

DOI: 10.20913/2618-7515-2021-2-22

УДК 005.95/.96:37.013.2

Оригинальная научная статья

О принципе культуросообразности в управлении персоналом

Ю. В. Печин

Новосибирский государственный аграрный университет

Новосибирск, Российская Федерация

e-mail: pechin65@mail.ru

Аннотация. В статье анализируется методологическое противоречие между внедрением в управление персоналом западных теорий менеджмента и потребностью в национально-самобытной теории и практике управления. Подчеркивается, что возможны отрицательные последствия при навязывании для системы мотивации персонала моделей управления, выработанных в иных социально-культурных условиях. Отмечается, что научные парадигмы складываются под влиянием не только внутренней логики развития науки, но и таких вненаучных факторов, как политическая, экономическая, идеологическая конкуренция между государствами. Ориентация на западные модели менеджмента обусловлена поражением/капитуляцией России/СССР в «холодной войне» и добровольной сдачей российского научного и образовательного пространства «на милость победителю». Принцип культуросообразности был впервые провозглашен в педагогике, но его применение уместно в любой иной сложной сфере деятельности, включая управление персоналом. Для России этот принцип означает обоснование теории и практики управления персоналом социокультурными ценностями и нормами, выработанными ее тысячелетней культурой. Контент-анализ содержания учебников и учебных пособий, посвященных управлению персоналом, подтвердил предположение о том, что в рейтинге референтных авторов и концепций с явным преимуществом преобладают зарубежные. Наиболее часто упоминаются Ф. Тэйлор, А. Файоль, Э. Мэйо, А. Маслоу, Г. Форд. Из отечественных исследователей ближе всех к ним примыкают А. Гастев, П. Керженцев, Н. Витке. Советская управленческая мысль периода расцвета СССР (1950–1980-е гг.) практически не представлена. Хотя в эти десятилетия страна запустила впервые в мире человека в космос, вышла на передовые рубежи по многим направлениям науки и техники, построила беспрецедентную в мировой истории социально-ориентированную систему. Невозможно представить, что все эти достижения не связаны с эффективной системой управления и мотивации. В статье делается вывод о том, что в области подготовки специалистов по работе с персоналом необходим поворот к разработке таких учебных программ, учебников и учебных пособий, которые отражали бы цивилизационную специфику России и отвечали принципу культуросообразности.

Ключевые слова: теория управления, управление персоналом, западный менеджмент, мотивация, индивидуализм, ценности, русская культура, ментальность, принцип культуросообразности

Для цитирования: Печин Ю. В. О принципе культуросообразности в управлении персоналом // Профессиональное образование в современном мире. 2021. Т. 11, № 2. С. 221–230. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2021-2-22>

DOI: 10.20913/2618-7515-2021-2-22
Full Article

On the principle of cultural conformity in personnel management

Pechin, Yu. V.

*Novosibirsk State Agrarian University
Novosibirsk, Russian Federation
e-mail: pechin65@mail.ru*

Abstract. The article analyzes the methodological contradiction between the introduction of Western management theories into personnel management and the need for a national-original theory and practice of management. It emphasizes the negative consequences of imposing management models developed in other socio-cultural conditions on the personnel motivation system. The paper notes that scientific paradigms are formed under the effect of both science development internal logic, and non-scientific factors such as political, economic, and ideological competition between states. The focus on Western management models is due to Russia-USSR defeat/capitulation of in the «cold war» and the voluntary surrender of the Russian scientific and educational space «at the mercy of the winner». The cultural conformity principle has been first proclaimed in pedagogy but its application is appropriate in any other complex field of activity, including personnel management. For Russia, this principle means the justification of the personnel management theory and practice with the socio-cultural values and norms developed by its millennial culture. Content analysis of the textbook and training manual content devoted to personnel management confirmed the assumption that foreign authors topped the rating of reference authors and concepts with a clear advantage. The most frequently mentioned are Taylor, Fayol, Mayo, Maslow, and Ford. Among domestic researchers, Gastev, Kerzhentsev, and Vitke are the closest to them. The Soviet managerial thought during the heyday of the USSR (1950-80s) was not represented practically, although the country launched a man into space for the first time in the world, reached the forefront in many areas of science and technology, and built a socially targeted system unprecedented in the world's history these decades. It is impossible to imagine, that all these achievements are not related to the effective system of management and motivation. The article concludes that in the field of training specialists to work with personnel, it's necessary a turn to develop such training programs, textbooks and textbooks that would reflect the civilizational specifics of Russia, and meet the cultural conformity principle.

