономики. 2002. № 1; Костин В.А., Костина Н.Б. К вопросу об определении понятия «социальная организация» // СОЦИС. 2001. № 10; Орлова Е.В. Предпринимательство и предпринимательский менеджмент в современной России. Саратов, 2000; Романов П.В. Социологические интерпретации менеджмента. Саратов, 2000; Баженов В.П. Патерналистское сознание и социально-трудовые отношения на промышленном предприятии // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Самара, 1999.
22. См.: Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. Новосибирск, 2000; Заславская Т.И. О социально-трансформационной структуре России // Общество и экономика. 1999. № 3-4; Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. М., 2002; Наумова Н.Ф. Рецидивизиру-
15. Ansoff I. Novaya korporativnaya strategiya / ed. by IO.N. Kapturevskiy. SPb., 1999. 416 p.; Nyostor Dzh.V., Devis K. Organizatsionnoe povedenie / ed. by Y.N. Kapturevskiy. SPb., 2000. 448 s.; Khammer M., Champi Dzh. Reinzhiniring korporatsii: manifest revolyutsii v biznese. SPb., 1997. 332 p.; Sheyn E. Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo. SPb.: Piter, 2002. 336 p.
16. See: Gritsenko N.N. Trudovye otnosheniya: upravlenie, partnerstvo i spravedlivost' // Upravlenie personalom. 2000. No. 4; Volkov Y.E. Ideynye istoki teorii i praktiki sotsial'nogo partnerstva // Trud i sotsial'nye otnosheniya. 2000. No. 5(11); Kiselev V.N., Smol'kov V.G. Sotsial'noe partnerstvo v Rossii. M., 1998; Speranskiy V.I. Predprinimateli v sisteme sotsial'nogo partnerstva // Trud i sotsial'nye otnosheniya. 2000. No. 2; Salenko V.L. Professional'nye soyuzy Rossii v usloviyakh perekhoda k rynku. M., 1999; Chto nuzhno znat' o sotsial'nom partnerstve. Rekomendatsii. Pravovye aspekty. Zarubezhniy opyt. M., 1994; et al.
17. G.M. Manuylov, V.V. Novikov. Psikhologicheskoe upravlenie v krizisnom obshchestve. SPb.: Aleteiya, 1999. 352 p.; Novikov V.V. Sotsial'naya psikhologiya: fenomen i nauka. M.: MAPN, 1998. 462 p.; Prigozhii A.I. Metody razvitiya organizatsiy. M.: M-EEFR, 2003. 863 p.
18. See: Shumpeter Y. Teoriya ekonomicheskogo razvitiya. M., 1982; N.D. Kondrat'ev. Bol'shie tsikly kon'yunktury i teoriya predvideniya. M., 2002; Khaek F. Doroga k rabstvu // Voprosy filosofii. 1990. No. 10; Santo B. Innovatsiya kak sredstvo ekonomicheskogo razvitiya. M., 1990.
19. See: Gryadovoy D.I. Teoriya i praktika prinyatiya upravlencheskikh resheniy: innovatsionnye aspekty: Monografiya. M., 2002. Kastel's M. Informatsionnaya epokha. Ekonomika, obshchestvo i kul'tura. M., 2000; Prigozhii A.I. Novovvedeniya: stimuly i prepyat'stviya (sotsial'nye problemy innovatiki). M., 1989; Podmarkov V.G. Vvedenie v promyshlennuyu sotsiologiyu. M., 1982; Perlaki I. Novovvedeniya v organizatsiyakh. M., 1980; Dusaev X.B. Metodologicheskie aspekty klassifikatsii innovatsiy // Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta. 2004. No. 1; Dusaev H.B. Innovatsii: Teoriya i praktika: Monograph. M., 2003.
20. Akhiezer A.I. Rossiya: Kritika istoricheskogo opyta. Novosibirsk, 1998; Payborodenko N.M. Prognozirovaniye i strategiya sotsial'nogo razvitiya Rossii. M.; 2003; Bestuzhev-Lada I.V. Poiskovoe sotsial'noe prognozirovaniye: opyt sistematizatsii. M., 1987.
