

УДК 316.354:351/354

Институционализация управления: историко-социологический и методологический анализ

Савельев Иван Александрович

Кандидат философских наук, доцент,
доцент кафедры гуманитарных дисциплин,
Московский международный университет,
125040, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинградский, 17;
e-mail: ivansave80@gmail.com

Аннотация

Статья посвящена историко-социологическому и методологическому анализу институционализации управления. Показана специфика понимания институционализации управления в контексте постнеклассической научной рациональности. Определены основные этапы институционализации управления как социологического феномена и научной методологии. Рассмотрена эволюция управленческих практик через изменение содержания соответствующих ролей. Обозначены основные факторы институционализации управления в контексте модернизации регионального развития РФ, а также отношения к властно-управленческой вертикали самого населения. Обозначена роль управленческой культуры и институционального доверия в дальнейшей институционализации управления. Обзор результатов изученных исследований позволяет сделать ряд выводов относительно институционализации управления в России. Сформировавшаяся в регионах с низким уровнем модернизации информационно-коммуникативная среда в таких регионах недостаточно развита и не отвечает социальным потребностям населения. Количество и разнообразие существующих социально значимых проблем заставляют активистов использовать все возможные каналы доступа к власти, при этом общественная позиция нацелена на жесткий диалог.

Для цитирования в научных исследованиях

Савельев И.А. Институционализация управления: историко-социологический и методологический анализ // Теории и проблемы политических исследований. 2018. Том 7. № 6А. С. 184-193.

Ключевые слова

Институционализация управления, факторы институционализации управления, постнеклассическая рациональность, управленческая культура, управление.

Введение

Актуальность настоящего исследования обосновывается тем, что сегодня назрела необходимость организации эффективного социологического сопровождения проектов по восстановлению социальных институтов и утраченных производств, а также реального социологического анализа управляемости различных социальных объектов и процессов. В этой связи для теории и практики управления требуется уже не междисциплинарная, но трансдисциплинарная методология, разработка базовых ориентиров изучения и прогнозирования институционализации управления.

Основная часть

В научной литературе, посвященной управленческой проблематике диагностируется «когнитивный вызов», заключающийся в том, что, «лица, принимающие управленческие решения подошли к пределу своих когнитивных возможностей, в связи с постоянно возрастающей сложностью объектов управления» [Лепский, 2015, 6].

Видимо, это связано с феноменологией новых базовых объектов постнеклассической научной рациональности (Степин В.С.). Речь идет о социокультурных «человекообразных системах», имеющих особые информационные структуры, отвечающие за взаимодействие со средой. В таких системах под управлением понимается не жесткое командование, но «управление через среду», управление «через механизмы сборки субъектов», формируется управленческая парадигма, определяемая В.Е. Лепским как: «субъект – саморазвивающаяся полисубъектная среда» [там же].

Следует отметить важный методологический момент: указанные выше управленческие феномены были отрефлексированы не столько под влиянием кибернетики (классическая рациональность), сколько под влиянием целого корпуса социальных наук: социологии, психологии, экономики, политологии и т.д. Все это подчеркивает актуальность изучения институционализации управления в ситуации, определяющим фактором которой является собственно социальная среда, а механизмами – ценности, культура, установки и пр.

Поэтому особенно важно интегрировать социологическое знание в адекватные моменту практики управления, наладить процесс приращения нового знания за счет понимания управления не просто как социальной практики, но как *социологического* феномена.

Добавим, что кроме проблемы субъекта и субъектности в управлении важнейшим фактором существования современной цивилизации является наличие и состояние самих институциональных условий для воспроизводства управленческих механизмов. В частности, если говорить о России, то такие механизмы должны позволить региональным субъектам управления адекватно отвечать на внешние и внутренние вызовы, обеспечивать всю систему жизнедеятельности в рамках модернизации.

Такая позиция подразумевает под управлением опять же субъект-полисубъектное отношение, в отличие от командования или власти как субъект-объектного отношения, а также учет субъектности самого населения. Необходим синтез властно-управленческой вертикали и самоорганизации общества. Причем этот недостаток нельзя устранить никакой имитацией доверительных отношений.

