

гатых» [1, с. 89], о терроризме, который овладел всеми возможностями, предоставляемыми новым мировым порядком, – *информационными, финансовыми, техническими*.

Выводы

В завершение можно сказать, что именно локальное позволяет глобальному существовать, поскольку глобализация не может происходить без адаптации к конкретной ситуации, в свою очередь глобальное продуцирует, производит локальное, которое оказывается аспектом глобального — и это вызывает своего рода «бунты на местах», пока более или менее сдерживаемые мировыми полицейскими. Бунты на местах чаще всего исполнены именно посредством *этносоциальных конфликтов*. Таким образом, на данный момент существует целый ряд стратегий межкультурного взаимодействия, которые могут быть актуализированы или уже являются таковыми.

Литература

1. Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть. М.: Добросвет, 2010.
2. Георгиевский А.Б., Мозелов А.П., Овчинникова Н.П. Человек и город. СПб., 2007.
3. Гудзь М.О. Исследование вербализации актуальных страхов // Проблемы психологии дискурса, М., 2005.
4. Лейпхарт А. Демократия в многосоставных обществах: сравнительное исследование / Пер. с англ. под ред. А.М. Салмина, Г.В. Каменской. М.: Аспект Пресс, 2007.
5. Питерсе Я.Н. Глобальная культура: три парадигмы // Этнос и политика. М., 2000.
6. Солдатова Г.У. Реальность этноса. Этнонациональные аспекты модернизации образования. СПб., 2003;
7. Тишков В.А. доп. М.: Наука Этнология и политика: статьи 1989-2004 гг. - 2-е. изд., 2005.
8. Черепанова Е.С. Почему стоит говорить о толерантности? // Толерантность и образование: современные проблемы формирования толерантного сознания. Екатеринбург, 2006.
9. Чулкова О.О. Природа социально-этнического конфликта. Известия МГТУ «МАМИ» №1(15), 2013, т. 6. С. 116-122.
10. Markusen A. Regions. Economics and Politics of Territory. Rowman and Littlefield Publishers, 2007.

Социально-философский анализ организационно-управленческой деятельности

Шабайкин А.Ю.

Университет машиностроения
8-985-999-14-44, 9991444@mail.ru.

Аннотация. В статье рассматривается сущность, содержание и специфические черты организационно-управленческой деятельности, предпринимается попытка выделить и сформулировать законы и принципы организационно-управленческой деятельности.

Ключевые слова: организационно-управленческая деятельность, управление, организация, деятельностный подход, законы и принципы организационно-управленческой деятельности

Организационно-управленческая деятельность представляет собой сложный и специфический феномен социальной практики и научного познания. В самом общем виде можно утверждать, что она возникает там, тогда и поскольку, где, когда и поскольку целенаправленная деятельность людей начинает носить коллективный характер и требует координации действий и взаимодействия индивидов и различных социальных общностей.

Совместная коллективная деятельность людей, осуществляемая ими в интересах достижения определенных целей для согласованности усилий и получения максимальных результатов при минимальных затратах, объективно нуждается в соответствующих ей способах организации и методах управления. При этом сознательно направляемая коллективная дея-

тельность предполагает знание не только целей, но и средств их достижения. В известном смысле можно утверждать, что организационно-управленческая деятельность объективно выступает необходимой составляющей коллективной человеческой деятельности, своеобразным атрибутом последней.

Поскольку содержание организационно-управленческой деятельности включает деятельность по выработке целей и направлению коллективных усилий на их достижение, по организации людей и управлению ими в конкретно-исторических условиях, то и по целевым установкам и по способам организации и методам управления характер организационно-управленческой деятельности, осуществляемой в различных исторических условиях, является неодинаковым. С учетом изложенных выше позиций как своего рода теоретических допущений, организационно-управленческая деятельность в самом общем сущностном виде может быть определена как деятельность по выработке коллективных целей и осуществлению средств их достижения.

Содержательно организационно-управленческая деятельность представляет собой разветвленную и сложную систему деятельности, включающую в качестве подсистем целый ряд компонентов, специфически разнообразных как по содержанию, так и по характеру процесса осуществления. Специфически сложной выступает и структура ее органов и их функций, структура методов и форм осуществления органами своих функций, а также структура системы инструментария и процедур всей организационно-управленческой деятельности. Процесс протекания организационно-управленческой деятельности при этом характеризуется определенной логической последовательностью, наличием этапов, синхронизацией взаимодействующих компонентов. Этому процессу присуща определенная цикличность, регулярность и в целом весьма специфическая связь не только с временными, но и с пространственными характеристиками.

