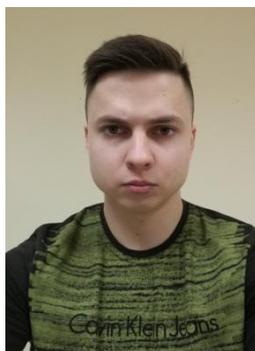


УДК 316; 330

DOI 10.23683/2227-8656.2018.1.21



**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ  
ПОДХОДЫ  
К ОБОСНОВАНИЮ  
КОНСТРУКТА  
ИССЛЕДОВАНИЯ  
СОЦИАЛЬНО  
ОРИЕНТИРОВАННОГО  
УПРАВЛЕНИЯ  
В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ  
РОССИИ**

**THE METHODOLOGICAL  
APPROACHES  
TO THE SUBSTANTIATION  
OF THE CONSTRUCT  
FOR THE STUDY  
OF SOCIAL ORIENTED  
MANAGEMENT  
IN RUSSIAN  
BANKING  
SPHERE**

**Герасимов Артем Николаевич**

Соискатель,  
Южный федеральный университет,  
г. Ростов-на-Дону,  
e-mail: larin41@mail.ru

**Artem N. Gerasimov**

Doctoral Candidate,  
Southern Federal University,  
Rostov-on-Don,  
e-mail: larin41@mail.ru

В предлагаемой статье анализируются условия исследования состояния управленческой деятельности и управленческих отношений, сложившихся к настоящему времени в банковской сфере, и степени их соответствия потребностям, диктуемым изменениями, происходящими в жизнедеятельности российского общества. Именно этим объясняется внимание к социально ориентированному управлению как основному тренду совершенствования управленческой культуры.

This article analyzes the conditions for the study of the status of management activities and management relations in the banking sector and how it meets the Russian society needs. This idea explains the attention to socially-oriented management as the main trend of improving management culture.

**Ключевые слова:** методологический конструкт исследования, неоклассическая модель исследования, трансдисциплинарный подход, модели управления, принципы

**Keywords:** methodological construct of research, neoclassical research model, transdisciplinary approach, management models, principles of management, human factor, par-

управления, человеческий фактор, парадигмальный сдвиг, социально ориентированное управление. adigm shift, socially oriented management.

## Введение

Проблема переосмысления современных систем управления на всех уровнях – от государства и отдельных сфер общества до конкретных организаций – в условиях сохраняющейся под действием внешних по отношению к российскому обществу в целом обстоятельств (в первую очередь усиливающейся санкционной политики) внутренней переориентации содержательной направленности трансформации развития различных сфер российского общества становится все более актуальной. Это, в свою очередь, актуализирует потребность в поиске принципиально иных теоретических и методологических подходов как к исследованию, так и к проектированию и реализации управленческих систем, способных эффективно решать задачи преодоления экономической нестабильности и возможного роста социальной напряженности в российском обществе.

Если говорить с позиций обоснования методологических подходов, то в первую очередь следует отметить необходимость соблюдения ряда условий, обеспечивающих определенный уровень научной состоятельности принимаемого подхода. Во-первых, это сущностное позиционирование методологического подхода в рамках заявленных оснований. С одной стороны, оно объясняется тем, что банковская сфера является одной из самых консервативных сфер организации жизнедеятельности общества с точки зрения ее самосохранения как кровеносной системы, обеспечивающей возможность стабильного развития общества в целом. Кажущийся парадокс, «консерватизм» и «развитие», диктует необходимость сочетания классической теории исследования управленческих отношений и деятельности в этой сфере с подходом, позволяющим адекватно учитывать влияние динамично изменяющихся управленческих социальных практик трансформирующегося общества.

### Методологический конструкт: архитектура сборки

Объективная необходимость организации исследования состояния управления в банковской сфере российского общества порождает потребность в оптимальном использовании как эвристических возможностей классической модели, так и ее естественной противоположности – неклассической модели, что воплощается в выборе когни-

тивной стратегии «третьего измерения» – *неоклассической модели социологического исследования* [1, с. 112–120].