Как показывает мировой опыт, в «новых индустриальных странах», осуществивших реальный скачок в социально-экономическом развитии: Гонконге, Республике Кореи,

Сингапуре и Тайване, нет большой дистанции между властью и обществом. Критикуя политику правящих элит, граждане все же воспринимают элиту как свою, возможно, чувствуя свою способность влиять на управленческие решения различного уровня.

Именно участие населения в принятии решений может приобретать институциональное воплощение, создавать новый «полисубъектный» тип управления.

В данной работе предпринята попытка социологического анализа основных этапов институционализации управления, а также методологии научной рефлексии данного процесса.

Инвентаризация существующих социологических подходов позволяет понимать под *институционализацией* процесс формализации, упорядочения социальных отношений, организации общения, длительный и эволюционный процесс превращения социальных практик в институты с установленными нормами.

Важно отметить, что под институционализацией можно понимать и *методологию научного познания*, рассматривающую механизм взаимодействия и связей социальных субъектов, оценку их поведения, а также оценку эффективности структур и институтов.

Социологический аспект исследования институционализации подразумевает образование стабильных образцов социальных взаимодействий на основе законов, обычаев и ритуалов. Такие образцы взаимодействия делают, во-первых, возможным прогнозирование и нормирование социального поведения на основе формирования соответствующих установок, во-вторых, правовое и организационное закрепление такого поведения, в-третьих, образование собственно института, его постепенное обособление от других институтов.

Социальные институты «прорастают» естественным путем спонтанной самоорганизации различных социальных групп, взаимодействующих в повседневной практике. Как отмечает А.В. Тихонов в своих работах, властно-управленческие решения в России имеют совсем другой смысл и последствия чем на Западе. Нередко и прямо противоположный: некоторые из «менеджеров» добросовестно смешивают функции управления с функциями власти и собственности, подменяя тем самым управление конвертацией власти в деньги, деньги во власть...застарелая в России проблема синкретизма институтов власти, собственности и управления не решается ни твердолобым сращиванием этих институтов, ни противопоставлением одних ветвей власти другим» [Тихонов и др., 2017; Тихонов, 2015]. Действительно, ригидность системы «власть – собственность – управление» была своего рода охранной грамотой от внутреннего распада и внешних посягательств. Однако сегодня жизненно необходим синтез управления и самоуправления. Причем сегодня именно управляющая структура, изучая управляемую, корректирует свою деятельность, адаптируя ее под социальный заказ. Как видим, сохраняет актуальность кибернетическая теорема необходимого разнообразия У. Эшби: менее развитая система не может управлять более сложной, в ходе такого управления они обе погибнут.

Вопрос об индикаторах изменения институтов остается в известной степени открытым. По всей видимости, изменения изначально происходят на неформальном уровне, наполняются новыми смыслами, затем – меняется внешняя оболочка – форма.

Говоря об институционализации управления, необходимо отметить, что это сложный и противоречивый процесс функционального выделения управления из системы других социальных регуляторов общества, власти и собственности [Тихонов, 2015, 380].

Как отмечают специалисты, управление, зародившись на институциональном уровне как инструмент политической борьбы и военного противостояния, растворилось в нем настолько, что долгое время не выступало предметом научного анализа в «чистом» виде [там же, 400].

Однако прорыв в рефлексии этого феномена произошел в сфере производственно-экономического управления предприятиями, освободившимися от непосредственного влияния государства в условиях рыночной конкуренции на рубеже 19-20 веков.

Можно проиллюстрировать процесс институционализации управления исторической сменой четырех социальных регуляторов: патриархального, традиционного, индустриального и постиндустриального.

По всей видимости, каждый переход от одного типа управления к другому сопровождается революционными изменениями в институциональной структуре общества и изменении содержания соответствующих социальных ролей. П. Друкер выделяет три волны таких изменений, связанных с институционализацией управления в качестве самостоятельного фактора мирового развития: к. XIX – нач. XX вв. (использование научных знаний в управлении); середина XX века («революция менеджеров»); начиная с 2020-х гг. (посткапиталистическое «общество знаний»), в котором управленческие знания будут востребованы не только правящей элитой, но и социальными институтами на всех уровнях их функционирования [Друкер, 2018, 180].