Главной специфической особенностью организационно-управленческой деятельности является ее вплетенность, подобно нервной ткани в живом организме, во всю ткань общественного организма, во все другие виды социальной деятельности.

В общем контексте рассмотрения организационно-управленческой деятельности представляется важным осуществить методологический и содержательный анализ понятийного аппарата организационно-управленческой деятельности. Этот анализ включает анализ таких понятий, как деятельность, организация, управление и других.

Социально-философский анализ понятий организационно-управленческой деятельности содержится в ряде работ [1-3]. Однако целостный анализ этих понятий в контексте организационно-управленческой деятельности, ориентированный на всестороннее, системное обеспечение организации и управления, еще требует своего осуществления. Понимая, что такой анализ может и должен составить тему самостоятельного социально-философского исследования, остановимся на важнейших его моментах, связанных с использованием двух важных методологических принципов.

Во-первых, серьезный и глубокий анализ основных понятий организационно-управленческой деятельности возможен только исходя из научных, в том числе системных, представлений об общественной жизни, из конкретно-исторического подхода к ее явлениям и процессам. Этот методологический принцип, в свою очередь, предполагает всесторонность анализа, его конкретность и направленность его конечных результатов на совершенствование практики организационно-управленческой деятельности.

Во-вторых, анализ категории деятельности должен исходить из методологического принципа единства деятельности, общественных отношений и сознания. Учет этого методологического принципа обеспечивает системность, полноту, всесторонность и целостность анализа. При этом важно исходить из целостного понимания деятельности как чувственно-практической и теоретической деятельности. В рамках концепции деятельностного подхода к исследованию проблем организации и управления именно такой анализ может оказаться наиболее плодотворным. В результате подобного анализа из множества разнообразнейших

форм, родов, видов, классов, типов человеческой деятельности может быть наиболее полно и системно выявлена как качественная определенность всей организационно-управленческой деятельности, так и ее компоненты.

Синтезируя понятия «организация» и «управление», применяя к ним деятельностный подход и получая при этом понятие «организационно-управленческой деятельности», создается возможность более полного выявления качественной неоднородности этой деятельности, а значит, качественной определенности таких ее компонентов, как деятельность по организации и деятельность по управлению.

В научной литературе существует множество определений понятий «организация» и «управление». С целью выявления путей дальнейшего анализа в качестве отправных приведем хрестоматийные трактовки понятий «организация» и «управление». Так, под организацией обычно понимают: 1) внутреннюю упорядоченность, согласованность взаимодействия более или менее дифференцированных и автономных частей целого; 2) совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого; 3) объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных процедур и правил.

Понятие социальной организации в широком смысле слова характеризует способы упорядочения и регулирования действий индивидов и социальных групп. Разнообразные механизмы социальной организации, охватывающие все уровни и сферы взаимоотношений между людьми, выполняют интегративную функцию и обеспечивают управление действиями индивидов со стороны социальной системы. Эти механизмы, во-первых, через социализацию и усвоение индивидами норм и ценностей, господствующих в данной социальной системе, создают условия и предпосылки участия людей в общественных отношениях. Во-вторых, через социальный контроль и систему санкций механизмы социальной организации влияют на индивидов таким образом, чтобы направленность и характер выбираемых ими действий не выходили за рамки допустимых в данной системе. Наконец, в более узком смысле слова социальная организация – это относительно автономная группа людей, ориентированная на достижение некоторых заранее фиксированных целей, реализация которых требует совместных и координированных действий.

Управление – функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программы, целей деятельности. Социальное управление выступает как воздействие на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития. Социальное управление есть непереносимое, внутренне присущее свойство любого общества, вытекающее из его системной природы, общественного характера труда, необходимости общения людей в процессе труда и жизни, обмене продуктами материальной и духовной деятельности. Наконец, научное управление обществом есть систематически осуществляемое сознательное целенаправленное воздействие людей на общественную систему в целом или на ее звенья (сферы общественной жизни, отрасли экономики) на основе познания и использования объективных закономерностей и тенденций в интересах обеспечения оптимального функционирования и развития общества в достижении поставленных целей.

Отвлекаясь от рассмотрения каждого понятия в отдельности, в целом нельзя не заметить двух общих моментов, учет которых способствует успешному ходу дальнейшего анализа данных понятий:

- 1) в социальной сфере и понятие «организация», и понятие «управление» трактуются менее определенно. Можно предположить, что эта меньшая определенность связана не только с тем, что социальная реальность представляет собой самый сложный вид реальности, но и вследствие причин субъективного характера (меньшей изученности данной сферы из-за неразработанности инструментария);
- 2) элементы управления присутствуют в понятии «организация», а элементы организации –

в понятии «управление». В особенности это характерно для социальной сферы, что наталкивает на частный вывод о необходимости ускоренного развития всей системы социальных наук и в особенности ее фундаментального и праксеологического ядра – комплекса управленческих наук. В данном конкретном случае имеет место взаимопроникновение понятий, дающее возможность образования таких новых понятий, как «организация управления» и «управление организацией». Имеется в этом случае и момент некоторого смешения понятий. Это происходит от того, что и организация, и управление парно сосуществуют в одних и тех же конкретных, имеющих системный характер объектах в качестве внутренне присущих этим объектам как системонеразрывных, находящихся в определенном единстве свойств.

Если определить управление как конкретно-исторический способ упорядочивающего воздействия на процесс, то организацию можно определить как конкретно-исторический способ упорядочивающего воздействия на структуру. На правомерность такого допущения отчасти указывает и то, что понятие «организация» в основном связывается со структурой, со структурно функциональными образованиями и их дифференциацией, в то время как понятие «управление» – с процессом, с движением. Специфика понятий «организация» и «управление» может быть выявлена только исходя из условия понимания их единства, их неразрывности. Таков наиболее эффективный путь анализа. Деятельностный подход при этом выступает одним из весьма продуктивных способов анализа понятий «организация» и «управление» в социальной сфере.

Понятие «организационно-управленческая деятельность» позволяет не только обеспечить условие единства, взаимосвязи, взаимозависимости и взаимообусловленности организации и управления при выявлении специфики их сущности и содержания. Оно способствует более полному выявлению структуры управления обществом в целом, в частности более полному выявлению структуры общественного управления. Выявление специфики этого понятия (понимаемого не в смысле понятия «социальное управление», а в более узком смысле, которое осуществлялось бы наряду с государственными органами также и общественными организациями, в том числе и на началах самоуправления) способствует развитию творческой активности, деловой инициативы, предприимчивости и самостоятельных начал в современном российском обществе.

Применение категории «организационно-управленческая деятельность» способствует активизации процессов интеграции всех составных частей (видов) управления в обществе в рамках управления обществом в целом, поскольку виды, формы и методы организационно-управленческой деятельности, в том числе процедуры и операционные методы, во многом являются общими для всех сфер жизнедеятельности общественного организма. Это, в свою очередь, должно способствовать ускоренному решению чрезвычайно актуальной и сложной задачи интеграции различных сфер деятельности в едином социальном организме.

Методологический и содержательный анализ понятий организационно-управленческой деятельности должен проводиться с учетом единства их как некоего совокупного множества, как целостной системы понятий. Ядром, основанием этой целостной системы понятий является категория «организационно-управленческая деятельность». Причем анализу этих понятий методами экономических, юридических, психологических и других частных наук должен предшествовать и сопутствовать анализ более общего, синтетического порядка, а именно социально-философский анализ.

В результате социально-философского анализа организационно-управленческой деятельности с необходимостью произойдет соблюдение момента всесторонности, включающего и момент направленности анализа на человека, на его социальное развитие, на социальный прогресс в целом, являющийся своего рода результирующей и высшей целью всех других видов прогресса (научно-технического, экономического). Важным требованием выступает также требование рассматривать сущность и содержание этих понятий в динамике, в развитии, чтобы они как можно полнее отражали специфику конкретно-исторических условий.

При анализе их взаимосвязей и взаимозависимостей важно использование элементов диалектики, в особенности диалектики общего, особенного и единичного, диалектики причинно-следственных связей.