Keywords: management theory, personnel management, Western management, motivation, individualism, values, Russian culture, mentality, cultural conformity principle

Citation: Pechin, Yu. V. [On the principle of cultural conformity in personnel management]. *Professional education in the modern world*. 2021, vol. 11, no. 2, pp. 221–230. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2021-2-22>

Введение. По нашему мнению, теория и практика управления должны отражать социокультурные особенности как объекта управления, так и той культурно-исторической и социально-коммуникативной среды, в которую он помещен. Эта установка, в свою очередь, предполагает использование адекватных технологий, инструментов воздействия и регулирования.

В истории России неоднократно складывалась ситуация, когда в силу идеологических, политических и иных факторов происходило некритичное заимствование идеалов, ценностей, норм и стандартов, импортированных из другой социокультурной среды. Такое, как правило, случалось на переломе эпох, в периоды смут, революций, радикальных реформ. Голос разума, призывающий с осторожностью менять свои проверенные нормы на чужие неапробированные, обычно в такие

периоды общество не слышит. Последняя вспышка подобного «помутнения разума» – это горбачевская перестройка, перешедшая в либеральные реформы 1990-х гг. В области науки и образования старые советские подходы, методы, инструменты были проблематизированы и в целом отвергнуты. На их место «инсталлировались» зарубежные: американские и частично европейские. Например, если проанализировать содержание университетских учебников по теории управления, управлению персоналом, психологии и социологии управления, то окажется, что ключевые референтные направления и идеи представлены преимущественно западными концепциями менеджмента. Аргументируется это тезисом о якобы «универсальности» западных теорий управления. Одним из аргументов в пользу их «универсальности» был и остается довод об априорной успешности

самой модели западного общества с его высоким уровнем жизни, всеми мыслимыми свободами, стабильными институтами. Но постепенно гипноз «лучшего из миров» слабеет и наступает время, наконец, трезво оценить пройденный за 30 лет путь и восстановить в правах отечественную мысль и российский социокультурный опыт.

Постановка задачи. Задача, которая стоит перед современным российским научным и преподавательским сообществом, очень непростая – освободиться от комплекса неполноценности перед западными концепциями и институтами, осуществить аудит всех подходов, моделей, концепций, принятых в качестве парадигмальных в российской науке и российском образовании, выйти на путь суверенного развития в этих сферах общественной жизни, осуществить и здесь нелегкий процесс «импортозамещения». При этом проблема некритичного заимствования гораздо шире, чем научно-педагогическая – она касается идеологии, экономики, политики, культуры. Например, как остроумно отмечал по поводу российской Конституции 1993 г. (еще в 2007 г., задолго до поправок) известный политолог В. Т. Третьяков, «российская Конституция – это инструкция по управлению другой страной» [1]. То есть с формальной точки зрения текст правильный, соответствует демократическим стандартам, но почти во всех разделах и статьях не отражает цивилизационной специфики России. Подобный недостаток характерен и для теории управления, утвердившейся в постсоветской науке: все вроде правильно и красиво написано, но не про нашу жизнь. Если у вас перед глазами танк, а в руках инструкция по работе с пылесосом, то трудно ожидать эффективности своей работы.

В настоящей статье представлен небольшой фрагмент будущей системной работы, которую так или иначе нам всем предстоит проделать.