В этой связи, В.С. Богданов отмечает противоречивое по последствиям воздействие на институционализацию управления информационно-компьютерной революции (ИКР): по сравнению с большинством населения, которое все еще пребывает в неведении относительно электронных возможностей персонального контроля их сознания и поведения, «ускоренному информационно-технологическому перевооружению в первую очередь подверглось его меньшинство – органы власти и управления... в процессе наложения матрицы информатизации на деформированные институты управления появились сбои в налаживании электронной обратной связи в работе практически всех органов власти и управления в отраслях, регионах и местном самоуправлении» [Богданов, 2017, 9].

Одним из индикаторов институционализации управления можно считать воспроизводство новых инфосоциальных (гибридных) отношений на фоне повсеместной электронизации всех сфер жизнедеятельности общества. Это ведет к гибридации управления, то есть сращиванию соответствующих социальных отношений с информационно-коммуникативными технологиями. Электронное управление запускает спонтанные социальные процессы в регулируемой и нерегулируемой самоорганизации, которые изменяют поведенческие практики и все уровни общественных взаимодействий – от личностных до институциональных, от неформальных до формальных, от локальных до социетальных.

Рассмотрим институционализацию управления через эволюцию социальных ролей.

Как известно, в 1970-х гг. «гуру современного менеджмента» Г. Минцберг [Минцберг, 2009, 18] в ходе фундаментального исследования управленческой деятельности руководителей выделил десять главных ролей, которые классифицировал по трем категориям: межличностные роли; информационные роли; роли, связанные с принятием решений и контролем за реализацией и исполнением этих решений. Эта эволюция и дифференциация ролей показывает определенный вектор институционализации управления. Данные роли носят как правило целевой характер, как отмечает А.С. Стоянов, целевой уровень взаимодействий является основным, остальные уровни воспринимаются индивидом лишь отчасти [Стоянов, 2016, 12].

В России же, исторически существовали иные типы экономических отношений: до 1917 г. в плане основной управленческой функции доминировала роль приказчика; после 1917 – надсмотрщика, наделенного обязанностями, но фактически лишённого прав; после окончания Гражданской войны – появились «командиры хозяйственного фронта», которые не просто

отдавали распоряжения, но и должны были разбираться в сущности доверенной им проблематики; с переходом к НЭПу сложилась система: руководитель – исполнитель, сочетающая в себе, в идеале, качества специалиста и компетентного администратора, должен был добавить к ним качества «красного торговца».

На рубеже 1920-30-х гг. стала доминировать роль руководителя-контролера, преобладающим стилем руководства стал жестко авторитарный, главными качествами – политическая благонадежность и специализированность. При этом собственно руководитель любого уровня полностью зависел от своего вышестоящего начальства. Данная система руководства постепенно трансформировалась в 1980-е гг., когда доминирующими ролями управленцев стали: организация производства; умение понимать и бороться за осуществление политики партии; выполнение плана, поскольку от этого зависели премии, социальные блага, продвижение по службе; исполнитель, четко выполняющий указания вышестоящих органов. Безусловно, ценились и инициативность, и умение брать ответственность на себя, но скорее только на словах и в теории. Однако и на практике часто показатели деятельности одной организации при разных руководителях отличались.

Рассмотрим специфику институционализации управления в контексте региональной модернизации, обратившись к наиболее репрезентативным социологическим исследованиям последнего времени.

Заметим, в социологической литературе первой половины 2000-х зачастую отмечается, что большая часть российских регионов скорее подвержена эффекту квазимодернизации, что стало возможным по причине недостроенности системы общественных институтов и их институционально-регулятивных механизмов [Заславская, Ядов, 2010]. Отсутствие таковых порождает возможности для доминирования персональных кланово-сословных структур, сохранение и воспроизводство которых продолжается через воспроизводство авторитарной вертикали. Сказанное выше приобретает особое значение в плане доверия институтам.