Порождаемая многообразием социального мира качественная неоднородность сфер, звеньев и процессов жизнедеятельности общественного организма объективно предполагает необходимость учета их специфики при осуществлении организационно-управленческой деятельности. Учитывая вплетенность организационно-управленческой деятельности во всю многообразную ткань общественного организма в качестве некоего своеобразного всеобщего регулятора его жизнедеятельности, можно с высокой долей вероятности ожидать и многообразия проявления этой специфики. В различных видах, классах, типах общностей организационно-управленческая деятельность имеет, несмотря на наличие в ней общих, в том числе и всеобщих, черт, свою, присущую именно ей качественную определенность. Различную качественную определенность имеет и регулирование различных родов, видов, классов и типов общественных процессов. Чем полнее будет учтена в каждом случае эта качественная определенность, тем адекватнее условиям и требованиям той или иной сферы (звена, типа общности или процесса) окажется спроектированной и осуществленной в ней организационно-управленческая деятельность. Все это, в свою очередь, обуславливает чрезвычайную сложность и емкость работы по выявлению как упомянутого многообразия специфики сфер, звеньев, типов общностей и процессов, так и соответствующего ей многообразия качественной определенности организационно-управленческой деятельности.

Наиболее сущностным выражением различия сфер, уровней, типов общностей, процессов и других компонентов в жизнедеятельности общественного организма, а также различия качественной определенности той или иной разновидности организационно-управленческой деятельности выступает различие в законах и принципах их существования и различие в законах и принципах осуществления в составе каждой из компонент организационно-управленческой деятельности. При этом следует исходить из того, что, как и всякому другому виду деятельности, организационно-управленческой деятельности присущи свои определенные законы и принципы.

Законы выступают в этом качестве в связи с тем, что именно они есть выражения необходимых, существенных, устойчивых, повторяющихся связей, отношений между явлениями. Принципы же – это наиболее общие, основополагающие, руководящие правила и требования. Важным при этом представляется учет и такого аспекта законов и принципов, как их нормативный характер, как возможность усиления этого их нормативного характера и на этой основе более полного использования их регулятивной роли в осуществлении организационно-управленческой деятельности. Последнее замечание позволяет несколько шире и вместе с тем несколько конкретнее взглянуть на необходимость актуализации проблематики, связанной с изучением соотношения объективных законов истории и сознательной деятельности людей, с изучением объективно-субъективной природы законов и принципов организационно-управленческой деятельности. Системное исследование этих проблем приведет к значительным теоретическим и практическим результатам, которые имеют прямое отношение к решению важных и сложных задач по более полному выявлению механизма постижения и механизма использования законов функционирования и развития общественных систем.

Немаловажным моментом является тот, согласно которому законы и принципы имеют менее общий, более общий и всеобщий характер. Сложное и трудоемкое дело дифференциации законов и принципов организационно-управленческой деятельности в зависимости от степени их общности может быть несколько упрощено и облегчено тем, что в первом приближении может оказаться практически достаточной дифференциация их хотя бы на общие и частные, общие и специфические. В рамках данной статьи предпринимается попытка выделить некоторые общие, частные и специфические законы и принципы организационно-управленческой деятельности.

Качественная неоднородность объектов организации и управления (структурных звеньев общества, сфер деятельности, процессов) детерминирует некоторую иерархическую структуру законов и принципов организации, законов и принципов управления и, наконец, законов и принципов организационно-управленческой деятельности в целом. Это требует различия в подходах и критериях их формулирования.

Многообразие явлений социальной действительности и ее реальных процессов, их качественная неоднородность и полииерархический характер структуры элементов общественного организма неизбежно требуют различия в подходе к целому или к той или иной части его. Это приводит также к различию в подходе к общим чертам, присущим всем элементам общественного организма, и к специфическим моментам, свойственным только тем или иным элементам его. Отсюда правомерно предположить, что одни законы и принципы имеют общий характер, и соблюдение их потребуется при осуществлении организационно-управленческой деятельности как в рамках общества в целом, так и в рамках тех или иных его структурных звеньев, сфер деятельности, процессов; другие законы и принципы имеют менее общий порядок, действие их носит сравнительно частный, локальный характер и они выражают специфику объекта организации и управления, т.е. обеспечивают учет внутренних закономерностей функционирования и развития тех или иных объектов организации и управления.

