

УДК 124.23

DOI: 10.18384/2310-7227-2019-1-96-107

УСЛОЖНЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ДЕТЕРМИНАНТА УПРАВЛЕНИЯ ЕЕ РАЗВИТИЕМ

Перминов В. Л.

Школа № 354 имени Д. М. Карбышева

105005, г. Москва, Лефортовский пер., д. 10, Российская Федерация

Аннотация. Целью статьи является выявление аксиологических оснований процесса усложнения социальной организации, детерминирующих управление её развитием. Автором проанализирован значительный объём исследований в области философии, экономики, управления по данной проблеме. В статье дана характеристика условий усложнения социальной организации, доказано, что оно детерминировано рядом аксиологических оснований: смыслообразующих ценностей–целей, деятельностно-технологических ценностей, мотивационно-стимулирующих, регулятивных. Тем самым определён аксиологический контур управления развитием социальной организации как постепенно формирующаяся динамическая структура. Автором использованы методы социально-философского анализа: структурно-функциональный и сравнительный анализы, а также методы синтеза, индукции и дедукции. Практическая значимость статьи заключается в доказательстве взаимозависимости между ценностями, новациями и адаптацией социальной организации как основами управления её развитием, что следует учитывать как объективный фактор, определяющий изменения в стратегии её развития при доминанте аксиологического императива. Статья адресована широкому кругу исследователей социального управления.

Ключевые слова: социальная организация, ценности, социальное управление, управление развитием, адаптация, инновация, философско-аксиологический подход.

THE INCREASING COMPLEXITY OF SOCIAL ORGANIZATION AS A DETERMINANT FOR MANAGING ITS DEVELOPMENT

V. Perminov

Public Budgetary Educational Institution «School no. 354 named after D.M. Karbyshev»

10, Lefortovsky lane, Moscow, 105005, Russian Federation

Abstract. The aim of this paper is to identify axiological bases for increasing complexity of a social organization determining its development. The author analyzed a considerable amount of research in the field of philosophy, economics, social management on the development of social organization and management to make a characteristic of the conditions under which the social organization complicates its structure. It has been proved that the increasing complexity of social organization is determined by axiological bases: sense-forming values-objectives, activity and technological values, motivational, incentive and regulatory values. Thus the axi-

ological contour of the development management of social organization has been defined as a gradually evolving dynamic structure. The practical value of the article is in the proof of interdependence between values, innovation and adaptation of social organization as a basis for the management of its development, which should be considered as an objective determining factor. The article is aimed at a wide range of researchers in social management.

Keywords: social organization, values, social management, development management, adaptation, innovation, philosophical and axiological approach.

Современный мир характеризуется глобальностью, информационными насыщенностью и многоплановостью, усложнением производства, институциональными барьерами и возрастанием различных рисков как для существования общества в целом, так и для конкретных социальных организаций и личностей в частности. Поэтому проблему ценностей управления сложной социальной организацией следует решать в контексте философии культуры. Согласно М. С. Кагану, культура представлена в виде двух форм бытия: материального и духовного, каждая из которых имеет свое предметное поле [13]. Материальное бытие включает три формы материальной предметности: человеческое тело, техническую вещь и социальную организацию. Духовное бытие включает три формы духовной предметности: знание, ценность, проект.

С одной стороны, социальная организация как объект культуры принадлежит материальному бытию, а с другой, её ценности находятся в сфере духовного бытия. И, таким образом, проблема ценностей социальной организации и управления её развитием характеризуется дуальностью, детерминируемой материальностью социальной организации и духовным характером её ценностей.

По мнению П. Друкера, основным ресурсом организации является ра-

ботник, создающий знание, а не только капитал, природные ресурсы и труд. Это порождает потребность каждой организации в создании систематизированной методики управления самоизменениями, в которой делаются акценты на инновации, ценность развития и адаптивность [11].

Согласно И. Ансоффу, современная социальная организация должна рассматриваться сквозь призму [4]:

1) социально-политической перспективы, т. е. через необходимость учитывать «социально-политические переменные во внутрифирменных социальных ревизиях и составлении сценариев социальной среды». Этот фактор интерпретирован в трёх направлениях:

– адаптация систем к новой социально-политической реальности участия работников в управлении социальной организацией и к растущему влиянию на неё контингентов внешнего окружения, например групп потребителей ее товаров и услуг;

– расширение диапазона стратегий, программ и финансовых планов для включения в их состав социально-политических переменных, влияющих на получение прибыли;

– укрупнение систем с целью включения управления социальной ответственностью и обеспечения правомочности действий, предпринимаемых социальной организацией.

