

СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА

УДК 316.6:331.1 (470+571)

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РОССИЙСКОГО РЫНКА

А. А. Доценко

Балтийская академия туризма и предпринимательства,
г. Санкт-Петербург, Россия

SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF MANAGEMENT IN TERMS OF THE RUSSIAN MARKET

A. A. Dotsenko

The Baltic Academy for Tourism and Entrepreneurship,
St. Petersburg, Russia

Summary. Discussed are some urgent problems of socio-psychological features of management in terms of the Russian market, with emphasis on existing misunderstanding of those that concern the meaningful life tie-basis of management, affect its socio-psychological dimension and make it possible to approach specific managerial actions in a more reasonable way to understand them better. Also analyzed are some most vulnerable aspects of management that are key points for defining a human factor as the most complicated one in cognition and the most difficult one in management decision-making.

Key words: Real socio-psychological environment, management style, management problems in terms of the Russian market, management activities approach, micro level management, real social environment, daily living needs, human management style, human motivation, human factor, meaningful social outcome.

Социально-психологическую реальность невозможно выдумать, так как она есть отражение объективной реальности, которая воздействует на человека в конкретных условиях. Поэтому любые суждения в такой области, как управление, только тогда будут адекватно восприниматься и быть полезными, когда они ближе к нашим ощущениям. Управленческие решения, не учитывающие психологический потенциал человека объективно не относятся к индивидуально значимым и не могут служить регулятором поведения в управленческой деятельности. Нарастающий в настоящее время интерес к так называемым деловым людям, преуспевающим бизнесменам, активизирует целое направление в теории управленческой деятельности в сторону рационального экономического поведения. В его основе просматривается так называемый «деловой» подход к человеку, «захват в плен» представителями технократической школы управления его сложного социально-психологического мира.

Представители такого типа мышления оперируют заранее придуманными, якобы пригодными конкретно-предметными моделями управления персоналом в различных условиях его деятельности. Отсюда соблазн и убеждение в том, что распоряжением, директивой или приказанием можно побудить подчинённого к продуманным действиям. Стоит только овладеть методикой управления, как лучше данную власть «употребить». Подобный стиль управления предопределил зарождение условий, в которых такие понятия, как... «человек», «личность», «гражданин», стали сводится многими руководителями до суммы определённых требований и привлекательно-логически выстроенных штампов мышления. Но ещё никому не удавалось измерить технократически душевную гармонию и творчество для организации эффективного производства.

Пользоваться властью и хвалить её научились многие, а употреблять её с умом удаётся далеко не многим. Эта проблема в управленческой деятельности породила намного больше проблем, чем в любой другой сфере человеческой деятельности. Более того, в условиях российского рынка она превратилась в «болеую», масштабную, государственную. Функционалистический взгляд на человека в управлении довлеет над гуманистическим подходом, что неизбежно ведёт к усилению и одобрительному распространению административного стиля управления. А в дальнейшем к росту административного аппарата, бюрократическому угодничеству, к большим психологическим потерям в общественном и индивидуальном сознании российского общества.

Многочисленные исследования показывают, что там, где деловитость переходит в административное делячество, а единоначалие руководителя – в самодержавное и безотчётное его поведение, там трудно рассуждать не только о социально-психологических основах управления, но и о перспективах его развития. Поскольку такое управление объективно обречено, дело лишь во времени. По его истечению самые привлекательные успехи в ряде случаев начинают сменяться постыдным (и не только материальным и финансовым) разорением, но и душевным разочарованием, жизненным бессмыслием своей, казалось бы, благополучно выстроенной действительности. Основными итогами такого подхода могут служить примеры. Современная Россия занимает: [1]

- 62-е место в мире по уровню технологического развития;
- 70-е место в мире по использованию передовых информационных и коммуникационных технологий;
- 72-е место в мире по расходам государства на человека;
- 97-е место в мире по доходам на душу населения;
- 2-е место в мире по уровню бюрократии;
- 1-е место в мире по темпам роста числа долларовых миллиардеров;
- 2-е место в мире по числу долларовых миллиардеров.