Как отмечается в проекте «Российское общество и вызовы времени», особую роль институциональное доверие играет в российском обществе, в котором не раз происходила резкая смена курса и в настоящее время отмечается неопределенность ориентиров развития [Горшков, 2017, 168]. Наибольшее доверие в октябре 2016 г. по результатам опроса, выражается так называемой державной триаде – президенту России, российской армии и православной церкви, а наименьшее – представительным институтам: Совету Федерации, Государственной думе, органам местного самоуправления, политическим партиям. При этом в последние годы эти институты занимают достаточно стабильные позиции в «рейтинге доверия».

Как отмечают авторы наиболее серьезного исследования властно-управленческой вертикали в современной России: «ради модернизации страны и регионов нам нужно сделать нечто похожее на то, что в свое время сделали в США, когда институционально разделили собственность и управление. Они, как известно, стали мировым лидером в области менеджмента [Тихонов и др., 2017, 7].

Авторы вышеназванных исследований полагают, что в развитых и в большинстве развивающихся стран одновременно осуществляются две стадии модернизации. Первая (первичная) – индустриальная стадия, начавшаяся с промышленной революции 18 века. К 1960-м гг. она произошла в передовых индустриальных странах и продолжается в остальных в 21 веке. Вместе с тем с 1980-х гг. США и др. развитые страны вступили во вторую стадию

модернизации, которая представляет собой переход к информационному обществу, основанному на знаниях. Вторичная модернизация возникла на основе первичной и взаимодействует с ней.

Значения вторичной модернизации определяются четырьмя областями: инновации в знаниях; трансляция знаний; качество жизни; качество экономики.

Исследовательская группа Н.И. Лапина в своем проекте: Атлас модернизации России и ее регионов рассматривает четыре уровня социокультурного пространства:

1 – Россия в целом, 2 – федеральные округа и макрорегионы; 3 – собственно регионы; 4 – муниципальные образования в них [Лапин, 2016, 19-29].

Несмотря на то, что общий уровень первичной модернизации России приблизился к 100%, различия между ее регионами в целом находятся в интервале 89-100 баллов.

Отношение населения регионов с разной степенью модернизации к работе властно-управленческой вертикали рассматривалось на примере 12 звеньев иерархического уровня: высокого (Президент РФ, Правительство РФ, ГД, СФ), среднего (судебная система, СМИ как «четвертая власть», отраслевые министерства и ведомства, руководство республикой, краем, областью) и низкого (региональные СМИ, администрация городов, сел и поселков, местное самоуправление и администрация предприятий и учреждений).

Общим выводом описываемого исследования можно считать следующее: стратегии квазимодернизации приводят не только к исключению различных категорий населения из процессов формирования институционально-регулятивной сферы, но и деформируют региональную систему управления, которая ориентируется на интересы узкого круга региональных кланово-сословных субъектов. Что же касается различий в отношении граждан в использовании регионального управленческого потенциала, то наблюдается тенденция: чем ниже уровень модернизации региона, тем меньше заинтересованность властей в использовании потенциала развития региона. Причем, чем ниже уровень модернизации региона, тем более высока субъектность населения.

В определенной степени незаинтересованность самой элиты к новому типу управления, сочетающему централизованное управление с социальной самоорганизацией на местах объективна: большая территория, сложный социальный состав страны и пр. требует централизованной власти. Однако отсутствие внимания к субъектности населения и его конструктивному использованию может способствовать исторической задержке на стадии экстенсивного развития народного хозяйства в целом. Речь идет не только о модернизации инструментальных средств, информационных и материальных услуг (покупка билетов, получение справок и документов через электронные госуслуги), но о включении населения в реальное управление региональными процессами.

Указанная выше заинтересованность субъектов связана с их уровнем управленческой культуры.

На наш взгляд, термин «субъектность» как свойство общностей и групп, превращающихся при определенных обстоятельствах, в организованных и целеустремленных коллективных субъектов, способных оказывать в этом качестве реальное влияние на решение общественно значимых проблем может быть применен к деятельностному уровню управленческой культуры.