21. See: Belyanova E. Motivatsiya i povedenie rossiyskikh predpriyatiy / Voprosy ekonomiki. 1995. No. 6; Balatskiy E., Lapin V. Innovatsionniy sektor promyshlennosti / Ekonomist. 2004. No. 1; Peregudov S.P. Korporatsii, obshchestvo, gosudarstvo: evolyutsiya otnosheniy. M., 2003; Radygin A. Korporativnoye upravlenie v Rossii: ograniчениya i perspektivy // Voprosy ekonomiki. 2002. No. 1; Kostin V.A., Kostina N.B. K voprosu ob opredelenii ponyatiya "sotsial'naya organizatsiya" // SOTSIS. 2001. No. 10; Orlova E.V. Predprinimatel'stvo i predprinimatel'skiy menedzhment v sovremennoy Rossii. Saratov, 2000; Romanov P.V. Sotsiologicheskie interpretatsii menedzhmenta. Saratov, 2000; Bazhenov V.P. Paternalist'skoe soznanie i sotsial'no-trudovye otnosheniya na promyshlennom predpriyatii // Sotsial'no-trudovye otnosheniya: sostoyanie i tendentsii razvitiya v Rossii. Samara, 1999.
22. See: Kirdina S.G. Institutsonal'nye matritsy i razvitie Rossii. Novosibirsk, 2000; Zaslavskaya T.I. O sotsial'no-transformatsionnoy strukture Rossii // Obshchestvo i ekonomika. 1999. No. 3-4; Zaslavskaya T.I. Sotsietal'naya transformatsiya rossiyskogo obshchestva: Deyatel'nostno-struktural'naya kontseptsiya. M., 2002; Naumova N.F. Retsidiviruyushchaya mod-

- щая модернизация в России как форма развития цивилизации // Социологический журнал. 1996. № 3-4; Федотова В.Г. Судьба России в зеркале методологии // Вопросы философии. 1995. № 12; Ядов В.А. Россия как трансформирующееся общество: резюме многолетней дискуссии социологов // Куда идет Россия. М., 2000.
23. Bell D. The Coming of post-industrial Society. A Venture in Social Forecasting. N.Y., 1973; Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. М., 1999; Стоуньер Т. Информационное богатство: профиль индустриальной экономики // Новая технократическая волна на Западе. М., 1986; Турен А. От обмена к коммуникации: рождение программированного общества // Новая технократическая волна на западе. М., 1986; Покровский Н. В зеркале глобализации // Отечественные записки. 2003. № 1; Алексеева И.Ю. Возникновение идеологии информационного общества // Информационное общество. 1999. № 1; Коваленко И.Е. Информационное общество: концептуальные основы и современные тенденции развития. М., 2003.
- ernizatsiya v Rossii kak forma razvitiya tsivilizatsii // Sotsiologicheskiy zhurnal. 1996. No. 3-4; Fedotova V.G. Sud'ba Rossii v zerkale metodologii // Voprosy filosofii. 1995. No. 12; Yadov V.A. Rossiya kak transformiruyushcheesya obshchestvo: rezюме mnogoletney diskussii sotsiologov // Kuda idet Rossiya. M., 2000.
23. Bell D. The Coming of post-industrial Society. A Venture in Social Forecasting. NY, 1973; Bell D. Gryadushchee postindustrial'noe obshchestvo. M., 1999; Stoun'er T. Informatsionnoe bogat-stvo: profil' industrial'noy ekonomiki // Novaya tekhnokraticheskaya volna na Zapade. M., 1986; Turen A. Ot obmena k kommunikatsii: rozhdenie programmirovannogo obshchestva // Novaya tekhnokraticheskaya volna na zapade. M., 1986; Pokrovskiy N. V zerkale globalizatsii // Otechestvennye zapiski. 2003. No. 1; Alekseeva I.Y. Vozniknovenie ideologii informatsionnogo obshchestva // Informatsionnoe obshchestvo. 1999. No. 1; Kovalenko I.E. Informatsionnoe obshchestvo: kontseptual'nye osnovy i sovremennye tendentsii razvitiya. M., 2003.