Методология и методика исследования.

С целью обоснования выдвинутых положений был проведен контент-анализ содержания российских учебников и учебных пособий, посвященных проблеме управления персоналом. Источниковой базой послужили фонды электронно-библиотечной системы «Знаниум» [2]. Отбор осуществлялся случайным образом по названию и году издания. В обзоре задействованы полнотекстовые учебные пособия с 1997 по 2021 г. Анализу подлежали разделы (главы, параграфы) текста, в которых автор (авторы) раскрывал свою позицию по методологическим основаниям теории управления персоналом или историческим аспектам ее формирования. Единицей анализа были определены имена исследователей, на которые автор учебника ссылается в основном тексте как на референтные в этой области. Все упоминаемые имена были поделены на две группы: зарубежные референтные авторы и отечественные (досоветские, советские,

современные российские). Метод обработки – количественный анализ частотности упоминания в тексте. В качестве дополнительного метода визуализации итогов анализа была использована технология автоматического (компьютерного) создания «облака слов (тегов)». Облако слов – визуальное представление списка категорий (ключевых слов, тегов и т. п.) в определенной графической форме при помощи вариации различных шрифтов, размера и цвета. Например, чем крупнее шрифт, тем чаще встречается ключевое слово. Такое представление удобно для быстрого восприятия наиболее часто встречающихся терминов, а также их ранжирования или распределения по частоте. Облака слов широко используются, например, в лингвистике, социологии, педагогике и др. [3].

Результаты (результаты и обсуждение).

Принцип культуросообразности был введен в активный научный оборот немецким педагогом Адольфом Дистервегом в XIX в. Дистервег определял его как часть, как естественное продолжение более общего принципа природосообразности (предложенного еще в XVII в. Я. А. Коменским). В логике Дистервега, социальное окружение, социальная среда, объективно существующая и оказывающая влияние на родившегося человека, является частью природы человека, но не физической (природной, натуральной), а социально-культурной. Дистервег писал по этому поводу: «Каждый человек находит при своем рождении на свет свое окружение, свой народ, среди которого он предназначен жить и, по крайней мере, воспитываться уже на определенной ступени культуры ... Все человечество, каждый народ, каждое поколение и т. п. всегда находится на какой-нибудь определенной ступени культуры, которая должна рассматриваться как наследие, оставленное предками, как результат их истории и всех воздействовавших на них факторов. Каждый народ стал тем, чем он мог стать под влиянием данных обстоятельств. Состояние культуры в тот ли другой момент должно рассматриваться как естественное явление, которое так же неизбежно возникает, с такой же необходимостью, как тот или иной характер флоры и фауны в определенном поясе или на всей земной поверхности. Состояние культуры данного народа в определенное время представляет собой нечто данное и образует ту среду, в которую вступает каждый отдельный человек, рожденный при данных обстоятельствах. Он не создает ее, а находит готовой, и она на него влияет сообразно своей сущности. Вот почему всякий человек – продукт своего времени... Всякое состояние культуры данного народа есть основа, базис, есть нечто данное и реальное, из которого развивается последующее состояние. Поэтому та ступень культуры, на которой мы находимся в данное время, предъявляет к нам требование,

чтобы мы действовали сообразно с ней, если только хотим добиться положительных результатов. Иными словами, мы должны поступать культуросообразно, это культуросообразное поведение отвечает и современным требованиям, [4]. Современным языком это раскрывается так: «Принцип культуросообразности связан с социальной сущностью человека, с его включенностью в систему социальных ролей, с его ориентацией на характер и ценности, на национальные нормы, обычаи, традиции» [5, с. 85].

При этом в России идеи связи педагогики и национальной культуры развивались задолго и параллельно исследованиям Дистервега. Так, по мнению А. П. Булкина, принцип культуросообразности «имплицитно присутствует в большинстве отечественных педагогических концепций», начиная с конца XVIII в. – в теории общечеловеческого образования Н. И. Пирогова, в содержании принципа народности воспитания К. Д. Ушинского, в теории свободного воспитания Л. Н. Толстого, в педагогике как прикладной философии С. И. Гессена, в педагогике воспитания в коллективе Н. К. Крупской, А. В. Луначарского, А. С. Макаренки, В. А. Сухомлинского и др. [6].