2) неопределённости и непредсказуемости – как переход от дискретного характера планирования (например, в режиме годового цикла планирования) к гибким прогрессивным системам, быстро реагирующим на изменения в реальном масштабе времени, что предопределило актуальность адаптивно-сценарного подхода к управлению, аксиологическим основанием которого является ценность гибкости стратегии.

Согласно Р. Акоффу, социальная организация – это открытая целеустремленная, самоорганизующаяся и развивающаяся система, способная эффективно функционировать в условиях сложной меняющейся среды, в которой акцент делается на развитие и активную адаптацию [3]. Такое её определение показывает, что существуют определённые зависимости между типом системы и способами адаптации, которые подразделяются на активные, пассивные и смешанные (комбинированные). В случае пассивной адаптации организация изменяет своё поведение для повышения эффективности деятельности в изменяющихся условиях. В случае же активной адаптации она сама воздействует на внешнюю среду с тем, чтобы эффективность организации в настоящем и будущем была выше. Поскольку изменения во внешней среде могут быть короткими и быстрыми, постоянными и длительными, необходимо, чтобы адаптивная система могла справляться со всеми случаями изменений. Следовательно, социальной организации должна быть присуща гибкость.

По мнению К. Шваба, современная социальная организация будет претерпевать серьёзные изменения на всех

уровнях в связи с резко меняющейся внешней средой и появляющимися новыми мегатрендами из-за начавшейся четвертой промышленной революции и шестого технологического уклада. Как минимум, современная организация должна быть инновационной, уметь работать с коллаборативными и дизруптивными инновациями, её сотрудники должны быть высококвалифицированными и одновременно готовыми к постоянной адаптации и усвоению новых знаний и навыков, а организационная культура должна быть максимально гибкой, обеспечивая трансформацию операционных моделей организации в новые цифровые модели [23].

Изложенное позволяет заключить, что понятие «социальная организация» в настоящее время характеризуют такие сущностные признаки, как целостность, структурность, изменчивость, адаптивность, развитие. Следует согласиться с точкой зрения М. Кагана, что появление социальных организаций венчало длительный эволюционный процесс: «формирование цивилизации, классовая дифференциация общества, развитие городской культуры, требовавшей новых более эффективных способов организации социальной жизни, прогресс научного знания и технического творчества. Все это вело к умножению, усложнению и улучшению организаций, как опредмеченных форм совместной деятельности людей» [13]. Причём в этот процесс были вовлечены все виды деятельности, все сферы жизни цивилизованного общества. В экономической жизни примером таких организаций были цех, мануфактура, промышленные и торговые компании, корпорации

и банки. «Чем более сложна структура общественной жизни, тем большую роль играет в ней организационный фактор как носитель культурной энергии» [13]. Таким образом, появление социальных организаций характеризуется эволюционностью, инновационностью (новизна и разнообразие способов организации жизни), технологичностью (усложнение деятельности людей), самоорганизацией. Говоря современным языком, появление социальной организации – свидетельство модернизации человеческого общества.

В работах А. Бакурадзе социальная организация представлена как социальный объект, обладающий упорядоченной внутренней структурой и сочетающий многообразные технологические, экономические и правовые связи, а также человеческие отношения. Она предназначена для осуществления входящими в неё субъектами совместной целенаправленной деятельности. Для социальной организации характерны целенаправленность развития и функционирования, самоорганизация, наличие взаимозависимости между её внутренней и внешней средами, формальной и неформальной структурами. Данное определение коррелирует с приведёнными в статье определениями, конкретизирующими его онтологически. Автор выделяет функции ценностей как основания их типологии: смыслообразующую, целеобразующую, мотивационно-регулятивную и ресурсную [5, с. 22]. Их интерпретация в контексте задач данного исследования позволит выстроить ценностно-детерминированный комплекс управления развитием социальной организации.

В результате обобщения рассмотренных взглядов на социальную организацию можно предложить уточнённое определение социальной организации. **Социальная организация** – это культурно-антропологическая (социогуманитарная) система, функционирующая и развивающаяся в единстве и взаимосвязи структурно-организационного, аксиологического, деятельностного и рефлексивного аспектов. Это доказывает возможность многообразия подходов к решению проблемы управления ее развитием.

Важнейшей характеристикой социальной организации является наличие социальных отношений в профессиональной деятельности [9]. Поэтому правомерно обращение к типологии социальных организаций, основанием которой является ведущий тип их деятельности: промышленная, образовательная, культурно-просветительская и др. Все они отвечают и данному условию и содержат в своей деятельности выделенные аспекты: структурно-организационный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный.

Выделяя аксиологический аспект исследования развития социальной организации, можно сказать, что качество влияния ценностей на результат управления сложной социальной организацией связано с глубиной осмысления изменений, происходящих в обществе и, соответственно, в социальных организациях.

Социально-философский аспект развития социальной организации целесообразно связать с совокупностью имманентных признаков модернизации социальной системы, выделенных Дж. ДеБолтом на основе работ С. Эйзенштадта и Т. Парсонса.

«Эволюция человеческого общества, – отмечает де Болт, – приводит к модернизации, когда **в социальной системе усиливается институциональная дифференциация** (здесь и далее выделено автором) до такой степени, что социальная система соответствует функциональным требованиям **с ростом адаптивности к более широкому и более сложному окружению**. Институциональная дифференциация – это процесс, в ходе которого социальные институты разделяются и важные общественные функции выполняются все более специализированными коллективами и ролями. ... По существу, это **организованное распространение специализированных ролей и их функций** или **усложнение и специализация разделения общественного труда**. Их успешная **внутренняя интеграция** означает такое их **сцепление**, которое **уменьшает помехи выполнению каждой из них своих функций**, в максимальной степени, способствуя их **взаимодействию в выполнении их функций**, что в итоге ведет к удовлетворению основных функциональных **потребностей общества**» [9, с. 21, 22].

В приведённой характеристике модернизации как социокультурного явления отчётливо видятся факторы усложнения социальной организации. Дж. ДеБолтом вскрываются условия сохранения устойчивости социальной организации и потенциальных возможностей её развития, а именно: «модернизация требует **роста адаптивности социальной системы ко все более усложняющемуся и динамичному набору изменений окружения**, включая центральную проблему **успешной внутренней интеграции самой системы**. Модернизация зависит от посто-

янной эволюции институциональной дифференциации самой системы» [9, с. 21, 22]. Совершенно очевидно, что за сказанным видится необходимость управления социальной организацией через создание адаптивных структур, инновационных ресурсов на основе формирования комплексной модели управления развитием социальной организацией.

Таким образом, понятие и явление модернизации связаны в системные характеристики, совокупно отражающие и процесс модернизации: *динамичность, эволюционность, адаптивность (к усложнению мира), углубляющаяся функциональная дифференциация структур системы как специализация функций и ролей, внутренняя интеграция, согласованное взаимодействие элементов системы как сцепление, самоорганизация (организованное распределение специализированных ролей)* [9].

Учитывая изложенное, полагаем, что решение проблемы управления развитием социальной организацией зависит как от восприимчивости организации к новым ценностям, так и от сохранения ценностного единства, выступающего аксиологическим основанием социальной организации.

Управленческую сущность усложнения социальной организации целесообразно рассматривать на примере экономической организации как целерациональной (стремящейся к устойчивости) и целе-ценностно устремленной (развивающейся) системы [2; 3; 16; 19], в которой интегрированы и конкретизированы признаки всеобщего, общего, особенного и частного, в контексте ее культурно-антропологической сущности (единство и взаимо-

связь структурно-организационного, аксиологического, деятельностного, рефлексивного аспектов).

Анализ литературы по проблеме развития социальных систем показал, что большинство исследователей (Р. Акофф [3], Р. Дзарасов [10], И. Евдокимов [12], Я. Корнаи [14], М. Месарович [15], Н. Моисеев [17], Л. Перминова [18], В. Чугунов [20], Й. Шумпетер [24], Ю. Яковец [25], Ф. Янсен [26] и др.) выделяют в качестве значимых сферы планирования, прогнозирования, обучения, созидательного разрушения, создания инноваций, т. е. связывают их с изменением управления развитием социальной системы (социальной организации). Одной из базовых идей, лежащей в основе данного исследования, является идея о том, что знание и сохранение **ценностей социальной организации** (как неисключаемого блага) обеспечивает её существование и сохранность, т. е. выживание в конкурентной среде [7; 16; 23].

Особенности управления современными социальными организациями однозначно вызваны их усложнением, поскольку в них взаимодействует большое количество сотрудников с разной информацией и интересами, для успешной совместной деятельности которых необходимы механизмы согласования (стимулирование и координация). Практика показывает, что процесс принятия решений необходимо разделять между многими участниками управления социальной организацией, тем более в современных, постоянно меняющихся условиях: острой конкуренции, быстро развивающихся технологий и необходимости приспособления к их

разнообразию. При этом актуальными становятся долгосрочные отношения с наемными сотрудниками, поставщиками сырья и промежуточных товаров, с покупателями. В случае принятия долгосрочных решений социальная организация нуждается в построении собственной системы гибкого реагирования на неопределенность внешней среды в настоящем и будущем [3; 23]. Таким образом, к числу ценностей социальной организации следует отнести человеческие ресурсы – субъектов, взаимодействующих между собой в стабильном или временном режимах, а значит, и саму социальную организацию как способную к самоидентификации. Это характеризует особенность управления развитием современными социальными организациями как усложняющимися и развивающимися системами.

Усложнение любой системы в случае неадекватного управления ею приводит к хаосу, поэтому необходимо осмысление проблемы развития и управления с позиции системного подхода, ценность которого – в разработке условий оптимизации системы, т. е. упорядочивания и управления ее развитием. Проведенный нами теоретический анализ позволил выделить элементы механизма усложнения социальной организации.

Так И. Ансофф пишет: «Фирмы и другие организации, не испытывающие воздействия внешних потрясений, тем не менее, принимают **спонтанные стратегические изменения**. Это происходит путём **постепенных незначительных перемен**, которые в течение длительного периода времени оказывают **воздействие на традиционные критерии – структуру власти и**

компетентность управляющих. Этот процесс социологи называют **органической адаптацией**, им руководит не высшее начальство фирмы. Он возникает как **реакция на постоянные воздействия извне или на неудовлетворительные производственно – хозяйственные показатели фирмы** или, что реже, осуществляется **творческими силами внутри фирмы**. Такая постепенная адаптация обычно осуществляется методом проб и ошибок» [4]. На наш взгляд, здесь речь идёт о ресурсе **самоорганизации** системы или синергетическом ресурсе, используемом в условиях бытийности социальной организации. Таким образом, в управление развитием социальной организации вовлекаются новые ценности: ценности деятельностного (технологии) и структурно-организационного характера (самоорганизация), детерминирующие выбор стимулов и регулятивов. Важнейшим элементом социогуманитарных и гуманитарных систем является саморефлексия (рефлексия) – психологический механизм социокультурной самоидентификации. Изложенное является предпосылкой к философскому осмыслению усложнения социальной организации как фактора управления её развитием.

Философский аспект анализа проблемы показывает, что в эпоху постиндустриального общества на первый план выходит сочетание базовых понятий как бинарных оппозиций закономерного характера: устойчивость – изменчивость, локальное – глобальное, порядок – хаос, которые выражают согласование действий на всех уровнях экономических систем (К. Маркс, Р. Абдеев [1], Б. Губман [8], П. Друкер [11], Т. Питерс [21], П. Сенге

[22], К. Шваб [23] и др.). Современные социальные организации развиваются при наличии в них ряда условий модернизации: ценностность (наличие многообразных, разноуровневых ценностей как системных скреп социальной организации [5; 6]), адаптивность, инновационность, согласованное взаимодействие (согласованная деятельность, основанная на общих ценностях и мотивации сотрудников), самоидентификация (рефлексия).

Как отмечено ранее, современный мир характеризуется глобальностью, информационными насыщенностью и многоплановостью, усложнением производства, институциональными барьерами, возрастанием рисков – эти риски лежат в плоскости управления развитием социальной организацией. В этих условиях возникает необходимость **построения адаптивного управления** с учётом создания внутреннего запаса прочности для защиты от возникающих социальных и экономических кризисов.

Вполне очевидным для социальной организации становится признание такой ценности, **как способность адаптироваться** к тем или иным ситуациям. Основное назначение ценности адаптации состоит в том, что она выполняет страховочную функцию, или функцию снижения рисков, обеспечивая устойчивость социальной организации.