Приведем в этой связи данные анализа данных репрезентативного социологического исследования на основе Метапроекта «Гражданская экспертиза состояния и перспектив развития сферы управления в РФ», проведенного в 2012 и 2014 гг. Центром социологии управления и социальных технологий ИС РАН [Тихонов и др., 2017, 132]:

Таблица 1 - Готовность к участию, % n = 3500

Готовность участвовать в реформировании отечественной системы управления	2012	2014	2015-2016
Готов	40,3	40,7	39,0
Не готов	48,9	42,6	46,3
Затрудняюсь ответить	10,8	16,7	14,7

Результаты мониторингового исследования выявили весьма высокий уровень готовности респондентов участвовать в разработке программы по реформированию системы управления. Этот показатель стабилен и находится на уровне 40%. За четыре года (с 2012 по 2016) было проведено три замера уровня готовности к участию, и он за это время практически не менялся. Это позволяет говорить о вполне серьезной заинтересованности населения в участии в реформировании отечественной системы управления.

В своем диссертационном исследовании М.А. Васьков выделяет следующие направления трансформации в системе управления:

- в структуре самих организаций: изменения соотношений организационной и управленческой культуры, и их функций;
- в структуре управленческой культуры как системы, состоящей из деятельностной и ценностной подсистем;
- в методах и механизмах осуществления управленческой деятельности;
- в содержании ценностей, составляющих управленческую культуру;
- в функциях управленческой культуры и их системе, и ценностном содержании» [Васьков, 2011, 57].

В плане институционализации управления это означает то, что управленческая культура и субъектность населения как ее следствие не может рассматриваться по отношению к организациям и органам управления как вторичная. Вторичность управленческой культуры по отношению к организации была характерна для организаций, построенных по традиционному функциональному подходу, в которых есть комплекс институционально оформленных функций, реализуемых специальными подразделениями. Однако сейчас происходит неоднозначный процесс перехода к новым формам деятельности. Например, проектное управление начинает реализовываться даже вне рамок организации, появляются виртуальные организации, проектные офисы и т.д.

Результаты исследования М.А. Васькова во-многом совпадают с приведенными выше данными исследований научных коллективов ИС РАН, согласно которым, население политически активно на коммуникативных просторах интернета и потихоньку формирует инфосоциальный коммуникативный ресурсный потенциал региона. А вот власти, наоборот, имея инфотехнологический ресурс, сегодня неохотно интегрируют свои каналы связи и обмена для активизации социокультурной и политической активности населения. Это позволяет предположить, что в России и в дальнейшем будет воспроизводиться модель государственного устройства с жесткой властно-управленческой вертикалью. При такой ситуации гражданское общество будет состоять из слабых, неустойчивых социальных групп, которые не только сознательно не готовы к модернизации, но и фактически готовы полностью делегировать свои права органам государственной власти, которые будут вправе вмешиваться в социальные отношения и регулировать их как на горизонтальном, так и на вертикальном уровнях социального взаимодействия.

Заключение

Обзор результатов вышеназванных исследований позволяет сделать ряд выводов относительно институционализации управления в России.

Сформировавшаяся в регионах с низким уровнем модернизации информационно-коммуникативная среда в таких регионах недостаточно развита и не отвечает социальным потребностям населения. Количество и разнообразие существующих социально значимых проблем заставляют активистов использовать все возможные каналы доступа к власти, при этом общественная позиция нацелена на жесткий диалог.

В регионах с переходным уровнем развития (уровни ниже среднего и средний) проявление субъектности характеризуется более лояльным отношением как к самой власти, так и к ее действиям. Несмотря на то, что уровень готовности к участию в этих регионах ниже, она носит более конструктивный характер и нацелена на поиск компромиссного решения.

В регионах с высоким уровнем развития является смещение акцентов с социально-экономических проблем на гражданско-правовые. При этом уровень удовлетворенности деятельностью властей несколько ниже, чем в регионах с переходным уровнем, но само взаимодействие с ними ориентировано на диалог и поиск компромиссного решения [Тихонов и др, 2017, 150].

Таким образом, управленческая культура как населения, так и самих управленцев трансформируется в контексте присущих региону социальных характеристик, определяющих ее нестабильный и противоречивый характер.