Как в отношении науки в целом, так и в отношении теории управления в частности доминантные идейные (переходящие в идеологические) конструкции порождали (и не могли не порождать) то, что после работы Т. Куна «Структура научных революций» принято называть «парадигмой» научного познания. В точном значении этого слова (от греч. *paradeigma* – пример, образец) речь идет об образцах, общепринятых и общепризнанных в данное время и в данном кругу ученых стандартах постановки и решения исследовательских задач. Авторы «Философского энциклопедического словаря» (2000 г.) признают в качестве синонима парадигмы понятие «картина мира» [7, с. 332], тем самым сближая узконаучный термин (парадигма) с общефилософским (картина мира, мировоззрение). Показательно то, что Т. Кун вводит в структуру «дисциплинарной матрицы» (то есть системы определенных мировоззренческих координат, внутри которой проходит то или иное конкретное научное исследование), кроме всего прочего, такой элемент, как ценности, на основе которых ученые объединяются не менее часто и не менее прочно, чем на базе «символического обобщения» или «концептуальной модели» [8, с. 234–241]. Развитие науки по закону борьбы и смены парадигм, на наш взгляд, связано не только с внутренней логикой развития самой научной мысли, но и с влиянием социокультурного и исторического контекста этого сложного процесса. Как верно писал Л. С. Выготский, подлинно «научная методология на исторической основе» означает прежде всего «связь науки с общей социально-культурной подпочвой эпохи» [9, с. 52]. Речь идет о влиянии вненаучных факторов (например, политических процессов) на продвижение

той или иной научной парадигмы. Так, после крушения СССР поле научной конкуренции захватил победитель – страны союзов Запада во главе с США. Советские школы, идеи, концепции были вытеснены на обочину жизни, вся мощь западных научных институтов (финансы, гранты, публикации, политическая поддержка) была брошена в атаку. И результат не заставил себя долго ждать.

Напомним, что пока был жив СССР, было и сопротивление: например, в советской теории управления отказывались перенимать общую теорию западного менеджмента (это называлось «менеджеризм») и старались брать из него лишь конкретно-практические методы, так как видели в самой теории отражение идеологических диспозиций западного мира. А к этим диспозициям относились и относятся индивидуализм, нацеленность на прибыль, отношение к человеку как к «ресурсу», то есть средству, материалу и т. п. Советская наука управления не могла опираться на эти принципы. Постсоветская, судя по всему, вполне это допускает.

За каждой научной теорией неизбежно кроется определенная мировоззренческая позиция ее автора, имплицитно представленная во всех «узловых» частях концепции. Например, теория потребностей А. Маслоу с ее вершинной идеей о самоактуализации как предельном мотиве личности есть концентрированное выражение сути американской идеи индивидуализма. Самоактуализация (самореализация) как сверхценность означает, что человек весь мир, всех окружающих людей воспринимает как материал для достижения этой «святой» цели. Самоактуализация как высший тип мотивации обосновывает системный эгоизм. Австрийский врач и психолог, еврей, прошедший нацистские концлагеря, автор концепции логотерапии В. Франкл метко критиковал теорию самоактуализации и предлагал другую экзистенциальную логику: только реализовав в своей жизни некие ценности, которые больше, чем сам человек, человек реализует себя как личность, а не наоборот [10]. Причем мы должны понимать, что для американской культуры идея самореализации органична, естественна, а потому действенна и практична. Для России не все так просто. Индивидуальная самоактуализация вне контекста связи индивида с народом, страной, историей, предками и потомками – весьма сомнительная идея с точки зрения русской традиционной культуры. Еще 30 лет назад, в советском обществе, по многим параметрам традиционалистском, было бы странным слышать от человека, что главная цель жизни и главный мотив любого дела – это реализовать себя.

Вызывает сомнение и другой важный принцип «пирамиды Маслоу», согласно которому для перехода на более высокий уровень необходимо полностью реализовать, удовлетворить потребности

нижележащего уровня. Во-первых, эта логика бесчисленное количество раз опровергалась и опровергается реальной жизнью: нет никакой прямой связи, например, между сытым и находящимся в безопасности индивидом и его творчеством. И наоборот – недоедающий, живущий в нужде человек вполне способен к гениальным прозрениям в науке или искусстве. Во-вторых, как справедливо пишет Н. Л. Захаров, стремление максимально удовлетворить потребность, ее интенсификация в русской культуре определяется как страсть и подлечит ограничению через аскезу и терпение [11]. Однако в языке американской гуманистической психологии, к которой принадлежал А. Маслоу, такого понятия, как страсть просто не существует, о терпении и самоограничении – ни слова.

Те, кто пытается перенести на свою культурную почву продукт иной культуры, внедряя его активно и в чем-то насильственно через систему образования, рискуют ошибиться дважды – разрушив собственную традицию и не освоив чужую. Тогда наступает аномия, безнормность и дезориентация. Работник, отлученный от смысла труда, близкого и понятного через язык и символы своей культуры, но так и не принявший внутренне смысл и систему мотивации иной, например, американской культуры, в результате оказывается в ценностном вакууме и начинает работать

неэффективно. В условиях дефицита смыслов легче всего уйти в социально-девиантное поведение (в рестрикционизм, хищения, коррупцию). Если в западном мире индивидуализм за много веков как-то научились сопрягать с общенациональным интересом, то в российском менталитете этой связи не выработано.

Долголетние, упорные и масштабные попытки современных «реформаторов» перепрограммировать российскую ментальность под «евростандарт» делают очевидным, что речь идет о ценностном, точнее даже о мировоззренческом выборе тех, кто определяет сегодня политический курс и образовательную политику в стране. Складывается впечатление, что они не верят в полноценность российской цивилизации, не допускают даже мысли, что в России могут быть собственные качественные, более высокие, чем на Западе, политические, социальные, образовательные институты, нормы, стандарты, более адекватные требованиям и вызовам времени.

В рамках нашего исследования было проанализировано содержание учебников и учебных пособий, используемых в подготовке будущих специалистов в управлении персоналом. В таблице 1 представлены краткие результаты.

Как видно из таблицы, восемь из тринадцати учебников (61,5 %) не имеют ссылок на российских авторов.

Таблица 1. Результаты контент-анализа содержания учебников и учебных пособий, используемых в вузах для подготовки по направлению «Управление персоналом»

Table 1. The content analysis Results of the textbook and teaching manual content used in higher education institutions to train students in “Personnel Management” direction

№ п/п	Автор	Название	Год издания	Ссылки на зарубежных референтных авторов	Ссылки на российских референтных авторов
1	Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. [12]	Менеджмент персонала	1997	Ф. Тэйлор, А. Файоль, А. Маслоу, Ф. Гилберт, Г. Эмерсон, Э. Мэйо, Ф. Ротлисберген, У Френч, Ч. Белл, Р. Лейкарт, Ч. Бернард, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор, Э. Петерсен, Р. Дэвис, А. Чандл, Г. Саймон, Э. Дейл, Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц	
2	Базарова Т. Ю., Еремина Б. Л. (ред.) [13]	Управление персоналом: Учебник для вузов	2002	Г. Перкин, Ф. Тэйлор, Э. Мэйо, Д. Хьюман, Б. Мэйсон	
3	Иванова-Швец Л. Н., Корсакова А. А., Тарасова С. Л. [14]	Управление персоналом. Учебно-методический комплекс	2008	Ф. Тэйлор, А. Файоль, М. Вебер, Г. