

Научная статья

УДК 334.02

DOI: 10.47475/1994-2796-2025-506-12-20-27

О ГУМАНИСТИЧЕСКОЙ СУЩНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗЛИЧНЫМИ СОЦИАЛЬНЫМИ СИСТЕМАМИ

Наталья Михайловна Горяйнова¹✉, Виктор Николаевич Горяйнов²

¹Южно-Уральский технологический университет, Челябинск, Россия, centerrap@mail.ru

²Филиал Военно-воздушной академии имени профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина, Челябинск, Россия

Аннотация. В данной статье проведен краткий анализ составляющих управленческой культуры с учетом социально-гуманитарной и культурологической сущности данного феномена, сформулировано противоречие между требованиями к траектории дальнейшего развития управленческой культуры в современной гуманистической парадигме и ее реального воплощения в практике управления различными социальными системами. По мнению авторов, гуманистическая сущность феномена управленческой культуры, определяемая специфической иерархией руководства и подчинения, генетически формируется как единая система качеств и характеристик в естественном процессе исторического и социокультурного развития практики управленческой деятельности под определяющим влиянием системы традиционных для локализованных обществ нравственных норм и ценностей, придающих этому феномену собственно гуманистический контекст. Авторами предложено также рассматривать управленческую культуру как качественный показатель деятельности в системе социальных взаимоотношений, определяемых специфической иерархией руководства и подчинения, как один из основных показателей профессионализма и нравственности представителей управленческого класса, а также оценки эффективности практики управленческой деятельности.

Ключевые слова: управление, субъект-субъектные управленческие отношения, управленческая культура, социально-гуманитарные факторы управления, система управленческих отношений

Для цитирования: Горяйнова Н. М., Горяйнов В. Н. О гуманистической сущности управленческой культуры и практики управления различными социальными системами // Вестник Челябинского государственного университета. 2025. № 12 (506). С. 20–27. DOI: 10.47475/1994-2796-2025-506-12-20-27

Original article

ON THE HUMANISTIC NATURE OF MANAGEMENT CULTURE AND MANAGEMENT PRACTICES OF DIFFERENT SOCIAL SYSTEMS

Natalya M. Goryaynova¹✉, Viktor N.Goryaynov²

¹South Ural Technological University, Chelyabinsk, Russia, centerrap@mail.ru

²Branch of the Zhukovsky and Gagarin Air Force Academy, Chelyabinsk, Russia

Abstract. This article provides a brief analysis of the components of managerial culture, taking into account the socio-humanitarian and cultural essence of this phenomenon..formulated a contradiction between the requirements for the trajectory of further development of managerial culture in the modern humanistic paradigm and its real implementation in the practice of managing various social systems. According to the authors, the humanistic nature of theThe phenomenon of managerial culture, defined by a specific hierarchy of leadership and subordination, is genetically formed as a single system of qualities and characteristics in the natural process of historical and sociocultural development of the practice of managerial activity under the determining influence of the system of moral norms and values traditional for localized societies, giving this phenomenon its own humanistic context. The authors also proposed to consider managerial culture as a qualitative indicator of activity in the system of social relations determined by a specific hierarchy of leadership and subordination, as one of the main indicators of professionalism and morality of representatives of the managerial class, as well as assessing the effectiveness of management practice.

Keywords: management, subject-subject management relations, management culture, social and humanitarian factors of management, system of management relations

For citation: Goryaynova NM, Goryaynov VN. On the Humanistic Nature of Management Culture and Management Practices of Different Social Systems. *Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2025;(12(506):20-27. (In Russ.). DOI: 10.47475/1994-2796-2025-506-12-20-27

Введение

На современном мировом этапе сложной, слабо предсказуемой и многоплановой социально-политической и социально-экономической трансформации политических и гражданских социальных институтов довольно четко просматривается глобальная тенденция на усиление гуманитарных трендов в социальных отношениях, но при этом все очевиднее становится упадок уровня образованности, общей культуры и нравственности в локализованных обществах в целом. Парадоксальность данных проявлений отражает глубинные противоречия в современных социумах. Интеллектуальной элите цивилизованного мира, думающей о перспективах будущего, сегодня ясно, что именно гуманитарная сфера социальных отношений испытывает на себе значительные перегрузки, возникшие в результате безответственных, глубоко непрофессиональных и порой даже безнравственных управленческих решений. Современное российское общество, увы, тоже не избежало социальной аномии, что, на взгляд авторов, существенно повлияло и на природу серьезных трансформаций в управленческих отношениях.