С другой стороны, содержательный генезис основ управленческих теорий, убедительно свидетельствующий о принципиальной смене ведущей парадигмы, предопределяет дальнейшие возможные направления тех основных методологических положений, потребность в которых лежит в специфике вектора и динамики изменений оснований трансформации банковской системы к обретению ее нового, формирующегося облика. Этот процесс напрямую связан с необходимостью синтеза возможностей теоретических подходов, сложившихся в разнохарактерном дисциплинарном дискурсе исследования управленческой деятельности и отношений, что может быть обеспечено при условии использования *трансдисциплинарного подхода в качестве теоретико-методологической базы исследования*. При этом сам трансдисциплинарный подход, принятый в контексте данного исследования, представляет собой вполне определенный «способ расширения научного мировоззрения в направлении единого образа объекта исследования», а «отличительным признаком трансдисциплинарного подхода является наличие универсальной трансдисциплинарной методологии, языка и единого смыслового контекста исследования» [2, с. 16].

Во-вторых, сущностное позиционирование методологических подходов к организации исследовательского пространства в данном случае опирается на представление о специфике банковской сферы как такой сферы жизнедеятельности общества, в которой наиболее полно воспроизводится все многообразие возможных сочетаний классического (научного) и неклассического (деятельностного) подходов к организации управленческой деятельности [3, с. 201–207]. Обращает на себя внимание то, что представленная типология – это одна из первых попыток парадигмальной типизации моделей управления в российской науке об управлении за счет оформления гипотетических (по всей вероятности, их можно определить как идеальные) моделей управленческих систем. В свою очередь, каждую из парадигмально определившихся групп управленческих моделей авторы предлагаемого концептуального подхода представили соответствующей реальной моделью.

К числу классических были отнесены *механическая, органическая, синтетическая* модели, объединенные такими характерными чертами, как линейные управленческие воздействия при соблюдении дихотомического разрыва между субъектом и объектом, осуществление самого процесса управления как последовательное приведение состояния отношений объекта в соответствие с целями субъекта. Что ка-

сается группы моделей неклассического ряда, то она представлена *инновационной, синергетической (инициирующе-резонансной) и экзистенциальной* с опорой на использование законов самоорганизации и учетом несоответствия реальной социальной действительности и представлений о ней, реализуемых в поведении человека, преодолевая при этом субъект-объектный разрыв посредством создания условий для самореализации человека и выстраивая сам процесс управления не столько на достижении сконструированного облика будущего состояния, сколько на проектировании средств социального развития.

Теоретико-методологический анализ предложенного подхода позволяет выявить ряд основополагающих принципов, определяющих сущностную сторону методологического конструкта исследования социально ориентированного управления в банковской сфере российского общества. Среди них – *принцип системного подхода*, обеспечивающий относительную целостность управленческой деятельности и управленческих отношений в рамках отдельно взятых социальных организаций; *принцип структурно-функционального подхода*, позволяющий представить функциональное сочетание управленческих действий разного уровня и предназначения; *принцип социокультурного подхода*, позволяющий осуществлять управленческие действия путем созидания соответствующей культуры отношений. *Триединство этих принципов позволяет сфокусировать исследовательский поиск на понимании специфики социально ориентированного управления* не в виде еще одной теоретически оформленной модели, а *в качестве характеристики потенциальных возможностей перехода реально существующих в банковской сфере систем управления смешанного типа на освоение предметно заданных характеристик социально ориентированного управления.*

При этом методологический конструкт исследования учитывает то, что основным противоречием трансформационных процессов в банковской сфере остается противоречие, отражающее различные исторически сложившиеся подходы к целевой организации профессиональной деятельности. С одной стороны, оставаясь приверженцами достижения высоких финансовых результатов, банковские структуры сохраняют ориентацию деятельности всецело на критерии экономической эффективности, в соответствии с чем организационная деятельность ведется с целью достижения прибыли компании, что и определяет целесообразность принимаемых управленческих решений. Показатели социальной ответственности и социальных последствий принимаемых решений, учитывающие интересы различных социальных

групп населения (другими словами, человеческое измерение), практически не берутся во внимание. Это так называемый традиционный экономический подход [4–6].

С другой – в банковской сфере оформляется подход, основанием которого является достаточно четкая ориентация на необходимость усиления значимости социальной составляющей управленческой стратегии, поскольку «совершенствование системы социальной ответственности влечет за собой постепенную трансформацию экономических функций, стимулирование социальной активности и их замену на функции более высокого порядка – учетно-аналитическую, интегрирующую и культурологическую» [7, с. 13]. Интересно отметить то, что аналогичный подход, на основании анализа управленческой деятельности передовых компаний мира, предлагает Дж. Коллинз. Он приходит к выводу, что главной целью предпринимательской деятельности не может быть просто максимизация прибыли, поскольку в качестве ведущей должна выступать более высокая цель, которая реализуется через соблюдение трех правил: стержневая идеология – видение будущего – сочетание видения и конкретных действий [8, с. 202].