Недопонимание некоторыми представителями научной социологии и психологии образов жизни и мышления людей и тех проблем, которые связаны с управлением, состоит в отсутствии общей смыслообъединяющей жизненной основы, общей социально-психологической среды жизнедеятельности тех, кто управляет, с теми, кто исполняет управленческие решения. Речь не идёт об уравниловке, она исключается законами социума и природы. Речь о равном праве людей на человеческое достоинство, на качественную жизнь по труду, по закону и справедливости. Если этого нет, то те, кто управляет, и те, кем управляют, живут в разных мирах. Живут как бы рядом, но не вместе и по разным принципам, нормам и морали. В итоге о проблемах управления в сфере российского рынка больше пишут те, кто меньше всего испытывает на себе эти проблемы. Это заметно снижает практическую значимость многих моделей управления в многочисленных публикациях.

Осуществляя свою жизнедеятельность в одной стране, мы живём, почему то в разных социально-психологических мирах, а расслоение по материальному признаку перешло не только в духовно-нравственную сферу, но и в область теории и практики управления. При этом многие управленческие решения и указания «верхов» в адрес «низов» выглядят как «советы постороннего», а точнее, как карикатура на действительность, которая не затрагивает сущностных социально-психологических основ поведения отдельного человека, малых и больших социальных групп. Да и практические рекомендации по управлению перенасыщены формальными признаками в ущерб сущностным.

Традиционный подход к управленческой деятельности, как правило, основывается на том, что результат внешнего управленческого воздействия есть предсказуемое следствие приложенных усилий. И чем больше вкладываешь

«добросовестной» энергии, сил и ресурсов в управление, тем больше эффект. На практике же многие усилия от такой «управленческой правильности» оказываются не очень правильными и даже вредными. В известном классическом выражении *«Хотели, как лучше, а получилось, как всегда»* таится глубокий смысл, побуждающий многих «энергичных» руководителей считаться с явлениями объективной реальности, в которой человек – самая сложная реальность и самая сложная система объективного мира. В нём ничего нельзя выдумать и невозможно никого покорить, а можно лишь познавать. К сожалению, мы больше покоряем, чем познаём.

Многие проблемы роли и места в управленческом процессе человека порождены ещё и тем, что представители различных научных школ и направлений рассматривают его сквозь призму своего предметного подтекста. Они описывают его на таком сложном специализированном языке, который малодоступен и крайне затруднён в понимании именно теми, кто осуществляет обучение и управление подчинёнными. Подобные проблемы всегда сопровождали человечество на любом этапе его развития. Если мы позволяем с высоты сегодняшнего уровня развития общества говорить о примитивном характере труда наших предков, то точно так же (если не хуже) наши потомки со временем будут говорить о примитивности нашего уклада жизни, какой бы высокотехничной она сегодня не казалась.

Актуальность проблем управления, связанных с ростом новейших технических систем и интеллекта, в определённой мере правомерна. Однако реальная сложность, которая действительно идёт по нарастающей, состоит в другом. Она в усложнении условий, не позволяющих человеку наряду с совершенством своих деловых и профессиональных качеств сохранять в себе и качества чисто человеческие, что в полной мере удовлетворяет его естественным и объективным потребностям. Попытка современного «высокого интеллекта» перевести всё в деловое русло, всем властвовать и управлять природой, в том числе и человеческой, уже привели к неисчислимым бедам (стрессы, неврозы и другие депрессивные состояния), которые и не снились нашим предкам. Продолжая примеры, мы имеем в России: [1]

- 127-е место в мире по показателям здоровья населения;
- 67-е место в мире по уровню жизни;
- 1-е место в мире по заболеваниям психики;
- 1-е место в мире по смертности от заболеваний сердечно-сосудистой системы;
- 1-е место в мире по количеству самоубийств среди пожилых людей, детей и подростков.

Не меньшую теоретическую путаницу можно наблюдать и в сфере анализа степени влияния образования, культуры и интеллекта на управленческую деятельность, которые явились весомой причиной её усложнения. Но усложнить может только отсутствие необходимого интеллекта или его несоответствие той действительности, которую он обязан обеспечивать. Здесь, очевидно, мы имеем дело не с интеллектом, а с нарастающим объёмом необходимой суммы знаний, используемых в управлении.

Например, можем ли мы отметить наличие высокого интеллекта у молодого дипломированного руководителя, если он не уступает место в транспорте ветерану или инвалиду? Молодому человеку, очевидно, хватило знаний для получения диплома и построения своей карьеры, но не хватило интеллекта для проявления элементарной чуткости и человечности. А невыплата зарплат работникам и увольнение их без пособий по инициативе таких же «квалифицированных специалистов»? Значит, проблема в другом – в элементарной воспитанности, отсутствие которой любое управление делает малоэффективным. В повсе-

дневной жизни российского общества таких примеров, когда не очень образованным, но воспитанным и терпеливым подчинённым психологически всё труднее находится среди образованных, но не очень воспитанных руководителей.

О воспитанности современного руководителя крайне редко упоминают и те, кто разрабатывает целые концепции и теории управления. Их характерная черта – изучение проблем управления на макроуровне. В то время как результативность управления изначально «рождается» и протекает на микроуровне, на который передовые компании мира стали обращать первостепенное внимание, мы же продолжаем эксплуатировать в современных офисах «сознательность», «организованность», «ответственность», но социально-психологическая картина жизни сводится не только к ним.

В тени от управленческой мысли находится и такая проблема, как влияние на качество управления и морально-психологический климат не столько стиля деятельности, сколько образа жизни руководителя. Эта проблема имеет особую отечественную специфику. Если образ управленческой мысли руководителя не подкрепляется образом его жизни, то сила его управленческого слова минимальна и, как показывает практика, носит в основном раздражительный и унижительный смысл. Социальная действительность, которая нас окружает последние 20 лет, становится всё более непонятна. Мы ощущаем одно, говорим другое, делаем третье, что не только изнурительно даже при достижении успехов в правлении, но и пагубно при его неудачах. К этому ли должно стремиться эффективное управление?

С социально-психологической точки зрения управление можно назвать эффективным лишь тогда, когда оно не только реально улучшает жизнь людей, но и реально выстраивает перспективу этого улучшения. Это очевидный факт, но мы с поразительной «слепой» тенденцией умудряемся не замечать его и в итоге предаём забвению. Налицо социально-психологический парадокс – доказательство и объяснение очевидного. Но искать причины в накопившихся проблемах управленческой деятельности, в плохих или хороших её теориях, значит, постоянно наступать на одни и те же грабли.

Фундамент проблемы в России в неадекватности содержательного компонента теорий управления с уровнем развития персонала, техники и условий, в которых они реализуются. Требования к теории нарастают, а положение дел в практике управления – низкое (а кое-где и убогое). В результате мы имеем перерастание противоречий в противопоставление теории с жизнью. Отсюда разногласия в подходах, не снижающийся клубок социально-экономических проблем и, зачастую психологическое противоборство корпоративных интересов отдельных групп руководителей.

В центре управленческих отношений (при любой общественно-экономической формации) стоит человек, который сам является системой со своими потребностями и нуждами. Их удовлетворение происходит в социально-экономических, политических, культурных и психологических условиях жизни общества, которые формируются под влиянием как субъективных, так и объективных обстоятельств. В большинстве случаев при анализе управленческой деятельности и роли человека в ней часто недооцениваются именно эти условия (так называемый средовой фактор). Управленческий процесс как бы «вынимается» из самой жизни и выстраивается по своей собственной логике, которая в большинстве случаев не совпадает с логикой, по которой каждый из нас выстраивает свою жизнь и профессиональную деятельность. Оценивать и прогнозировать деятельность человека в процессе управления без анализа среды и условий, в которых он существует в обществе, не только бесперспективно, но и безнравственно. Это значит своими благородными рассуждениями о проблемах управления в России отрывать теорию от практики и направлять их в противоположные русла жизни.

Благодаря фактам мы опираемся на прошлое, а благодаря логике – стремимся в будущее, но живём в настоящем, конкретном, индивидуальном. В этом смысле проблемы управленческой деятельности можно соотнести с проблемами человеческого поведения. В его формировании крайне неэффективно применение «лозунгового мышления» к массам, группам, коллективам (призывов, уговоров, заверений, обещаний, устрашений и т. д.), которое постоянно окружает нас на этапе становления отечественных рыночных отношений. Конечный результат этих отношений зависит не только от всех вместе, но и от каждого в отдельности. Но управлять каждым в отдельности намного сложнее.

В традициях отечественного подхода – повышение благосостояния человека и общества путём большего и лучшего труда. Что же касается средств, способов и усилий его достижения, то эти вопросы не всегда занимали достойное место в умах руководителей. Причина – давление таких жизненных особенностей, когда реальность и показное благополучие всё больше расходится друг с другом. Чтобы понять эту причину, современному руководителю необходимо разбираться в тех областях, которыми индивид объективно руководствуется, проявляя свою индивидуальность, самоутверждение своих человеческих, профессиональных и духовно-нравственных качеств.

Исследования и эксперименты типологии поведения реальных представителей процесса управления оказались менее серьёзными, чем «высокая общая теория» по формуле – от удобной формальной конструкции к аксиомам рациональности. Такая оценка результативности управления как социального процесса использует не ценности и ориентацию на них, а систему многовариантных показателей. Конечно, без них не обойтись, но они не могут доминировать в оценке смысла человеческой жизни и её трудовой активности. Самое доходное управление, при котором процветают отвратительные нравы, бесперспективно и губительно.

Современная степень разработанности социально-психологической реальности в теориях управления заметно отстаёт, что отрицательно сказывается на работах прикладного значения. Дело здесь не столько в недостатке информации об управлении, сколько в разнообразии подходов к этой теме, отличающихся разным пониманием роли и места человека в управленческом процессе, осознании значимости его практического опыта, без которого рассуждать о проблемах управления современного общества невозможно. Можно много дискутировать о том, какой стиль управления считать эффективным – административный, демократический, либеральный, смешанный или какой либо другой. Критериев и оценок не счесть. Но при этом упускается из виду самый главный – человеческий стиль управления.

Как ни парадоксально, но для человека самым сложным и трудным оказалось научиться управлять жизнью по-человечески. Часто мы и сами поступаем по отношению к себе и другим не так, как должен был бы поступать образованный и воспитанный человек. Но проблема не настолько проста, как кажется тем, у кого на все проблемы в управлении имеются готовые штамповые объяснения. Готовых людей для конкретного вида трудовой деятельности и человеческого стиля управления в ней не нашампуешь. Для человека нет ничего более загадочного и привлекательного, чем другой человек. Так в чём же ценность человеческой жизни, какова её природа и поддаётся ли она управлению? Правомерно ли вообще говорить об управлении человеком? Теоретики без особых усилий оперируют такими понятиями, как «регулирование», «организация», «руководство», «развитие» и т. д. А практика повсеместно наталкивается на объективные процессы, которые имеют место быть в человеческом организме, имеют свои законы развития и, зачастую, оказываются намного сильнее законов и правил, придуманных людьми в целях управления.

Объективность не покорись, её можно только познавать и использовать полученные результаты во взаимоотношениях с людьми, в том числе и управленческой деятельности. Каким образом человек проявляет свою индивидуальность? Чем объясняется его стремление управлять? Что побуждает его быть управляемым? Эти вопросы в современном обществе пока не имеют точных и ясных ответов. Причин для этого достаточно:

- 1) догматическое искажение образа человека и отображение этих искажений в сфере психологической науки;
- 2) преувеличение коллективного аспекта в ущерб индивидуальному;
- 3) возвышение социально-утилитарных функций в ущерб естественным и объективным;
- 4) доминирование активно-деятельностного, исполнительного начала в ущерб социально-творческому;
- 5) предпочтение не ценностям, а количественным показателям в развитии человека, группы, общества.

Недостаток необходимых исследований на разных этапах функционирования предприятия в новых социально-экономических и культурных условиях современного российского общества привело к оскудению эмпирического базиса в области теории и практики управления. Вместо этого умело подавались общие рассуждения о «важности роли человеческого фактора», наличие в нём обязательного набора застывших, окаменевших схем, требований и качеств, якобы пригодных для всех случаев жизни. Человека научили психологически отсутствовать даже там, где он физически присутствовал, что приводило (и приводит сейчас) к утрате им собственного «Я».

При таком подходе человек продолжал существовать в некой внешней системе, упуская сознание того, что он сам является силой творческого преобразования окружающего мира и его самого. Более того, становится ясным, почему действительно талантливые, одержимые люди, как правило, гонимы своими соотечественниками. Результаты их труда и новаторство, оцениваются лишь последующими поколениями, а их судьбы превращались в трагедии. Человек в управленческих процессах рассматривается не как наивысшая ценность, а как средство, как обычная модель искусственного внедрения в производственную и обслуживающую системы координат для решения той или иной задачи.

В анализе социально-психологических аспектов управления есть и такие проблемы, которые не дают возможности более основательно подойти к пониманию конкретных, частных управленческих действий, которые не всегда успешно совмещаются в общем управленческом процессе. Речь идёт об анализе таких понятий, как «*деятельность*», «*работа*», «*труд*». Но все их свойства были объяснены ещё в период социалистической плановой экономики. В то время нередко платили не по труду, а по окладу и степени «важности» государственного или партийного поста. В условиях нынешнего частного капитала недооценка структурно-функционального различия между этими понятиями на каждом шагу в России приводят к проблемам не только в служебно-административных, но и в социально-психологических аспектах управления, т. е. в личной жизни тех, кто является наиболее активным участником управленческого процесса.

За нашим окном реалии сегодняшнего дня – частный капитал, – конкуренция, всякого рода банкротства, кризисы. В этой реальности прибыль делает в первую очередь только то, что нужно прибыли, и там где она имеет социально-значимое экономическое и психологическое значение, там налицо развитие и человека, и общества. Это легко подтверждается деятельностью целой армии «деловых» людей в России, которые только тем и занимаются, что переключают

вают, перевозят, перекупают, перепродают. Значимость этой деятельности отрицать нельзя, она необходима. Вопрос в другом – кто же будет заниматься производственным трудом, кто будет работать, и производить ту современную продукцию, без которой развитие общества и его укрепление на международной арене невозможно? Следовательно, деятельность, не имеющая конкретного социально-значимого результата, не может претендовать на роль работы, уж тем более на роль труда.

В процессе подготовки хороших руководителей самым трудным считается подготовка ума, накопление практического опыта и формирование уважительного отношения к своему труду. Практический опыт, как известно, оптом не приобретаешь и не за какие деньги не купишь. Ум и воспитанность руководителя, его практический опыт как свидетельство его жизненной и социально-психологической зрелости всегда составляли и будут составлять основу эффективного управления, а также служить важными критериями в оценке степени развития социальных институтов в любом обществе.

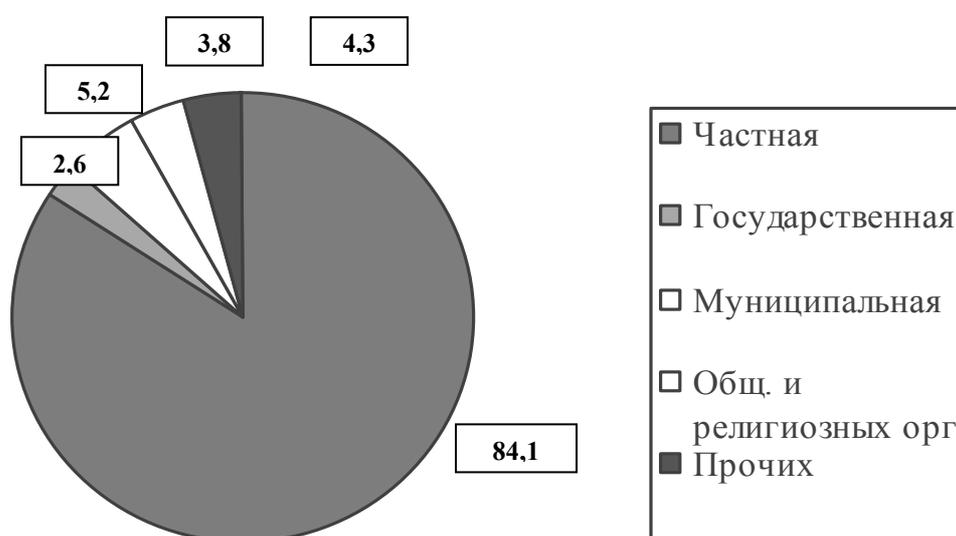


Рис. 1. Формы собственности предприятий в России на 01.01.2010 г. (в % от общего числа) [2]