Безусловно, ярче всего несовершенство в этом отношении процессов социального взаимодействия проявляется в практике управления различными социальными организациями — от органов публичной власти, до отдельного трудового коллектива. Причем особое беспокойство не может не вызывать ментально слабая персональная рефлексия на эту далеко не тривиальную проблему у представителей управленческого класса различного уровня и профиля деятельности.

Таким образом, налицо противоречие между несомненной необходимостью дальнейшего совершенствования управленческой культуры на данном этапе развития общества в контексте гуманитарной и культурологической составляющей и ее фактическим состоянием.

В настоящее время, когда общественный нерв предельно обнажен и нестабилен, в условиях прозрачности и информационной открытости социальных контактов в обществе развернуты публичные дискуссии как на бытовом уровне, так и на уровне научного осмысления о причинах недо-

статка профессионализма у современных управленческих кадров различного уровня и в различных отраслях. Говорится и об отсутствии актуальных и эффективных социальных технологий, соответствующих изменившимся условиям трудовой деятельности, и о сохраняющемся неумении выстраивать субъект-субъектные управленческие отношения, об игнорировании достижений науки и практики управления, и о неэффективности принимаемых управленческих решений в самых разных направлениях деятельности и, наконец, о крайне низкой, отчасти противоречивой, несоответствующей реальным социальным запросам управленческой культуре [4, 5, 12].

Хотелось бы сразу обозначить, что авторы в понимании сущности управленческой культуры склоняются к аксиологическому подходу, воспринимая управленческую культуру, прежде всего, как меру гуманизации сознания субъекта управления, отражающую симбиоз глубоко нравственных ценностных ориентаций, этических принципов и сугубо управленческих компетенций, способных радикально преобразовать управленческое взаимодействие.

В связи с этим предполагается еще раз критически переосмыслить те факторы, которые совокупно влияют на характер современной российской управленческой практики в культурологической и отчасти социально-этической плоскости, поскольку, очевидно, что именно такая оценка культуры управления позволяет получить наглядное представление не только о сегодняшнем нравственном состоянии всего общества, но и определить направленность и возможный потенциал ее дальнейшего поступательного развития. Мы предлагаем считать эти факторы — факторами социально-гуманитарного свойства.

Это авторское видение подкрепляет и ретроспектива различного рода научных исследований, в числе прочего подтверждающая взгляд на культуру управления как на социально-гуманитарный феномен, наиболее ярко проявляющийся в системе субъектных управленческих отношений. И такой подход позволяет рассматривать эти факторы, как конструктивно и содержательно характеризующие современные управленческие отношения.

Кратко коснемся их классификации. В первую очередь следует выделить собственно социально-ценностные факторы, отражающие нравственное состояние общества на конкретно-историческом этапе развития и во всем диапазоне социальных проявлений. О том, что в этой области накопилось немало проблем свидетельствует принятие Президентом РФ Указа от 09.11.2022 N 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». В этом, несомненно, своевременном документе речь идет о необходимости «сохранения нравственные ориентиров, лежащих в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны»¹.

Все большее количество социологических исследований в области управления обращает внимание на ценностный контекст этого вида социальных отношений, ведь именно ценности выступают одним из мощнейших их регуляторов [5, 14]. Собственно ценностное восприятие существующей реальности и является основой мотивации и действий, основанных на ценностных отношениях, что, на наш взгляд, справедливо и для биполярности управленческих отношений.

Ко второй группе относятся собственно социальные факторы, действие которых проявляется на уровне малого социума, поскольку именно на этом уровне управленческая культура может рассматриваться и как средство, и как продукт intersubъективной коммуникации и организационного взаимодействия. При этом они носят как социально детерминированный объективный, так и субъективный характер, ибо они напрямую воздействуют на характер реальных межличностных и межгрупповых отношений в процессе трудовой деятельности. При этом следует обязательно учитывать тот факт, что субъективная природа властного общения всегда была специфична, поскольку в ней генетически заложены идеи неизбежной приоритетности субъекта управления над объектом, организационного подчинения последнего и добровольное признание им интеллектуального и нравственного превосходства носителя власти. К объективным условиям относятся организационно-правовые, технологические, финансово-эконо-

мические, социально-психологические и социально-бытовые условия, отражающие не только природу и состояние малого социума, но и представляющие собой основу практики управления.