Здесь следует отметить, что упор на удовлетворение экономического интереса, в ущерб социальному, может стать причиной роста социального напряжения, в то время как пренебрежение экономической составляющей в угоду социальной попросту не позволит создать продукт для социального регулирования. Поэтому для банковской организации очень важно грамотно балансировать между двумя этими сферами, дабы достичь равновесия удовлетворения противоположных групп интересов. Именно это обстоятельство рождает потребность в принципиальном изменении направленности управленческой деятельности в банковской сфере.

Формируя методологический конструкт исследования и определяя основные направления трансформации существующих систем управления к освоению социально ориентированной направленности управленческой деятельности, следует учитывать многовекторность критериев такого движения, в качестве которых могут выступать характеристики системно организованной модели. Другими словами, к основному признаку управления с социальной направленностью вполне корректно отнести один из вариантов системного подхода, в основание которого заложен *принцип равновесного сочетания технологической, экономической и социальной систем* [9, с. 59]. Причем если экономическая и социальная составляющие выступают в качестве целеполагающих ориентиров, то технологическая призвана обеспечить

всю управленческую цепочку их достижения, которая не ведет к обязательному и немедленному разрушению прежних основ, а служит определенным дополнением, развивающим эти основы и адаптирующим их к условиям изменившейся реальности [10, с. 24].

Такой подход, получившей название «тихая управленческая революция», представляет собой своеобразную «мягкую силу» в трансформации управленческой культуры за счет продвижения новой парадигмы управления, в которой организация – это открытая, гибкая, динамичная система, постоянно взаимодействующая с внешней средой и адаптирующаяся к ней. Для нее характерны ориентация на рост качества производимой продукции, услуг и в целом на потребителей и их запросы; использование ситуационного подхода в управлении как оптимального в условиях динамично меняющейся внешней среды; ориентация в сфере управления на инновации, развитие корпоративной культуры и мотивационных факторов в деятельности персонала; ориентация на персонал как основной ресурс организационного развития и источник прибавочной стоимости [11].

Однако следует учитывать и то, что парадигмальный сдвиг в управлении вне зависимости от сферы применения не может быть обеспечен сугубо трансформационным потенциалом технологического характера. Во-первых, потому что управленческая технология вторична по отношению к методологической значимости целеполагающего влияния экономической и социальной составляющей. Во-вторых, потому что именно технологическая составляющая является предметом наибольшего заимствования (копирования) у наиболее продвинутых и успешных моделей управления. Особенно это касается банковской сферы, поскольку в российских условиях она находится в процессе становления, не имея достаточного опыта и устоявшихся традиций банковской деятельности в рыночных условиях, вынуждена ориентироваться на зарубежный опыт, имеющий иные социокультурные основания.

Между тем, если осознавать то, что *в социально ориентированном управлении все большее значение приобретает человеческий фактор как основное конкурентное преимущество*, то все большую роль играют «социальные факторы, относящиеся к нематериальному капиталу фирмы: ценности, доверие и взаимодействия, воплощенные в организационных структурах, стратегиях и корпоративной культуре фирмы» [12, с. 5]. Другими словами, когда парадигмальные изменения затрагивают культурные и институциональные устои, то следует согласиться с теми исследователями, которые указывают в таких случаях

на необходимость учета состояния репрезентативной культуры вплоть до типа ментальности общества [13, с. 10].

Это в полной мере касается управленческих технологий, поскольку они выступают в качестве связующего звена, обеспечивая реализацию принципов управления, вырабатываемых на основании точного следования определенным объективным законам управления и детерминирующих управленческую практику [14, с. 94]. Развивая далее это положение, его авторы утверждают, что *обоснование принципов управления создает условия для эффективного управления на основе предвидения и прогнозирования событий*, что позволяет выдвигать обоснованные и реальные цели управления, принимать оптимальные решения, своевременно и эффективно их реализовывать [14, с. 102]. Сами принципы, по своему существу, являются производными от репрезентативной культуры той среды, в которой они обеспечивают управленческое действие. «Речь идет об их взаимодействии и сбалансированном учете интересов для определения общих знаменателей социальной деятельности, партнерстве, взаимной ответственности и значимости» [15, с. 17].