Согласно Р. Акоффу, использованному системный подход в анализе феномена адаптации, «адаптивность» – это способ индивида или системы модифицировать себя или своё окружение, когда происходит неблагоприятное для них изменение для того, чтобы хотя бы частично воспол-

нить потерю эффективности. Отсюда следуют четыре типа адаптации:

1) внешне-внешняя адаптация, т. е. система реагирует или откликается на внешнее изменение модификацией окружения (изменяет среду внешней);

2) внешне-внутренняя адаптация – система реагирует на внешнее изменение модификацией самих себя;

3) внутренне-внешняя адаптация – система реагирует на внутреннее изменение модификацией окружения;

4) внутренне-внутренняя адаптация – система реагирует на внутреннее изменение модификацией самой себя. В научной литературе преобладает анализ внешне-внутренней адаптации [3].

Поэтому под адаптивным управлением будет пониматься такое управление объектом или ситуацией, при котором обеспечивается эффективное устранение в системе краткосрочных и долгосрочных колебаний, а мотивация сотрудников социальной организации будет максимально совпадать с целями ее развития.

Наш анализ показывает, что при реактивном управлении акцент делается на устранение угроз (стратегия на выживание), при преактивном планировании – на использование благоприятных событий (оптимизация, нацеленная на рост в будущем). При интерактивном управлении происходит сочетание идей реактивного и преактивного планирования, при этом большое значение имеет способность удовлетворять потребности групп, заинтересованных в её развитии. Адаптивное управление позволяет социальной организации устранять краткосрочные и долгосрочные колебания в объекте управления, опираясь

на созданные ценности, мотивировать деятельность сотрудников в интересах всей организации. Необходимо специально подчеркнуть связь адаптивных возможностей социальной организации с инновационным процессом как основным условием её выживания в условиях конкуренции или кризиса. Поэтому адаптивное управление будет более эффективным, чем указанные выше типы управления, значит, возрастут и эффекты развития социальной организации.

Говоря о ценностно-детерминированном комплексе управления развитием социальной организации, следует отметить, что адаптивность в системе ценностей управления социальной организацией играет связующую роль. Она заключается в том, что адаптация ориентирована на сохранение устойчивости (управляемости) социальной организации в условиях ее развития. Обеспечению устойчивости организации способствуют социокультурные ценности, а управление развитием социальной организации как адаптивным процессом базируется на тактических (деятельностно-технологических), мотивационно-стимулирующих и ресурсно-регулятивных ценностях. Это позволяет актуализировать все аспекты социальной организации: структурно-организационный, аксиологический, деятельностно-технологический, рефлексивный (самоидентификация). В целом адаптивный процесс (адаптивное управление) реализуется в рамках управленческого цикла: ценностно-ориентированное целеполагание, планирование и организация деятельности, анализ и коррекция деятельности, рефлексивная оценка и самооценка результата.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Усложнение социальной организации детерминировано рядом аксиологических оснований: смыслообразующих ценностей-целей, тактических (деятельностно-технологических) ценностей, мотивационно-стимулирующих (ценностных отношений), регулятивных (собственно управленческих, включающих такие механизмы, как рефлексия и самоидентификация). При этом аксиологический контур

управления развитием социальной организации динамичен, он формируется постепенно.

2. Между ценностями, инновациями и адаптацией существуют взаимозависимости, выступающие основой управления развитием социальной организацией. При этом усложнение социальной организации является объективным фактором, определяющим изменения управления её развитием при доминанте аксиологического императива.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абдеев Р. Ф. Диалектика прогрессивной линии развития как гуманная общечеловеческая философия для XXI века. М.: Владос, 1994. 334 с.
2. Автономов В. С. Модель человека в экономической науке. СПб.: Экономическая школа, 1998. 229 с.
3. Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах. М.: Советское радио, 1974. 272 с.
4. Ансофф И. Стратегический менеджмент. СПб.: Питер, 2009. 344 с.
5. Бакурадзе А. Б. Аксиологические основания управления социальной организацией: философский анализ: автореф. дис. ... докт. филос. наук. М.: ИИУ МГОУ, 2015. 40 с.
6. Бакурадзе А. Б. Функции и иерархия ценностей управления социальной организацией // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2018. № 1. С. 17–26.
7. Бондарева Я. В., Бакурадзе А. Б. Аксиологические основания эволюции управления // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2015. № 1. С. 26–38.
8. Губман Б. Л. Теория наррации аналитической философии истории и наследие прагматизма // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2018. № 2. С. 130–143.
9. ДеБолт Дж. Причины и следствия неудач модернизации в России: социокультурный анализ // Социологические исследования. 2006. № 1.
10. Дзарасов С. Российский кризис: истоки и уроки // Вопросы экономики. 2009. № 5. С. 12–20.
11. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: Вильямс, 2000. 198 с.
12. Евдокимов И. А. Социальные антагонизмы в критической теории Ноама Хомского // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2018. № 2. С. 173–183.
13. Каган М. С. Философия культуры. СПб.: «Петрополис». 1996. 416 с.
14. Корнаи Я. Нарушая обещания: венгерский опыт // Вопросы экономики. 2013. № 8. С. 123–142.
15. Месарович М. Д., Такахара Я. Общая теория систем: математические основы. М.: Мир, 1978. 312 с.
16. Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент: в 2 т. СПб.: Экономическая школа, 2001.

17. Моисеев Н. Н. Расставание с простотой. СПб.: Питер, 2017. 480 с.
18. Перминова Л. М., Яковлева Н. И., Перминов В. Л. Образование в эпоху кризиса: XXI век. М.: МИОО, 2012. 167 с.
19. Перминов В. Л. Теоретические аспекты адаптивного управления промышленными корпорациями в условиях инновационного развития российской экономики. М.: МЭСИ, 2014. 164 с.
20. Песоцкий В. А., Чугунов В. М. Философско-методологические и политологические аспекты управленческой деятельности современного руководителя. М.: ИИУ МГОУ, 2016. 254 с.
21. Питерс Т. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки. М.: Альбина Паблицер, 2014. 524 с.
22. Сенге П. Танец перемен: Новые проблемы самообучающихся организаций. М.: Олимп-Бизнес, 2017. 304 с.
23. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Экономика, 2018. 208 с.
24. Шумпетер Й. А. История экономического анализа. СПб.: Экономическая школа, 2016. 676 с.
25. Яковец Ю. В. Эпохальные инновации. М.: ИНФРА-М, 2005. 440 с.
26. Янсен Ф. Эпоха инноваций. Как заниматься бизнесом творчески постоянно, а не от случая к случаю. М.: ИНФРА-М, 2002. 307 с.

REFERENCES

1. Abdeev R.F. *Dialektika progressivnoi linii razvitiya kak gumannaya obshchechelovecheskaya filozofiya dlya XXI veka* [The Dialectic of A Progressive Line of Development as a Universal Humane Philosophy for the 21st Century]. Moscow, *Vlados Publ.*, 1994. 334 p.
2. Avtonomov V.S. *Model' cheloveka v ekonomicheskoi nauke* [Human Model in Economic Science]. St. Petersburg, *Ekonomicheskaya shkola Publ.*, 1998. 229 p.
3. Akoff R., Emeri F. *O tselestremennykh sistemakh* [On Purpose-Oriented Systems]. Moscow, *Sovetskoe radio Publ.*, 1974. 272 p.
4. Ansoff I. *Strategicheskii menedzhment* [Strategic Management]. St. Petersburg, *Piter Publ.*, 2009. 344 p.
5. Bakuradze A.B. *Aksiologicheskie osnovaniya upravleniya sotsial'noi organizatsiei: filozofskii analiz: avtoref. dis. ... dokt. filoz. nauk* [Axiological Foundations of Social Organization: A Philosophical Analysis: Abstract of Doctoral Thesis in Philosophy]. Moscow, Moscow Region State University Publ., 2015. 40 p.
6. Bakuradze A.B. [The functions and hierarchy of values for social organization]. In: *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filozofiya* [Bulletin of Tver State University. Series: Philosophy], 2018, no. 1, pp. 17–26.
7. Bondareva Ya. V., Bakuradze A. B. [Axiological foundations of the evolution of management]. In: *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filozofiya* [Bulletin of Tver State University. Series: Philosophy], 2015, no. 1, pp. 26–38.
8. Gubman B. [The theory of narration of analytical philosophy of history and the legacy of pragmatism]. In: *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filozofiya* [Bulletin of Tver State University. Series: Philosophy], 2018, no. 2, pp. 130–143.
9. DeBolt J.W. [The Causes and Consequences of Failures Of Modernization in Russia: Socio-cultural Analysis]. In: *Sotsiologicheskie Issledovaniia* [Sociological Studies], 2006, no. 1.
10. Dzarasov S. [The Russian Crisis: Origins and Lessons]. In: *Voprosy Ekonomiki*, 2009, no. 5, pp. 12–20.