Выделение общих и специфических законов и принципов вовсе не означает, что из общих законов и принципов, в свою очередь, нельзя выделить всеобщие законы и принципы, равно как и из специфических законов и принципов - наиболее специфические законы и принципы. И то, и другое возможно. Важно отметить, что в отличие от специфических законов и принципов организационно-управленческой деятельности, действующих в различных областях общественной жизни и выражающих их специфику, законы и принципы организации и законы и принципы управления следует рассматривать и как частные законы и принципы организационно-управленческой деятельности. В свою очередь, в различных областях общественной жизни они выступают как специфические законы и принципы организации и законы и принципы управления. Таким образом, законы и принципы организации и законы и принципы управления, выступающие частными законами и принципами организационно-управленческой деятельности на уровне социума, в различных областях общественной жизни имеют свою специфику.

Чрезвычайно важным моментом является момент взаимосвязи как групп законов и принципов, так и отдельных законов и отдельных принципов между собой в каждой из групп. Эффективность основанной на учете общих и специфических (частных) законов и принципов системы организационно-управленческой деятельности определяется не учетом каждого из законов и принципов в отдельности, а лишь совокупностью групп и отдельных законов и отдельных принципов в группах. Только учет общих и специфических (частных) законов и общих и специфических (частных) принципов, взятых в их единстве, равно как и учет общих и специфических (частных) законов и принципов в их взаимосвязи внутри групп, в состоянии дать требуемый эффект. Необходимо, чтобы в каждой из групп был отражен наиболее полный комплекс соответствующих законов и принципов.

Таковы лишь некоторые аспекты краткой характеристики той своеобразной конфигурации системы общих и специфических (частных) законов и принципов организационно-управленческой деятельности, которая выступает в качестве своего рода канвы или некоей логической схемы при их конкретном содержательном выявлении и формулировании. Привнесение в структуру законов и принципов элемента иерархичности делает систему законов и принципов организационно-управленческой деятельности направленной в сторону выявления общего и специфического в ней. Недостаточно полный учет общего и специфического в теории организационно-управленческой деятельности чреват опасностью издержек при ее практическом осуществлении.

Наряду с наличием общих черт, определенной специфичностью должна отличаться ор-

ганизационно-управленческая деятельность, осуществляемая на уровне всего общества, и на уровне тех или иных их структурных звеньев (в рамках территориальных и отраслевых образований). Определенной спецификой должна отличаться и организационно-управленческая деятельность по конструированию и реализации технологий и механизмов регулирования тех или иных общественных процессов, причем неодинаковой она станет при регулировании процессов с более и менее жесткой детерминацией, т.е. процессов, требующих более прямого или менее прямого, опосредованного воздействия.

Однако должного учета этой специфики, оптимального соотношения общего со специфическим в каждом из видов структурных звеньев, сфер деятельности, общественных процессов, пока не имеется. Хотя общеизвестно, что социальная практика настоятельно требует учета специфики звеньев, сфер и процессов и при сравнительно более детальной, более углубленной их дифференциации. Особенно много теряется в зонах стыковок, т.е. там, где требуется общее регулирование некоторого множества разнородных по своей качественной определенности структурных звеньев общества, сфер деятельности, процессов. Общеизвестны, например, трудности с проектированием и осуществлением системы организационно-управленческой деятельности в рамках территориально-межотраслевых комплексов, в сфере внедрения научных достижений в общественную практику, т.е. в сфере инноваций, в рамках экономико-правовых и экономико-социальных процессов в целом. Там, где требуется максимально эффективное действие механизмов сочетания – сочетания территориальных и отраслевых начал, централизации и децентрализации, государственных и общественных начал в общественной жизни.

Все это происходит от недостаточно полного учета специфики сочетаемых элементов, от недостаточно оптимального соотношения общего со специфическим. Иначе – от неумения или нежелания преодолевать две довольно отчетливо пробивающиеся в общественной жизни крайности. Первая из них связана со стремлением все и вся шаблонизировать. Вторая крайность заключена в чрезмерном раздувании специфики и элементарном неумении или нежелании видеть то общее, типовое, что свойственно обществу, всем структурным звеньям, сферам деятельности и социальным процессам. Помимо того что культивирование последней крайности не дает возможности использовать огромный выигрыш, заключенный в нахождении и реализации общего, типового, оно еще и чревато опасностью сползания к бессистемности и неупорядоченности организационно-управленческих действий и усилий.