Такой подход вовсе не означает отказ от изучения зарубежного опыта и корректного использования в российской действительности отдельных его образцов. Более того, извлечение из изучаемого опыта определенных идей, вокруг которых выстраиваются технологические приемы их управленческого воплощения, – это один из самых эффективных приемов ухода от прямого заимствования. Тогда любой из принципов управленческого действия, выросший в инокультурной среде, может найти свое социокультурное основание в формируемом управленческом пространстве российской банковской сферы. В таком случае вполне оправдывает себя утверждение, раскрывающее сущность процесса оформления принципов управления – сегодняшняя теория становится завтрашней практикой, хорошие теории, созданные практикой, последовательно входят в жизнь организации как передовой опыт [16, с. 10–13].

С этой точки зрения становится более понятной сущность принципа выстраивания систем управления как связующего звена методологического основания и управленческой практики. В то же время следует иметь в виду, что именно в этой содержательной связке возможно возникновение специфического смыслового противоречия, нарушающего целостность соответствия методологической и практически-деятельностной сторон взаимодействия. Так, к примеру, понятие «человеческий фактор», которое является сущностным основанием для

характеристики социально ориентированного управления, по-разному наполняется содержанием посредством конкретных характеристик управленческой действительности:

– принятие и выполнение решений не только менеджерами, но и работниками; распыленность и разделяемость власти в организации [17, с. 69];

– нематериальные активы: бренды, способности сотрудников, размер и лояльность клиентской базы, доверие дистрибьюторов и интеллектуальный капитал компании, сбалансированность интересов своих клиентов, сотрудников и партнеров [18, с. 66]. В таком случае смещение содержательных акцентов к позиции «или – или» совершенно очевидно приводит к искажению системной целостности «человеческого измерения» социально ориентированного характера управленческого действия.

### Заключение

Подводя итог проведенному теоретическому анализу, учитывая основные направления исследовательского поиска сущностно-содержательного наполнения искомого понятия, можно прийти к выводу о том, что *методологический конструкт исследования процессов становления социально ориентированного управления должен носить многомерный характер, предусматривающий включение различных измерений банковской сферы, среди которых:*

– уточнение и развитие теоретических и практических основ управления с точки зрения разрешения проблем банковской организации в системе внешних и внутренних отношений;

– оптимизация использования имеющихся достижений теории управления и информационных технологий в составе единой системы управленческой деятельности и отношений, позволяющей получить синергетический эффект управления организациями банковской сферы;

– становление и развитие новой управленческой культуры, соответствующей изменениям в социальной, экономической и политической жизни, способной обеспечивать инновационное развитие всех сфер общественной жизни [19, с. 3].

Таким образом, теоретический анализ основных подходов к обоснованию методологического конструкта исследования социально ориентированного управления позволяет сформировать основание для создания многомерного конструкта, полноценно учитывающего как специфику, так и конкретное состояние социально ориентированного управления в организациях банковской сферы, сложившееся к современному периоду развития российского общества.

## Литература

1. *Лубский А.В.* Неоклассическая модель социологического исследования // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 7. С. 112–120.
2. *Мокий В.С.* Методология научных исследований. Трансдисциплинарные подходы и методы. М.: Юрайт, 2017.
3. *Волков Ю.Г., Лубский А.В., Мостовая И.В., Предвечный Г.П., Харитонов Е.М.* Стратегия деятельности администрации в ситуации неопределенности // Инновационные подходы в науке. Ростов н/Д., 1995.
4. *Бодди Д., Пейтон Р.* Основы менеджмента : пер. с англ. СПб.: Питер, 1999. С. 555.
5. Управление персоналом государственной службы. М.: РАГС, 1997.
6. *Журавлев П.В., Карташев С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г.* Технология управления персоналом. М.: Экзамен, 1999.
7. *Аникеева О.П.* Социальная ответственность организации: функции, оценка и эффективность : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Тюмень, 2012.
8. *Коллинз Дж.* От хорошего к великому: почему одни компании совершают прорыв, а другие нет. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
9. *Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С.* Социальная организация российского бизнеса: теоретико-методологические подходы и их реализация в эмпирическом исследовании // Социологические исследования. 2012. № 5.
10. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. М.: Вильямс, 2007.
11. *Коргова М.А., Салогуб А.М.* История менеджмента. Ростов н/Д.: Феникс, 2010.
12. *Калюжнов Н.В.* Корпоративная культура как фактор повышения конкурентоспособности организации : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Иркутск, 2007.
13. *Александров Ю.И., Кирдина С.Г.* Типы ментальности и институциональные матрицы: мультидисциплинарный подход // Социологические исследования. 2012. № 8.
14. *Пищулин Н.П., Пищулин С.Н., Бетуганов А.А.* Социальное управление: теория и практика. М.: Академкнига, 2003. Т. 1.