Попытки использовать инновационные методы управленческой деятельности, как правило, заимствованные, сталкиваются с сохраняющимися устаревшими ценностями и поведенческими стереотипами.

Таким образом, проблема реформирования управленческой вертикали действительно тесно связана с уровнем управленческой культуры и цивилизационного развития самих регионов.

Как справедливо отмечает В.Е. Лепский, основная причина низких темпов перехода страны на инновационный путь развития связана, с недооценкой проблемы субъектности российского развития, в силу чего в ряде случаев проекты носят ярко выраженный характер неконтролируемых бизнес-проектов в интересах узкой группы лиц [Лепский, 2015, 66].

Все вышеназванное позволяет понимать под управлением институциональную, социальную, сознательную деятельность субъекта, упорядочивающая и регулирующая различные сферы жизни общества и осуществляемая посредством реализации предварительно выработанных с учетом объективных условий управленческих решений. Дальнейшая институционализация управления в рамках постнеклассической парадигмы науки осуществляется в субъект-полисубъектной схеме.

Институционализация управления – это его отделение от других институтов: власти, собственности, религии и пр. осуществляемое как эволюционно, так и революционно («управленческие революции»).

Наконец, выделим следующие факторы институционализации управления на микро- и макроуровнях, учет которых позволит со временем перейти к управлению нового типа:

- постнеклассическое состояние научной рациональности (как познавательный фактор);
- недостаточная развитость самих регионов, в некоторых случаях протоинституциональное состояние, значительный разрыв в уровне модернизации регионов;

- недооценка роли субъектности населения, которую невозможно заменить модернизацией технологий;
- необходимость дополнения вертикали горизонтальной самоорганизацией и самоуправлением, в т.ч. структурами гражданского общества, дополнения управления самоуправлением, организацией – самоорганизацией;
- особый тип управленческой культуры, заключающийся и закрепившийся в практике силового механизма организации общественной жизни. Его ошибочно принимают за подлинное социальное управление. Управление в отличие от власти и собственности нельзя захватить, можно только построить с разрешения и при участии людей;
- повышение роли социальной ответственности управленцев всех уровней.

Библиография

1. Богданов В.С. Электронное управление в обществе: социальные и познавательные проблемы. М.: Университетская книга, 2017. 20 с.
2. Васюков М.А. Трансформация управленческой культуры крупных коммерческих организаций Юга России: дис. ... докт. социол. наук. Ростов-на-Дону, 2011. 137 с.
3. Горшков М.К. и др. Российское общество и вызовы времени. Книга пятая. М.: Весь Мир, 2017. 424 с.
4. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. М., 2018. 286 с.
5. Заславская Т.И., Ядов В.А. Социальные трансформации в России в эпоху глобальных изменений // Социология и общество: пути взаимодействия. М.: Вече, 2010. 144 с.
6. Лапин Н.И. и др. Атлас модернизации России и ее регионов: социоэкономические и социокультурные тенденции и проблемы. М.: Весь Мир, 2016. 360 с.
7. Лепский В.Е. Эволюция представлений об управлении (методологический и философский анализ). М.: Когито-Центр, 2015. 107 с.
8. Минцберг Г. Менеджмент. Природа и структура организаций глазами гуру. М.: Эксмо, 2009. 464 с.
9. Стоянов А.С. Общество ожиданий; введение в концептуальные основы теории. М.: ФЛИНТА: Наука, 2016. 336 с.
10. Тихонов А.В. и др. Россия: реформирование властно-управленческой вертикали в контексте проблем социокультурной модернизации регионов. М., 2017. 432 с.
11. Тихонов А.В. Об институционализации управления в современной России // Управленческое консультирование. 2010. № 1. С. 59-75.
12. Тихонов А.В. Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь. М.: КРАСАНД, 2015. 480 с.