Ярким проявлением необходимости учета общего и специфического в организационно-управленческой деятельности служит проектирование и осуществление организационно-управленческой деятельности в такой сфере, как наука. Несколько десятилетий тому назад сфера науки была поистине некой *terra incognita* для распространения на нее общих организационно-управленческих воздействий. Почти всё, относящееся к науке, отдавалось на откуп пресловутой специфике. В последние десятилетия происходит процесс лавинообразного и небесполезного проникновения общих принципов организации и управления и в жизнедеятельность сферы науки.

В силу всевозрастающего многообразия видов человеческой деятельности, имеющих свою качественную определенность, т.е. ту или иную степень своей специфичности, следует признать, что осуществление организационно-управленческой деятельности в каждом из конкретных видов человеческой деятельности должно обязательно учитывать специфику последнего. Однако, принимая во внимание постоянное наличие в обществе встречно идущих процессов дифференциации и интеграции, строить организационно-управленческую деятельность только на учете ее специфики в той или иной области деятельности недостаточно, надо ее строить и осуществлять на единстве, на оптимальном сочетании общего и специфического. Выявление того, что является общим в ней для всех структурных уровней и для всех сфер жизнедеятельности общества, а что специфичным для каждого конкретного уровня, для каждой конкретной сферы жизнедеятельности, – важные исследовательские проблемы и задачи, составляющие существенную часть всего комплекса проблем и задач формирования

теории и методологии организационно-управленческой деятельности.

Относительно исходных позиций формулирования общих и частных, общих и специфических законов и принципов организационно-управленческой деятельности. Разумеется, что выявление и формулирование законов, принципов, тех или иных норм, правил организационно-управленческой деятельности, организации и управления – это огромный комплекс специальных исследовательских проблем и задач. В целом, говоря о структуре и составе законов и принципов организационно-управленческой деятельности, можно сказать, что достаточно полной основой их классификации является диалектика целого и части, общего, особенного и единичного. Так, наряду с выявлением и формулированием общих законов и принципов организационно-управленческой деятельности представляется важным и выявление и формулирование законов и принципов собственно организации и законов и принципов собственно управления как частных законов и принципов организационно-управленческой деятельности. При этом важно иметь в виду, что законы и принципы организации и законы и принципы управления, выступающие в социуме в качестве частных законов и принципов организационно-управленческой деятельности, должны коррелироваться с законами и принципами организации и законами и принципами управления, имеющими место в природных системах и отличающихся всеобщим характером. В социуме законы и принципы организации и законы и принципы управления, выступая частными по отношению к законам и принципам организационно-управленческой деятельности, в то же время являются специфическими по отношению к законам и принципам организации и законам и принципам управления, действующим в природных системах. Эти законы должны будут учитывать специфику социума, в котором их действие опосредовано деятельностью людей.

Ясно осознавая, что выявление и формулирование всей системно-целостной совокупности указанных законов и всей системно-целостной совокупности указанных принципов – задача, посильная целому комплексу специально ориентированных на эту задачу исследований, все же попытаемся вкратце назвать некоторые из них:

- всеобщий закон необходимого и случайного, закон единства и многообразия в строении мира;
- закон единства общего и специфического в организационно-управленческой деятельности, системного учета внутренних и внешних условий;
- закон ведущей роли функциональных структур по отношению к организационным при возможно более полной адекватности вторых первым;
- принцип системно-целостной совокупности при формировании структуры и состава функций и структуры и состава органов, их реализующих;
- принцип обеспечения единства централизованных и децентрализованных (инициативных), отраслевых и территориальных начал в организационно-управленческой деятельности;
- принцип экономичности строения и эффективности функционирования управляемой и управляющей подсистем.

Литература

1. Баграмянц Н.Л., Ивлева М.Л. Проблемы и перспективы современного профессионального образования как динамической системы. Известия МГТУ «МАМИ». 2012. т. 1. № 1. с. 340-345.
2. Щедровицкий Г.П. Методология и философия оргуправленческой деятельности. М., 2003.
3. Щедровицкий Г.П. Проблемы методологии системного исследования. М., 1978.
4. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. М., 1978.