

УДК 316.334 – 057.85:001

**ПОЛИТИЧЕСКИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**© 2014 г. **К. В. Воденко***, **С. А. Тихоновскова****, **В. В. Харчев******Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону******Южно-Российский государственный политехнический университет
(Новочеркасский политехнический институт)**

Формирование управленческой культуры — весьма сложный процесс, который может рассматриваться с точки зрения проблемы изучения и характеристики различных факторов, которые направлены на достижение эффективности и качественных характеристик, оказывающих существенное влияние на уровень развития культуры управления. В рамках социокультурного подхода управление должно выстраиваться с учетом, как трансформационных процессов, происходящих в культуре, так и трансформации практики управления всех экономических и политических сфер жизнедеятельности.

Ключевые слова: *управленческая культура; социокультурный подход к управлению; постиндустриальное общество; система управления; политическое сознание.*

Formation of a managerial culture is a complex process that should be studied from the different points of view of the problem and should study the characteristics of the various factors that are aimed at achieving efficiency and quality characteristics that have a significant impact on the level of managerial culture. Managerial culture determines the development and behavior of the organization as an open targeted system with a sign of progressive development, i. e. evolutionary ability to move from one state to another. In the formation of the new management culture traditions important role belongs to the political symbolism. As part of the social and cultural approach to management should be implemented as transformational processes that take place in the culture and the transformation of management practices of the economic and political spheres of life.

Key words: *managerial culture; progressive development; social and cultural approach; economic and political spheres.*

В современных условиях поиска новых векторов социально-экономического развития [1], все более актуальным является проблема формирования новой управленческой культуры. Сущность культуры заключается в духовном ее содержании, в гуманистических ценностях, в стремлении к прекрасному, к самосовершенствованию и общему благу. Формирование управленческой культуры, как, впрочем, и экономической культуры вообще зависит от многих духовно-мировоззренческих факторов [2]. Необходимо выя-

вить пути формирования культуры управления и охарактеризовать факторы, влияющие на ее формирование.

Формирование управленческой культуры — это очень сложный процесс, который может рассматриваться с точки зрения проблемы изучения и характеристики различных факторов, которые направлены на достижение эффективности и качественных характеристик, оказывающих существенное влияние на уровень развития культуры управления. Среди таких факторов можно выделить поли-

тические и экономические факторы, которые, по мнению Л. И. Уваровой «непосредственно оказывают влияние на общий уровень развития системы управления» и которые можно отнести к внешним факторам развития любой системы или организации [3, с. 55]. Управленческая культура предопределяет развитие и поведение организации как открытой целенаправленной системы, обладающей признаком поступательного развития, то есть эволюционной способностью переходить из одного состояния в другое.

Управление, а значит, и его культура, как верно отмечается исследователями В. В. Глуценко и И. И. Глуценко, не существует само по себе, оно всегда вовлечено в культурный контекст определенного региона или общества в целом [4, с. 51]. Поэтому испытывает на себе влияние ряда внешних факторов, к которым относятся политика и экономика. В России на протяжении веков на управленческую сферу, как отмечает Е. Б. Ершова, «почти всегда влияла политика, многовековые традиции, уровень культуры императоров, а за ними — советских лидеров в 90-е гг. XX столетия — демократов... при этом всегда было велико влияние традиционализма, от которого общество и система управления избавлялись очень медленно и с большим трудом» [5, с. 22].

Как было отмечено выше, рассматриваемые в данной статье факторы развития управленческой культуры относятся к внешним факторам. Под внешней средой понимаются хозяйственные, социальные, политические, правовые, экологические и технологические характеристики рынков и прочих внешних систем, имеющих важное значение для жизни организации и ее управления. По мнению Н. П. Виноградовой, внешняя среда ограничивается в зависимости от целей организации и в свою очередь может быть расчленена на три внешние системы:

— общество: широкая система человеческих взаимоотношений, другие определения общества, как правило, охватывают более узкий круг признаков;

— экономику: часть общественной системы, деятельность которой направлена на создание рабочих мест, изготовление и распределение товаров и услуг;

— политическая сфера: часть общественных отношений, определяемых характером политической власти и влиятельными общественными структурами [6, с. 144].