Как видим, управленческую культуру можно анализировать в двух аспектах: личностном и организационном. Что, собственно, подтверждено всеми фундаментальными ее исследованиями. Личностный аспект подразумевает изучение особенностей и закономерностей развития личности руководителя, как субъекта управленческой деятельности, носителя определенного типа управленческой культуры, в том числе наличия у него системы управленческих знаний, актуальных ценностей и технически и ментально готового к непрерывному саморазвитию и самосовершенствованию.

В организационном аспекте управленческая культура чаще всего исследуется как специфическая часть мировой культуры, отражающая основные параметры достигнутого уровня организационно-технологических условий, способов и традиций управления, либо идентифицируется как организационная культура.

Третью группу представляют собственно гуманитарные факторы, действующие на частном личностном уровне: знания, чувства, навыки, образ жизни, способность личности осознать и продемонстрировать лучшие черты профессионального сознания и поведения, харизма, воля, способность предвидения (прогнозирования), гуманизм и так далее. С этой точки зрения ряд авторов предлагают рассматривать управленческую культуру как некий уровень сформированности интеллектуальных, эмоционально-волевых, психических, физических величин, совокупность качеств и принципов, позволяющую решать профессиональные задачи в сфере общественного управления с ориентацией на высокую степень эффективности и значимости управленческой практики [2, 10]. При такой интерпретации управленческой культуры акцент делается на ее миссионерской сущности, а именно, на воспитании сотрудников организации, формировании их ценностных ориентаций, мировоззренческих ориентиров.

Мы в наших работах уже неоднократно делали акцент на том, что невозможно рассматривать семантику управленческой культуры вне временного цивилизационного контекста, который продуцирует ее инвариантность. Доминирующие ее признаки формируются на каждом конкретном историческом этапе развития общества, однако, в основе все равно лежат вневременные факторы, такие, например, как архетип национального характера. Внешнее же вли-

¹ Указ Президента РФ от 09.11.2022 N 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». «Собрание законодательства РФ», 14.11.2022, N 46, ст. 7977 / Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 10.09.2025).

яние, характеризующееся различной степенью интенсивности, может оказывать как позитивное, так и негативное воздействие лишь на динамику процесса развития культуры управления, слабо влияя на ее сущностные черты. В то время как решающее воздействие на характер и особенности управленческой культуры, на конкретно-исторический ее тип оказывают социально-политические, социально-экономические, правовые и культурные доминанты, национальные традиции и обычаи [6].

К слову сказать, в научном дискурсе всегда уделялось очень большое внимание анализу сущности власти, как универсального механизма, регулирующего социальное взаимодействие. Особый интерес, как известно, и по сей день, вызывает природа властных отношений. В прошлом присутствуют примеры, когда примитивные социальные структуры приводились к балансу с опорой на условное равенство, исключаяющее резкую уровневую поляризацию, присущую современным управленческим отношениям. А это может означать, что саморегулирование коллективной жизни осуществлялось при помощи традиций и обычаев, правил и норм, то есть на основе системы культурных и нравственных ценностей, которые позволяли поддерживать желаемое равновесие социума. Это подтверждает то, о чем уже было сказано выше, а именно, эффективность управления зависела от достигнутого уровня общей культуры и от умения лидерских групп использовать гуманитарные инструменты в своих властных целях. И сегодня мы наблюдаем, как локализация научного интереса вокруг культурологических и гуманистических факторов социального взаимодействия постоянно возрастает в условиях усиления неравенства и социальной асимметрии в системе организационных отношений господства и подчинения.

Интересны в этом отношении выводы, представленные в коллективном докладе социологического центра РАН по материалам Мета-проекта «Гражданская экспертиза сферы управления»¹.

Во-первых, составители доклада, обращают внимание на то, что «намечился серьезный поворот политиков к решению проблем управления социально-политическими, -экономическими, -экологическими и др. процессами на научной основе, поскольку за последние годы эти процессы не раз

показывали свою неукротимую стихийно-разрушительную силу несмотря на то, что начинались из самых благих побуждений».

И, во-вторых, на уровне управления конкретной организацией очевиден явный запрос на «непосредственную связь личного и общественного, индивидуального и институционального».