Institutionalization of management: historical, sociological and methodological analysis

Ivan A. Savel'ev

PhD in Philosophy, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Humanities,
Moscow International University,
125040, 17, Leningradsky av., Moscow, Russian Federation;
e-mail: ivansave80@gmail.com

Abstract

The research presented in this article is devoted to historical, sociological and methodological analysis of the institutionalization of management. The specificity of understanding the institutionalization of governance in the context of post-non-classical scientific rationality is shown. The main stages of institutionalization of management as a sociological phenomenon and scientific

methodology are defined. The evolution of management practices through changing the content of the respective roles is considered. The author of the paper identifies the main factors of institutionalization of management in the context of modernization of the regional development of the Russian Federation, as well as attitudes towards the power vertical of the population itself. The role of management culture and institutional trust in the further institutionalization of management is indicated. A review of the results of the studied studies leads to a number of conclusions regarding the institutionalization of management in Russia. The information-communicative environment that has been formed in regions with a low level of modernization is insufficiently developed and does not meet the social needs of the population. The number and variety of existing socially significant problems force activists to use all possible channels of access to power, while the public position is aimed at a tough dialogue.

For citation

Savel'ev I.A. (2018) *Institutsializatsiya upravleniya: istoriko-sotsiologicheskii i metodologicheskii analiz* [Institutionalization of management: historical, sociological and methodological analysis]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies], 7 (6A), pp. 184-193.

Keywords

Institutionalization of management, factors of institutionalization of management, post-non-classical rationality, management culture, management.

References

1. Bogdanov V.S. (2017) *Elektronnoe upravlenie v obshchestve: sotsial'nye i poznavatel'nye problem* [E-government in society: social and cognitive problems]. Moscow: Universitetskaya kniga Publ.
2. Drucker P. (2018) *Zadachi menedzhmenta v XXI veke* [Tasks of management in the XXI century]. Moscow.
3. Gorshkov M.K. et al. (2017) *Rossiiskoe obshchestvo i vyzovy vremeni. Kniga pyataya* [Russian society and the challenges of time. Book five]. Moscow: Ves' Mir Publ.
4. Lapin N.I. et al. (2016) *Atlas modernizatsii Rossii i ee regionov: sotsioekonomicheskie i sotsiokul'turnye tendentsii i problemy* [Atlas of modernization of Russia and its regions: socio-economic and socio-cultural trends and problems]. Moscow: Ves' Mir Publ.
5. Lepskii V.E. (2015) *Evolutsiya predstavlenii ob upravlenii (metodologicheskii i filosofskii analiz)* [The evolution of ideas about management (methodological and philosophical analysis)]. Moscow: Kogito-Tsentr Publ.
6. Mintzberg G. (2009) *Menedzhment. Priroda i struktura organizatsii glazami guru* [Management. The nature and structure of organizations through the eyes of a guru]. Moscow: Eksmo Publ.
7. Stoyanov A.S. (2016) *Obshchestvo ozhidaniy; vvedenie v kontseptual'nye osnovy teorii* [Society of expectations; introduction to the conceptual basis of the theory.]. Moscow: FLINTA: Nauka Publ.
8. Tikhonov A.V. et al. (2017) *Rossiya: reformirovanie vlastno-upravlencheskoi vertikali v kontekste problem sotsiokul'turnoi modernizatsii regionov* [Russia: reforming the power and managerial vertical in the context of the problems of socio-cultural modernization of regions]. Moscow.
9. Tikhonov A.V. (2010) *Ob institutsializatsii upravleniya v sovremennoi Rossii* [On the institutionalization of management in modern Russia]. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie* [Management consulting], 1, pp. 59-75.
10. Tikhonov A.V. (2015) *Sotsiologiya upravleniya: Teoretiko-prikladnoi tolkovyi slovar'* [Sociology of management: Applied theoretical dictionary]. Moscow: KRASAND Publ.
11. Vas'kov M.A. (2011) *Transformatsiya upravlencheskoi kul'tury krupnykh kommercheskikh organizatsii Yuga Rossii. Doct. Dis.* [Transformation of the management culture of large commercial organizations in the South of Russia. Doct. Dis.]. Rostov-on-Don.
12. Zaslavskaya T.I., Yadov V.A. (2010) *Sotsial'nye transformatsii v Rossii v epokhu global'nykh izmenenii* [Social transformations in Russia in the era of global change]. In: *Sotsiologiya i obshchestvo: puti vzaimodeistviya* [Sociology and society: ways of interaction]. Moscow: Veche Publ.