Организация как открытая система зависит от внешней среды в отношении до ставок ресурсов, энергии, кадров, а также потребителей. Она должна своевременно реагировать на внешние изменения, выявлять определяющие факторы в окружении, находить необходимые способы реагирования на внешние изменения. Внешнюю среду по отношению к организации можно рассматривать как два вида приложения сил. Во-первых, это среда прямого воздействия. Она включает факторы, которые непосредственно влияют на функционирование организации и испытывают на себе прямое влияние этого функционирования. К таким факторам относятся поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители и конкуренты, характер рынка труда, созданные социальные институты и др.

Во-вторых, это среда косвенного воздействия. Под этим понимаются факторы, которые могут не оказывать прямое немедленное воздействие на деятельность организации, но, тем не менее, сказываются на ней. Это такие факторы, как состояние экономики, научно-технический прогресс, социокультурные и политические изменения, влияние групповых интересов и существенные для предприятия события в других странах.

Успехи организации во многом зависят от сил, внешних по отношению к ней и действующих в глобальном внешнем окружении. В условиях постоянных изменений политической, экономической, демографической обстановки для эффективного выполнения управленческих функций необходимо понимать действие этих внешних переменных. Организациям, действующим в современном сложном мире, объективно приходится приспосабливаться к изменениям во внешнем окружении и соответствующим образом изменять свою политику управленческой культуры [7; 8].

Внешние факторы (правительственные законы и формы государственного регулирования, требования профсоюзов, наличие конкурентов и внешние экономические условия,

характер рынка рабочей силы и пр.) оказывают значительное влияние на кадровую политику организации.

В литературе выделяется ряд проблем, возникающих в связи с государственным регулированием, преобладающим над различного рода организациями, которые сводятся к следующим:

— регулирование способствует утверждению упрощенных подходов к сложным проблемам: подход к малым и крупным предприятиям почти одинаков, одна и та же система регулирования применяется для разных отраслей и т. п.;

— сроки принятия решений замедляются;

— регулирование зачастую не ведет к взаимному приспособлению и взаимной выгоде, но лишь к необходимости более сложного юридического маневрирования;

— предписания устаревают, но, тем не менее, сохраняют свою силу [9].

Обобщая выше отмеченное, можно отметить, что политические факторы определяются, прежде всего, социально-политическими институтами, в круг которых входят характер политической власти и влиятельные общественными структурами. Главная роль в формировании культуры управления со стороны политических факторов принадлежит государству. Это наиболее важный политический институт и в отличие от других институтов является организацией не части общества, а всего общества.

Государство выступает выразителем общих интересов и устремлений разнородных частей общества, становясь гарантом его единства и безопасности. Обладая властью над всеми членами общества, оно способно поддерживать в обществе баланс политических убеждений, мнений и ценностей. При этом государство может использовать не только систему законодательных, исполнительных и судебных органов, но и свою монополию на применение легитимного согласия. Коренные изменения государственных функций, ориентации, происходящие в результате революций и реформ, приводят к постепенному формированию новой управленческой культуры.

Яркий пример тому — история России на протяжении XX века. Потребовались де-

сятилетия, чтобы сложилась жесткая тоталитарная государственная модель управления и соответствующая ей культура. И сейчас эта культура еще во многом определяет традиции и стереотипы сознания и поведения граждан России. Новая культура только формируется, и трудно предугадать, какой она будет. Одно, несомненно, и тут необходимо выразить согласие с рядом авторов, что универсальная демократическая форма разделенных властных политических институтов, закрепленная Конституцией, еще долго будет осваиваться и наполняться национальным содержанием, приспосабливаться к национальным традициям, находить свой специфический баланс политических сил [10, с. 57].

В становлении новых традиций культуры управления немаловажная роль принадлежит политической символике. Единство всякой культуры, отмечал О. Шпенглер, покоится на общем языке ее символики [11]. Национально-государственные символы, такие, как флаги, гербы, гимны, конституции, праздники, денежные знаки и т. п., объединяют людей и надолго закрепляются в их сознании. Государственная власть целенаправленно внедряет государственную символику как объединяющий фактор в жизнь общества.