Ум, пусть самый глубокий и привлекательный, без практического опыта, профессионального опыта – есть демагогия и утопия. Примеров больше, чем достаточно, особенно в той среде, в которой просто «купались» демократы первой послеперестроечной волны. Вначале они просто «сверкали» своим правым красноречием и привлекали тех, кто в них верил и тянулся к их неудержимой устремлённости к более справедливому переустройству общества. Впоследствии их голоса приутихли, стали звучать всё слабее и многие из них довольно благополучно устроили свою жизнь, которая и во сне не может присниться тем, от имени которых они так много говорили и кому так много обещали. Однако один лишь богатый практический опыт без постоянно развивающегося ума ещё более опасен, т. к. более властно и более «управляемо» ведёт к той же демагогии, консерватизму, махровому бюрократизму и загниванию социально-экономических и духовно-нравственных основ любой управляемой структуры.

Животные ведь тоже что-то делают, но к работе и тем более к труду это не имеет никакого отношения. Благодаря труду человек выделился из животного мира. Он познаёт природу изменяя как её, так и самого себя. В зависимости от того, как он это делает, какими способами и средствами заставляет природу

служить его целям, интересам и потребностям, во многом определяется характер социально-экономического уклада общества, качество и характер труда в котором выступают одним из ведущих показателей. Когда мы говорим и пишем об управлении, то о каком именно? Об управлении деятельностью, работой или об управлении трудовой активности людей? Большинство жизненных примеров говорит о том, что это не одно и то же. А хотелось бы, чтобы между этими понятиями не было разницы. Жизненная реальность такова, что её теоретизация не всегда удобна тем, кто при рубке леса предпочитает не обращать внимание на летящие во все стороны щепки.

Ещё одной видимой, но мало исследованной, является тема взаимоотношений мужчин и женщин в управленческом процессе российского рынка. Особенность гендерной проблемы состоит не только в её скрытности, но и в формах её проявления, в наличии эпицентра, где столкнулись две силы – прибыль как цель и вечный «зов природы», с его привлекательностью и социальными последствиями. С надеждой на лучшее мы иногда говорим: «Красота спасёт мир». Возможно, а вот конкретную судьбу в условиях господства прибыли и капитала – едва ли. Без нашего на то желания и согласия красота, женственность превращается в элемент (а зачастую и товар) в цепи движения капитала. В норму превратилось желание любого бизнесмена иметь рядом красивую секретаршу, референта, переводчицу и т. д. Во многих объявлениях о приглашении на работу рекомендуют учитывать не только свой возраст, но и наличие приятной внешности. Все эти, на первый взгляд вполне нормальные атрибуты современного управления, имеют, к сожалению, и не очень понятную сторону, о которой мы всё знаем, но как бы не замечаем до тех пор, пока это не коснётся нас лично, наших жён или наших детей.

Стремление эффективно управлять без «какой-то» психологии и человеческой мотивационной конкретики характерно для тех руководителей, которым трудно понять, зачем, к примеру, космонавту в космосе ветка сирени. Перед ним предстаёт не живой человек, а некий исполнитель, некая модель специалиста, наделённого способностью есть, спать и выполнять только то, что прикажут, но уж никак не склонного рассуждать о смысле жизни, о человеческом достоинстве и о своём личном вкладе в общую «копилку» производственного процесса.

Укоренившаяся «лёгкость» и «доступность» в понимании психологии и чисто субъективный подход в управленческой деятельности всё заметнее стали сводить на нет саму идею о роли человеческого фактора – этого жизненного нерва всех наших управленческих преобразований и новаторских устремлений. Рост числа управленцев значительно опережает рост их душ, в итоге бездушие и невоспитанность стали одними из основных причин снижающих эффективность всестороннего и продуманного управления.