## References

1. *Lubskiy A.V.* Neoklassicheskaya model' sotsiologicheskogo issledovaniya // Sotsial'no-gumanitarnye znaniya. 2012. № 7. P. 112–120.
2. *Mokiy V.S.* Metodologiya nauchnykh issledovaniy. Transdistsiplinarnye podkhody i metody. M.: Yurayt, 2017.
3. *Volkov Yu.G., Lubskiy A.V., Mostovaya I.V., Predvechnyy G.P., Kharitonov E.M.* Strategiya deyatel'nosti administratsii v situatsii neopredelennosti // Innovatsionnye podkhody v nauke. Rostov n/D., 1995.
4. *Boddi D., Peyton R.* Osnovy menedzhmenta : per. s angl. SPb.: Piter, 1999. S. 555.
5. Upravlenie personalom gosudarstvennoy sluzhby. M.: RAGS, 1997.
6. *Zhuravlev P.V., Kartashev S.A., Mausov N.K., Odegov Yu.G.* Tekhnologiya upravleniya personalom. M.: Ekzamen, 1999.
7. *Anikeeva O.P.* Sotsial'naya otvetstvennost' organizatsii: funktsii, otsenka i effektivnost' : avtoref. dis. ... kand. sotsiol. nauk. Tyumen', 2012.
8. *Kollinz Dzh.* Ot khoroshego k velikomu: pochemu odni kompanii sovershayut proryv, a drugie net. M.: Mann, Ivanov i Ferber, 2014.
9. *Efendiev A.G., Balabanova E.S.* Sotsial'naya organizatsiya rossiyskogo biznesa: teoretiko-metodologicheskie podkhody i ikh realizatsiya v empiricheskom issledovanii // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2012. № 5.
10. *Meskon M., Al'bert M., Khedouri F.* Osnovy menedzhmenta. M.: Vil'yams, 2007.
11. *Korgova M.A., Salogub A.M.* Istoriya menedzhmenta. Rostov n/D.: Feniks, 2010.
12. *Kalyuzhnov N.V.* Korporativnaya kul'tura kak faktor povysheniya konkurentosposobnosti organizatsii : avtoref. dis. ... kand. sotsiol. nauk. Irkutsk, 2007.
13. *Aleksandrov Yu.I., Kirdina S.G.* Tipy mental'nosti i institutsional'nye matritsy: mul'tidistsiplinarnyy podkhod // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2012. № 8.
14. *Pishchulin N.P., Pishchulin S.N., Betuganov A.A.* Sotsial'noe upravlenie: teoriya i praktika. M.: Akademkniga, 2003. T. 1.

15. *Костко Н.А.* Теоретические аспекты взаимоотношенности государственной власти и гражданского общества // Акад. вестн. № 1 : сб. науч. тр. Тюмень: ТГИМЭУП, 2007.

16. *Браун Т., Гутникова Т.* Беседы с гурӯ: встречи с крупнейшими идеологами менеджмента : пер. с англ. М.: Деловая культура, Медиамир, 2006.

17. Менеджмент XXI века / под ред. Чоудхари. М.: ИНФА-М, 2002.

18. *Котлер Ф.* Стратегический менеджмент по Котлеру: лучшие приемы и методы. М.: Альпина Паблишер, 2012.

19. *Руднев А.Ю.* Социальное управление крупным банком : автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2011.

15. *Kostko N.A.* Teoreticheskie aspekty vzaimoobuslovlennosti gosudarstvennoy vlasti i grazhdanskogo obshchestva // Akad. vestn № 1 : sb. nauch. tr. Tyumen': TGIMEUP, 2007.

16. *Braun T., Gutnikova T.* Besedy s guru: vstrechi s krupneyshimi ideologami menedzhmenta : per. s angl. M.: Delovaya kul'tura, Mediamir, 2006.

17. Menedzhment KhKhI veka / pod red. Choudkhari. M.: INFА-M, 2002.

18. *Kotler F.* Strategicheskiy menedzhment po Kotleru: luchshie priemy i metody. M.: Al'pina Pablisher, 2012.

19. *Rudnev A.Yu.* Sotsial'noe upravlenie krupnym bankom : avtoref. dis. ... kand. sotsiol. nauk. M., 2011.

*Поступила в редакцию*

*19 декабря 2017 г.*