От деятельности политических партий также в большой степени зависит содержание и характер политических убеждений, мнений, ценностей в обществе. Эти политические организации имеют свои идейные концепции, программы, которым должны следовать члены партии. В этом случае также прослеживается заданность сверху. В последнее время роль политических партий как агентов влияния на формирование политического сознания и поведения падает, так как программные установки и цели в большинстве своем не доходят до граждан и деятельность партий в их сознании не связана напрямую с политическими и социально-экономическими преобразованиями. Такая ситуация характерна для партийной жизни большинства стран.

Тип управленческой культуры определяют также различные общественные организации: профсоюзы, молодежные организации, советы ветеранов, клубы по интересам, экологические движения. Насколько велико может быть воздействие общественной организации на политическое сознание и куль-

туру управления, можно увидеть на примере, описываемом в литературе, которая рассказывает о событиях в Англии в 1979 году, когда к власти пришли консерваторы во главе с Маргарет Тэтчер [8, с. 58]. Считалось, что страной «реально правят профсоюзы»: так сильно было их политическое влияние. Политика правящей партии лейбористов и деятельность профсоюзов способствовали тому, что в этот период в обществе постепенно складывался тип человека подданнической культуры. Люди, попадая в социально-экономическую зависимость от государства, постепенно теряли такое традиционное для каждого англичанина качество, как индивидуальная предприимчивость. М. Тэтчер, напротив, последовательно проводила политику восстановления частично утраченного англичанами типа управленческой культуры, в основе которой — гражданственность, национальное самоуважение, индивидуализм. Итак, в основу политической программы лидера консерваторов были положены традиционные культурные ценности, присущие национальному характеру.

Немаловажную роль в формировании определенного типа политической культуры играет религия. Церковь как общественно-религиозный институт предлагает обществу и государству модели сознания и поведения. Представители властных и управленческих структур современной России осознают значение определенного типа религиозности для формирования культурных традиций управления организацией, так как общие религиозные нормы и традиции обладают хорошим объединяющим, цементирующим свойством.

На тип управленческой культуры оказывает влияние и система средств массовой информации (СМИ). Например, в Советском Союзе СМИ, выполняющие заказ одной партийной идеологии отсекали ненужную информацию и лишали людей возможности знакомиться с плюралистическим освещением событий. Ограниченность информационного поля формировала подданническую и патриархальную психологию, сознание полной зависимости от властных структур, черно-белое восприятие мира и присущий этому сознанию тип управленческой культуры [12, с. 35].

Практически средства массовой инфор-

мации являются одновременно и инструментами власти. Как отмечается исследователями, они могут способствовать тому, что население поддержит или, напротив, отвергнет определенные цели, тот или иной политический курс [5, с. 23]. СМИ пропагандируют и внедряют в сознание людей господствующие ценности, идеалы, идейно-политические установки, поведенческие ориентиры. Свою чисто информационную роль СМИ наиболее полно выполняют в условиях демократической политической культуры.

Из других социальных институтов, оказывающих влияние на политическую культуру, можно назвать армию. В сознании людей по отношению к армии, ее боеспособности, ее роли в системе властных структур существуют традиции и стереотипы. Некоторые традиции и стереотипы только складываются, другие становятся анахронизмом и уходят в прошлое. Отношение к роли вооруженных сил — выразительная характеристика политической системы, политического режима, и, как следствие культуры управления. Принцип комплектования армии (профессиональная, кадровая, по призыву), сроки службы, призывной возраст, роль армии в политике, состояние войны или мира — все это во многом определяет особенности культуры управления общества. Например, в странах с давними демократическими традициями, как скандинавские страны, военные не обладают пассивным избирательным правом (не имеют права избираться в парламент), что объяснимо, так как коллегиальный способ принятия решений не свойствен армейской специфике [13, с. 483]. Пребывание военных во власти — показатель авторитарной модели управления.

Важная роль отводится профсоюзам, которые оказывают «непосредственное влияние на проводимую предприятиями кадровую работу, в первую очередь при наборе и отборе работников, оценке их результатов, продвижении, оплате и поощрении» [14], что также оказывает влияние на формирование управленческой культуры работника, не только как индивида, но и как члена определенной общественной группы.