На сегодняшний день в реформируемой системе управления не желают учесть, по сути, самый главный основополагающий фактор – социально-психологический, т. е. сущностный человеческий фактор, который оказался наиболее сложным в познании и наиболее трудным в процессе принятия управленческого решения. Анализируя отечественные источники по данной проблеме, мы видим, что в них не всегда в должной мере учитывается то обстоятельство, что все управленческие процессы имеют дело не просто с человеком, а – с живым человеком.

Живой человек есть часть природы, он не «над» и не «под» природой, он её составная часть. И несмотря на все наши «придуманные» управленческие усилия, природа и по сей день не позволяет в человеке всё «очеловечивать». Тайны человека и проблемы его социализации пронизывают века, добавляя всё больше и больше проблем всё более образованному и всё более цивилизован-

ному миру. Если с технологической точки зрения жизнь стала как бы лучше, то с социально-психологической точки зрения она стала более обеспокоенной и более стрессообразующей. Поэтому, несмотря на все наши старания по формированию у персонала «добросовестно работающего сознания», на подсознательном уровне у него объективно будут протекать те процессы, которые естественным путём будут побуждать его думать не только о работе, но и об удовлетворении своих личных естественных потребностей и нужд близких ему людей.

В то же время живой человек – прежде всего общественное существо, живущее в семье, в коллективе, в обществе. Эти простые утверждения, казалось бы, известны и понятны всем, в том числе и специалистам в области управления. Непонятным остаётся то, как в многочисленных, в том числе и фундаментальных разработках по теории и практике управленческого общения, в должной мере не берутся во внимание такие важные компоненты, как – «совесть», «стыд», «честь», «благородство», «зависть», «тщеславие», «человеческое достоинство», «уважение к собственным убеждениям» и др. не менее важные стимулы и регуляторы поведения человека как социального существа.

Передовые компании мира, у которых наблюдается высокая динамика и надёжная перспектива развития, давно поняли простую истину – человек лучше трудится в той системе управления, в которой может наиболее полно удовлетворить свои природные объективные и социальные субъективные потребности. Только при этом он осознаёт общественную значимость своего личного труда, благодаря которому он может изменить свою жизнь к лучшему.

Библиографический список

1. <http://radosvet.net/filter/8063-mesto-v-mire.htm>
2. Российский статистический ежегодник. 2010: стат. сб. – М., Росстат, 2010.
3. Андреева Г. М. Социальная психология. – М, Наука, 2003.
4. Бухалков М. И. Управление персоналом. – М, ИНФРА-М, 2005.
5. Жариков Е. С. Психология управления. – М: МЦФЭР, 2003.
6. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Истоки и перспективы. – СПб.: СПбГИП, 2010.
7. Хентце И., Метцнер И. Теория управления кадрами в рыночной экономике. – М.: Дело, 2000.
8. Психология менеджмента / под ред. Никифорова Г. С. – СПб, ПИТЕР, 2004.
9. Управление организацией / под ред. Поршнева А. Г. – М, ИНФРА-М, 2002.
10. Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: ПИТЕР, 1997.

Bibliography

1. <http://radosvet.net/filter/8063-mesto-v-mire.htm>
2. Russian statistical yearbook. 2010: stat. sat. – Moscow, Russian Statistics, 2010.
3. Andreeva G. M. Social psychology. – M., Nauka, 2003.
4. Bukhalkov M. I. Personnel management. – Moscow, INFRA-M, 2005.
5. Zharikov E. Psychology of management. – M: MCFR, 2003.
6. Parygin B. D. Social psychology. Origins and prospects. – St.: SPbGIP, 2010.
7. Henttse I., Metzner I. The theory of personnel management in a market economy. – M.: Delo, 2000.
8. Psychology of anagement / ed. Nikiforova G. S. – St. Peter, 2004.
9. Organization management / ed. Porshneva A. G. – M, INFRA-M, 2002.
10. Myers D. Social psychology. – St.: PETER, 1997.