Таким образом, главные цели и ценности управления, как вида человеческой практики, остаются по-прежнему неизменными — это формирование и сохранение общественного порядка через преодоление хаоса и острых противоречий в социуме и его постоянное совершенствование в рамках гуманистических традиций. Управленческий класс, как общественно выделенная и особым образом организованная сила, должен реально гарантировать каждому члену сообщества порядок и стабильность, свободу и право, безопасность и защиту, постоянно расширяя перспективу социальных и личных возможностей. Однако совершенно ясно, что далеко не только утилитарные требования к управлению имеют значение, отнюдь, современное общество желает воспринимать управленческий класс как подлинно элитарную группу, являющуюся носителем как общечеловеческих, так и национальных культурно-нравственных ценностей и демонстрирующих безусловную приверженность им в каждодневной управленческой практике в социальных системах любого уровня и масштаба.

Культура в любом ее проявлении как продукт человеческого сознания является искусственным феноменом. В этой связи мы согласны с мнением А. В. Тихонова, отмечающим, что социальная реальность всегда характеризуется естественно-искусственной дихотомией, которая складывается под влиянием вмешательства в социальные процессы различных доминирующих субъектов [15]. Это означает, что в процессе интеракций управленческой деятельности субъекты управления также и сами формируют ее культурологический контекст. Следовательно, управленческая культура, будучи феноменологическим конструктом неизбежно отражает чей-то личностный опыт, но и неизбежно выходит за его рамки, постоянно изменяясь, создавая новые артефакты и образцы организационного поведения, адекватно реагируя на новые требования и критерии развития [6].

Мы уделили повышенное внимание этой классификации, именно потому, что в ней делается акцент на социально-гуманитарные факторы. Однако нельзя не отметить тот факт, что наиболее распространенным является несколько иной социоло-

¹ Коллективный доклад сотрудников Центра социологии управления и социальных технологий ИС РАН «Социальная диагностика проблемы радикального реформирования властно-управленческой вертикали». URL: https://www.fnisc.ru/index.php?page_id=2183 (дата обращения: 29.09.2025).

гический подход, на наш взгляд органично дополняющий вышесказанное. Согласно ему, выделяют в целом три основных структурных компонента: управленческие знания (когнитивный компонент), управленческие отношения (коммуникативный компонент) и, собственно, деятельностный компонент [3, 8, 11]. Такой подход справедливо предполагает, что управленческой культуре свойственно постоянное самовоспроизводство. Это означает постоянную социализацию личности субъекта управления и ее адаптацию к видоизменяющимся корпоративным ценностям, воплощающимся со временем в устойчивые черты его личности и интерпретирование их в процессе управления различными социальными системами.

Вместе с тем существует и мнение, что культуру управления следует рассматривать как «сложную систему мировоззренческих принципов, этических норм и социальных практик, регулирующих управленческие отношения между акторами, осуществляющими деятельность в определенном организационно-экономическом пространстве» [7].

Безусловно, можно утверждать, что многочисленные классификации структурных компонентов управленческой культуры, представленные в работах зарубежных и отечественных специалистов, при всем их различии не только не исключают, но дополняют и конкретизируют друг друга. Любая предлагаемая модель управленческой культуры, на наш взгляд, все равно рассматривается как ее интегративная характеристика, учитывающая количественные и качественные параметры управленческой практики.

Согласимся также с мнением Е. Г. Ерохина о том, что «несмотря на дифференциацию подходов к рассмотрению и исследованию управленческой культуры, все отечественные ученые в той, или иной степени сходятся во мнении, что управленческая культура заключена в безграничной сфере общей культуры. Она имеет способность трансляции и воспроизводства в лице того или иного руководителя, регулируя его поведение и управленческую деятельность, и олицетворяет собой единство и многообразие ценностей, норм, знаний, умений и образцов поведения» [4, с. 182].

Следовательно, на этапе формирования правовой культуры и гражданского общества в современной России, а также острого внимания на всех уровнях к эффективности управленческой деятельности трудно переоценить роль и предназначение собственно управленческой культуры политической и экономической элиты. По мнению Г. В. Атаманчука и Н. М. Кейзерова, налицо ее

мощный адаптационно-стабилизационный потенциал, столь значимый в условиях, когда рушатся многие прежние устои, когда устаревающие идеалы еще полностью не изжиты, а новые еще основательно не укоренились [1].