Рассматривая экономические факторы, влияющие на развитие и формирование управленческой культуры, необходимо отметить,

что исторически так сложилось, что на протяжении десятилетий советская система управления стремилась к выстраиванию таких партнерских отношений между хозяйствующими субъектами, при которых не существовало бы конкурентной борьбы. Д. Н. Речкин отмечает, что «если до XX века конкурентные отношения были составной частью экономической системы, хотя и предпринималось множество небезуспешных попыток ее ограничения» [5, с. 12], то, что же касается большей части XX столетия, то здесь, в условиях плановой экономики, бесспорно, преобладала тенденция к подавлению конкуренции». При проведении социально-экономических реформ в России в начале 1990-х годов на теорию и практику управления, как экономикой, так и социальной сферой, существовавшие в советское время, наложилось копируемые западные технологии управления. Прямое копирование привело к обострению социально-экономических противоречий, которые проявлялись в следующем: несправедливой приватизации, несовершенной налоговой политике, случайном составе представителей выборных органов власти, а также росте криминала, как в политике, так и в экономике, коррупции на всех уровнях власти и руководства экономическими структурами. Поэтому следует иметь в виду, что культура труда и образованность тесно взаимосвязаны друг с другом, но это отнюдь не идентичные понятия отношений, существовавших в обществе [16, с. 153].

Из числа внешних экономических условий наиболее заметно влияют на управление персоналом наличие конкуренции и условия на рынке труда, то есть потенциал рынка. Особо следует отметить, что управленческая культура государства и его организаций и институтов в немалой степени зависит от типа предпринимательской деятельности (см.: [17]). По мнению Ю. Романовой, культура предпринимательства формируется и развивается под воздействием следующих факторов:

— общечеловеческие ценности, влияющие на хозяйственную деятельность в целом, а потому и на развитие культуры предпринимательства;

— культурные образцы хозяйственных представлений и хозяйственного поведения. Этот фактор связан со стремлением или, нао-

оборот, с нежеланием того или иного общества постоянно совершенствовать технику и технологию;

— нормы и образцы взаимодействия субъектов предпринимательской деятельности, способы воспроизведения и трансляции этих образцов, т. е. правила поведения определенной деловой профессиональной группы;

— ценностно-мотивационное отношение к труду, богатству, накоплению;

— особенности ландшафта, климата, местонахождения страны, размеров ее общей и сельскохозяйственной территории [18, с. 29].

Существует и другое предпринимательство: так называемый «авантюристический капитализм». Он существовал во все времена и изначально сориентирован на насильственное получение выгоды (через войну, работорговлю, разбой, спекуляцию в денежных операциях, колонизацию, мошенничество). В истории современной России он представлен системой рэкета, заказными убийствами, дутыми инвестиционными компаниями, легализацией денежных средств, полученных преступным путем, благодаря использованию подставных фирм, занимающихся различного рода деятельностью, в том числе благотворительной. Если авантюристический капитализм выходит на уровень принятия государственных решений, он формирует жесткую, авторитарную культуру управления.

Российская экономика, а значит, и вся система ее управления, в том числе на уровне производства, переживает процесс реформирования. Определение направления развития очень важно. И это направление определено как формирование индустриального общества с последующим переходом в постиндустриальный период. Руководство страны в лице ее президента В. В. Путина признало формирование постиндустриального общества магистральным путем, по которому идет все человечество и на который становится и Россия. Это предполагает:

— изменение структуры экономики, переориентацию хозяйства на современные наукоемкие отрасли, а также на сферы производства, связанные с удовлетворением потребностей людей;

— создание рыночного, то есть конкурентного, антимонопольного хозяйственного

механизма, который побуждал бы предприятие внедрять в производство новинки научно-технической мысли, получать прибыль за счет снижения издержек, а не монопольного взвинчивания цен или раскручивания инфляции;

— формирование личной и общественной модели потребления, способствующей развитию современного человека;

— поворот всего общества и государственной политики в сторону культуры, развитие образования, переобучение людей новым профессиям, создание в обществе такой атмосферы, при которой у большинства людей возникала бы собственная потребность учиться, осваивая новые специальности;

— развитие личной и коллективной инициативы, становление нового типа работника, способного к самоорганизации и самодисциплине, изменение типа мышления у наиболее активных людей, способных стать субъектами постиндустриальной модернизации, для чего необходимо развитие демократии, в том числе и экономической [19, с. 27].

Важнейшим методологическим принципом построения постиндустриального общества и определение места и роли культуры управления является, согласно А. В. Тихонову, то, что «в обществе принципиальное значение имеют нравственные идеалы и нравственное чувство, сознательная деятельность, основанная на ответственности человека за себя, за своих близких, за общество...» [20, с. 41].

Для российского общества необходимо «оптимальное сочетание опыта зарубежных стран в сумме теории и практики построения индустриального общества и ментальных основ российского общества с тысячелетними традициями взаимоотношений в экономической, хозяйственной, политической сферах, в которых сформировалась самобытная социально-экономическая культура, это касается и моделей управления» [21, с. 149]. Самобытная культура позволила России не только выжить как суверенному государству, но и сформировать этнос, отличающийся своей самобытностью, теми качествами, которые помогли ему не остаться на задворках мировой человеческой цивилизации. Именно в сочетании мирового опыта и российской самобытности видится успех соци-

ально-экономических, политических и культурных преобразований на основе формирующейся российской модели управления.

Российская модель культуры управления, которая проходит процесс становления, должна учитывать не только эффективность ее работы в индустриальном обществе, но и обладать способностью трансформироваться в связи с запросами общества, которое будет существовать после индустриального общества. Способность моделей управления к трансформации определяется тем, как верно отмечается в ряде исследований, «насколько эти модели управления соотносятся с социокультурными факторами, спецификой управленческой деятельности в конкретной стране» [22, с. 39].

Таким образом, культура всегда остается тем фактором, который определяет не только модель управления, но и дальнейшую трансформацию этой модели в ходе развития общества. На основе вышеизложенного, возможно сделать вывод о том, что российская модель культуры управления должна иметь свою, неповторимую специфику, сформированную с учетом ее политических и экономических условий и факторов. В условиях формирования новой модели культуры управления в постперестроечный период в России необходимо учитывать специфику национальной культуры, сложившиеся стереотипы и менталитет как систему характерных черт народа, проживающего в России. Бездумное копирование любых моделей организации производственных отношений из других национальных культур становится фактором неуспеха проводимых преобразований.

В рамках социокультурного подхода управление должно выстраиваться с учетом, как трансформационных процессов, происходящих в культуре, так и трансформации практики управления всех экономических и политических сфер жизнедеятельности [23]. Подобные трансформации коренным образом меняют управленческую культуру, как в сфере бизнеса, так и в сфере муниципального и государственного управления. Но следует учитывать тот факт, что изменения в общественном сознании осуществляются довольно медленно в сравнении с отдельно взятыми изменениями в социальных сферах общества, поэтому поведение людей

может значительно отличаться от ожидаемого. Исходя из этого, при осуществлении формирования культуры управления в целом и проведении реформ, в частности, необходимо учитывать этот социокультурный фактор, который будет служить препятствием в достижении целей управления, несмотря на то, что усилия государства могут быть направлены исключительно на улучшение качества жизни населения страны.