11. Druker P. *Zadachi menedzhmenta v XXI veke* [Challenges for Management in the 21st Century]. Moscow, *Vil'yams Publ.*, 2000. 198 p.
12. Evdokimov I.A. [Social Antagonisms in a Critical Theory of Noam Chomsky]. In: *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya* [Bulletin of Tver State University. Series: Philosophy], 2018, no. 2, pp. 173–183.
13. Kagan M.S. *Filosofiya kul'tury* [Philosophy of Culture]. St. Petersburg, *Petropolis Publ.*, 1996, 416 p.
14. Kornai Ya. [Breaking Promises: Hungarian Experience]. In: *Voprosy Ekonomiki*, 2013, no. 8, pp. 123–142.
15. Mesarovich M.D., Takakhara Ya. *Obshchaya teoriya sistem: matematicheskie osnovy* [General Systems Theory: Mathematical Foundations]. Moscow, *Mir Publ.*, 1978, 312 p.
16. Milgrom P., Roberts D. *Ekonomika, organizatsiya i menedzhment. V 2-kh tomakh* [Economics, Organization and Management. In 2 vols.]. St. Petersburg, *Ekonomicheskaya shkola Publ.*, 2001.
17. Moiseev N. N. *Rasstavanie s prostotoi* [Parting with Simplicity]. St. Petersburg, *Piter Publ.*, 2017. 480 p.
18. Perminova L.M., Yakovleva N.I., Perminov V.L. *Obrazovanie v epokhu krizisa: XXI vek* [Education in the Age of Crisis: 21st century]. Moscow, Moscow Institute of Open Education Publ., 2012. 167 p.
19. Perminov V.L. *Teoreticheskie aspekty adaptivnogo upravleniya promyshlennymi korporatsiyami v usloviyakh innovatsionnogo razvitiya rossiiskoi ekonomiki* [Theoretical Aspects of Adaptive Management by Industrial Corporations under the Conditions of Innovative Development of the Russian Economy]. Moscow, Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics Publ., 2014. 164 p.
20. Pesotsky V.A., Chugunov V.M. *Filosofsko-metodologicheskie i politologicheskie aspekty upravlencheskoi deyatelnosti sovremennogo rukovoditelya* [Philosophical, Methodological and Political Aspects of Modern Manager's Work]. Moscow, Moscow Region State University Publ., 2016. 254 p.
21. Peters T. *V poiskakh sovershenstva. Uroki samykh uspekhnykh kompanii Ameriki* [In Search of Excellence. Lessons from America's Best Run Companies]. Moscow, *Al'bina Pabliisher Publ.*, 2014. 524 p.
22. Senge P. *Tanets peremen: Novye problemy samoobuchayushchikhsya organizatsii* [The Dance of Change: The Challenges to the Sustaining Momentum in a Learning Organization]. Moscow, *Olimp-Biznes Publ.*, 2017. 304 p.
23. Schwab K. *Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya* [The Fourth Industrial Revolution]. Moscow, *Ekonomika Publ.*, 2018. 208 p.
24. Schumpeter I.A. *Istoriya ekonomicheskogo analiza* [The History of Economic Analysis]. St. Petersburg, *Ekonomicheskaya shkola Publ.*, 2016. 676 p.
25. Yakovets Y.V. *Epokha'nye innovatsii* [Epoch Innovations]. Moscow, *INFRA-M Publ.*, 2005. 440 p.
26. Janszen F. *Epokha innovatsii. Kak zanimat'sya biznesom tvorcheski postoyanno, a ne ot sluchaya k sluchayu* [The Age of Innovation. Making Business Creativity a Competence, not a Coincidence]. Moscow, *INFRA-M Publ.*, 2002. 307 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Перминов Василий Леонидович – педагог дополнительного образования ГБОУ № 354 им. Д. М. Карбышева;
e-mail: vlperminov@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Vasiliy L. Perminov – extra-curricular teacher at Public Budgetary Educational Institution «School no. 354 named after D.M. Karbyshev», Moscow;
e-mail: vlperminov@yandex.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА

Перминов В. Л. Усложнение социальной организации как детерминанта управления её развитием // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2019. № 1. С. 96–107
DOI: 10.18384/2310-7227-2019-1-96-107

FOR CITATION

Perminov V. The Increasing Complexity of Social Organization as a Determinant for Managing its Development. In: Bulletin of Moscow Region State University. Series: Philosophy, 2019, no. 1, pp. 96–107.
DOI: 10.18384/2310-7227-2019-1-96-107