Так, в толковом словаре «Социология управления» находим весьма любопытное утверждение о том, «что попытки повысить эффективность управления путём внедрения последних достижений западного менеджмента разбиваются о неустойчивое социально-экономическое и тревожное социально-психологическое положение главной фигуры субъект-объектной модели управления — самого управленца. Он испытывает на себе не только влияние неопределённости условий, в которых принимаются решения, но и страдает от невозможности в полной мере выполнить свои профессиональные функции, поскольку политическая целесообразность или рыночная конъюнктура нередко заставляют его нарушать писанные и не писанные правила управленческой этики» [13, с. 253].

И в этой связи нам представляется, что именно благодаря нашей национальной самобытности и особому историческому пути развития мы способны отчасти уменьшить социальные и нравственные издержки неизбежного вхождения России в мир современной рыночной экономики. Российской управленческой культуре, таким образом, необходимо как можно скорее отвергнуть навязываемые извне разрушительные и ментально чуждые нам образцы и нормы взаимодействия в деловой сфере, которые диалектически свойственны рыночной экономике — прибыль превыше всего, индивидуализм и эгоизм, сильный всегда прав, любые действия могут быть оправданы, если они экономически целесообразны и т.д. и вернуться к истокам традиционной для русского менталитета деловой практике, глубоко нравственной в своей основе. И, право слово, там есть чему поучиться и что возродить. Ну и, кроме того, как уже неоднократно было отмечено выше, процесс становления и совершенствования культуры управления происходит в условиях реального социального взаимодействия, для которого свойственна неизменная и нередко непредсказуемая динамика. И именно поэтому авторы убеждены, что особая роль в поддержании траектории желательного и предпочтительного направления развития культуры управленческой деятельности принадлежит именно социально-гуманитарным факторам, определяющим суть, содержание и специфику субъект-субъектных управленческих отношений на основе наших национальных традиций и нравственных ценностей.

В завершение согласимся с Е. В. Павловой в том, что для понимания всей сложности и неоднозначности процесса становления и совершенствования культуры управления необходимо учитывать ряд обстоятельств:

– во-первых, культура, как результат деятельности людей, представляет собой предметный и деятельный генофонд общества, который задает индивидам и институтам определенные образцы мышления и поведения, а также предполагающий их способность к обучению, адаптации и, обеспечивающий возможность обновления объема и структуры «социальной памяти». Поэтому в сегодня и стоит так остро вопрос о защите наших духовно-нравственных ценностей, культуры и исторических традиций;

– во-вторых, культура проявляется в деятельности людей, которая воплощает усвоенные или вновь выработанные образцы культуры. Поэтому управленческую деятельность можно и нужно рассматривать как отражение той, или иной комбинации культурных традиций. При этом формы и ценности культуры управления формируются как в организации, так и за ее пределами;

– в-третьих, развитие культуры происходит по принципу естественного отбора, т.е. выживают те культурные традиции, взгляды, ценности, которые наилучшим образом обеспечивают жизненные цели общности [8].

В этой связи невозможно не сказать и о том, что жизненной целью российской общности сегодня является не просто выживание в условиях жесточайшего внешнего давления, многочисленных рисков и угроз, но и дальнейшее динамичное развитие и процветание, которое можно обеспечить, в том числе, и на основе высокопрофессиональной и нравственной управленческой деятельности.

Нельзя не согласиться и с О. А. Плотниковой в том, что управленческая культура обладает определенным набором культурных универсалий, которые позволяют полноценно обеспечивать всем необходимым процессы регулирования и саморегулирования в системе управления, а также содержат скрытый ресурс для дальнейшего развития [9].

Заключение

Итак, на основании всего вышесказанного можно кратко сформулировать следующие выводы:

1. Управленческую культуру необходимо воспринимать как открытую систему, которая интегрирована в системы более высокого порядка, а именно: социокультурную национальную среду и культуру социальной организации. Это означает, что культура управления способна оказывать об-

ратное влияние на вышеупомянутые системы, следовательно, она способна регулировать как общие, так и частные социальные процессы, придавать им аксиологическую ориентацию.

2. Феномен управленческой культуры, определяемый специфической иерархией руководства и подчинения, генетически формируется как единая система качеств и характеристик в естественном процессе исторического и социокультурного развития практики управленческой деятельности под определяющим влиянием системы традиционных для локализованных обществ нравственных норм и ценностей, придающих этому феномену гуманистический контекст.

3. Управленческую культуру следует рассматривать как качественный показатель деятельности в системе социальных взаимоотношений, определяемых специфической иерархией руководства и подчинения, как один из основных показателей профессионализма и нравственности представителей управленческого класса, а также критерий оценки эффективности практики управленческой деятельности в целом.

4. Даже такой краткий анализ позволяет сделать вывод о том, что состояние культуры управления в обществе в настоящее время, во-первых, еще далеко от совершенства. А, во-вторых, субъект социального управления сейчас не должен просто узко продуцировать и оберегать условно устоявшиеся корпоративные нормы и ценности, но соотносить их с актуальными гуманитарными потребностями и интересами социума, соизмерять с национально-историческими реалиями и традиционными нравственными ценностями. И все это должно происходить при непрерывном возрастании уровня культуры управления, как за счет научно-технологического прогресса, так и благодаря росту личностного интеллектуального и нравственного потенциала субъектов управления.

Все вышеизложенное позволяет констатировать, что управленческая культура остается так до конца и не расшифрованным феноменом в научном дискурсе именно по той причине, что она имеет сложную и неоднозначную природу, пребывающую в своем становлении и развитии под влиянием всех вышеперечисленных факторов. Вместе с тем, современная культурологическая парадигма управления требует не столько раскрытия онтологических основ управленческой культуры, сколько всеобъемлющего исследования самого субъекта управления и на этой основе определения требований к качественному содержанию его личности в феноменологическом и социокультурном аспектах.

Список источников

1. Атаманчук Г. В., Кейзеров Н. М. Культура решений менеджмента. М.: РАГС, 1995. 254 с.
2. Бурнакин М. Н. Сущность и принципы управленческой культуры менеджера // Обзор педагогических исследований. 2019. Т. 1. № 1. С. 12–18.
3. Давыдова А. В. Влияние структурных компонентов управленческой культуры на развитие организации // Дискуссия. 2011. № 9. С. 134–138.
4. Ерохин Е. Г. Сущность и содержание управленческой культуры: социологический анализ современных отечественных подходов // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2019. № 2 (835). С. 176–185.
5. Канаев А. А., Колбин А. И. Российская культура как фактор принятия управленческого решения // Научный потенциал. 2023. № 1–2 (40). С. 119–123.
6. Мирюшкина Ю. В., Пасько Н. А. Эволюция управленческой культуры и культуры управления в России // Экономика и социум. 2014. № 2–3 (11). С. 508–511.
7. Николаев С. Ю. Культура менеджмента и управленческая культура организации // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2022. № 2. С. 72–76.
8. Павлова Е. В. Управленческая культура: понятие, сущность, основные черты // Молодой ученый. 2015. № 10 (90). С. 1059–1061.
9. Плотникова О. А. Социально-философский анализ управленческой культуры: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата философских наук. Пятигорск: Пятигорский государственный технологический университет. 2010. 22 с.
10. Передня Д. Г. Управленческая культура и культура управления: к вопросу о разграничении понятий // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2022. № 1 (846). С. 123–129.
11. Савельев И. А. Структура управленческой культуры как предметная область современной социологии управления // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2015. № 4. Ч. 2. С. 153–156.
12. Салимгараева А. Р. Социология управления: роль руководителя в процессе управления // Экономика, управление и право: инновационное решение проблем : сборник статей XII Международной научно-практической конференции: в 2 ч., Пенза, 10 апреля 2018 года. Ч. 2. Пенза: Наука и Просвещение, 2018. С. 208–210.
13. Социология управления. Теоретико-прикладной толковый словарь (Под ред. А. В. Тихонова) // Институт социологии РАН. Москва. Издательство: КРАСАНД, 2014. 480 с.
14. Социология управления: учебник для вузов / Под ред. В. И. Башмакова, Р. В. Ленкова. Москва. Издательство: Юрайт, 2025. 409 с.
15. Тихонов А. В. Социология управления: теоретические основы. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2000. 324 с.

References

1. Atamanchuk GB, Keiserojv NM. *Kul'tura reshenny menedzhmenta=Culture of management decisions*. Moscow, RAGS; 1995. 254 p. (In Russ.).
2. Burnakin MN. The essence and principles of managerial culture of the manager. *Kul'tura reshenny menedzhmenta=Review of pedagogical research*. 2019;1(1):12-18. (In Russ.).
3. Davydova AV. The influence of structural components of management culture on the development of the organization. *Diskussiya=Discussion*. 2011;9:134-138. (In Russ.).
4. Erokhin EG. The Essence and Content of Management Culture: A Sociological Analysis of Modern Domestic Approaches. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta= Bulletin of the Moscow State Linguistic University. Social Sciences*. 2019;2(835):176-185. (In Russ.).
5. Kanayev AA, Kolbin AI. Russian culture as a factor in making a management decision. *Nauchnyy potencial= Scientific potential*. 2023;1-2(40):119-123. (In Russ.).
6. Miryushkina YV, Pasco NA. Evolution of management culture and management culture in Russia. *Ekonomika i sotsium=Economy and society*. 2014;2-3(11):508-511. (In Russ.).

7. Nikolayev SY. Culture of management and management culture of the organization. *Nauchnyye trudy Moskovskogo gumanitarnogo universiteta*=Scientific works of the Moscow Humanitarian University. 2022;2:72-76. (In Russ.).

8. Pavlova EV. Management culture: concept, essence, main features. *Molodoy uchenyy*=Young scientist. 2015;10(90):1059-1061. (In Russ.).

9. Plotnicova OA. Sotsial'no-filosofskiy analiz upravlencheskoy kul'tury: avtoreferat dissertatsii na soiskaniye uchenoy stepeni kandidata filosofskikh nauk=Social and Philosophical Analysis of Managerial Culture: Abstract of a Dissertation for the Degree of Candidate of Philosophical Sciences. Pyatigorsk, Pyatigorsk State Technological University; 2010. 22 p. (In Russ.).

10. Peredna DG. Management culture and management culture: to the question of delimitation of concepts. Bulletin of the Moscow State Linguistic University. Social Sciences. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta. Obshchestvennyye nauki*=Bulletin of the Moscow State Linguistic University. Social sciences. 2022;1(846):123-129. (In Russ.).

11. Savelyv. IA. Structure of managerial culture as a subject area of modern sociology of management. *Istoricheskiye, filosofskiyе, politicheskiye i yuridicheskiye nauki, kul'turologiya i iskusstvovedeniye. Voprosy teorii i praktiki*=Historical, philosophical, political and legal sciences, cultural studies and art history. Theory and practice issues. 2015;4(2):153-156. (In Russ.).

12. Salimgaraeva AR. Sociology of Management: The Role of the Manager in the Management Process. *Ekonomika, upravleniye i pravo: innovatsionnoye resheniye problem : sbornik statey XII Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii : v 2 ch., Penza, 10 aprelya 2018 goda. Tom Chast' 2*=Economy, Management and Law: Innovative Problem Solving: A Collection of Articles from the XII International Scientific and Practical Conference: in 2 parts, Penza, April 10, 2018. Part 2. Penza, Science and Education; 2018. Pp. 208-210.

13. Ticonov AV. *Sotsiologiya upravleniya. Teoretiko-prikladnoy tolkovyy slovar'*=Sociology of management. Theoretic-applied explanatory dictionary. Moscow, KRASAND; 2014. 480 p. (In Russ.).

14. Bashmakova VI, Lenkova RV. *Sotsiologiya upravleniya: uchebnik dlya vuzov* Sociology of management: a textbook for universities. Moscow, Eurait; 2025. 409 p. (In Russ.).

15. Tikhonov AV. *Sotsiologiya upravleniya: teoreticheskiye osnovy*=Sociology of management: theoretical foundations. Saint-Petersburg, Petersburg University; 2000. 324 p. (In Russ.).

Информация об авторах

Н. М. Горяйнова — кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления.

В. Н. Горяйнов — кандидат педагогических наук, доцент кафедры.

Information about the authors

N. M. Goraynova — Candidate of Pedagogical Sciences Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management.

V. N. Goraynov — Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department.

Статья поступила в редакцию 10.10.2025; одобрена после рецензирования 27.11.2025; принята к публикации 15.12.2025.

The article was submitted 10.10.2025; approved after reviewing 27.11.2025; accepted for publication 15.12.2025.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.