Литература

1. *Воденко К. В.* Современная социально-экономическая политика: культурные и философские основания. // Гуманитарий Юга России. — 2014. — №3. — С. 77–89.
2. *Воденко К. В., Тихоновская С. А.* Социальное планирование как механизм решения комплексных программ социального развития. // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. — 2014. — №3. — С. 109–118.
3. *Уварова Л. И.* Пути формирования культуры управления в процессе профессионального образования: социокультурный подход. // Вопросы культурологии. — 2008. — №11.
4. *Глуценко В. В., Глуценко И. И.* Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, плановые, экспериментальные исследования. — М.: МГУ, 2004.
5. *Ершова Е. Б.* Влияние традиций на управление сферой культуры на пороге XXI века: история, современность, прогнозы на будущее. // Вопросы культурологии. — 2010. — №3.
6. *Виноградова Н. П.* Формирование культуры управления как ее конкурентного преимущества. // Вестн. Челябинск. гос. ун-та. — 2012. — №24.
7. *Воденко К. В., Тихоновская С. А.* Социальное планирование как механизм комплексного решения проблем социального развития. // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. — 2014. — №3. — С. 109–119.
8. *Тихоновская С. А., Воденко К. В., Ноженков А. А.* Основы управления в социально-экономических системах: учеб. пособие. — Новочеркасск: ЮРГТУ (НПИ), 2009. — 95 с.
9. *Гусева А. В.* Управление социокультурными процессами (социологический анализ): Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. — М.: МГУ, 2012.
10. *Попова Г. В.* Управленческая деятельность: качество и эффективность: Монография. — Воронеж: ГОУВПО «Воронежский гос. технический ун-т», 2008.
11. *Шпенглер О.* Закат Европы. — М.: Академический проект, 2002. — 560 с.
12. *Гудименко Д.* Политическая культура России: преемственность эпох. // Полис. — 1994. — №2.
13. Парламенты мира: Справочник. — М.: Политическая планета, 2001.
14. *Жихарев К. Л.* Формирование управленческой культуры — условие инновирования социального управления. // Российский экономический Интернет-журнал. — 2008. — №4.
15. *Речкин Д. Н.* Российская модель управления: социокультурные факторы формирования и специфика. Монография. — Волгодонск: ВПО, 2009.
16. *Санто Б.* Инновация как средство экономического развития. — М.: Академический проект, 2001.
17. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма. — М.: Прогресс, 2009.
18. *Романова Ю.* Изменение корпоративной культуры: доверить консультантам или возможно провести самим. // Управление персоналом. — 2000. — №11.
19. *Волков Ю. Г.* Идентичность и гуманистическая идеология: взгляд в будущее: Монография. — М.: Социально-гуманитарные знания, 2013.
20. *Тихонов А. В.* От социологии менеджмента к социологии управления. // Социс. — 2011. — №2.
21. *Горцевская Е. А.* Экономические аспекты формирования организационной культуры предприятий и бизнес-групп. // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. — 2011. — №1.
22. *Николаев А.* Инновационное развитие

и инновационная культура. // Проблемы теории и практики управления. — 2013. — №5.

23. *Силантьева М. В.* Современные «гуманитарные технологии» в контексте россий-

ской действительности. // Славянский мир в третьем тысячелетии. Россия и славянские народы во времени и пространстве. — М., 2009. — С. 406–418.

Поступила в редакцию

16 октября 2014 г.



Константин Викторович Воденко — доктор философских наук, профессор кафедры теоретической социологии и методологии региональных исследований Южного федерального университета, профессор кафедры философии и права ЮРГПУ (НПИ). Сфера научных интересов — институциональная социология, проблемы социально-экономического развития, философия науки.

Konstantine Victorovich Vodenko — Ph.D., Doctor of Philosophy, professor of the Theoretical Sociology and Methodology of the Local Region's Researches department at the Southern Federal University, professor at the Philosophy and Law department of the SRSPU (NPI). Sphere of author's scientific interests includes the institutional sociology, problems of social and economic development, philosophy of the science.

344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 160
160 Pushkinskaya st., 344006, Rostov-on-Don, Russia
Тел.: +7 (863) 264-30-20; e-mail: vodenko-kv@rambler.ru



Светлана Александровна Тихоновскова — кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления и экономической теории ЮРГПУ (НПИ). Сфера научных интересов — экономическая теория, муниципальное управление.

Svetlana Aleksandrovna Tihonovskova — Ph.D., Candidate of Economics, docent of SRSPU (NPI) state and municipal administration and economic theory department. Author's area of scientific interests includes the economic theory and methodology of managing for the municipal institutions.

346428, г. Новочеркасск, ул. Просвещения, д. 132
132 Prosveshchenya st., 346428, Novocherkassk, Rostov reg., Russia
Тел.: +7 (8635) 25-54-26; e-mail: tihonovskova@yandex.ru



Виталий Валерьевич Харчев — аспирант Южного федерального университета. Сфера научных интересов — социология управления, социокультурные закономерности социально-экономического развития.

Vitaliy Valerievich Kharchev — postgraduate student of the Southern Federal University. Sphere of author's scientific interests includes the sociology of management, social and cultural regularities of social and economic development.

344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 160
160 Pushkinskaya st., 344006, Rostov-on-Don, Russia
Тел.: +7 (863) 264-30-20; e-mail: vitalii.harchev@mail.ru
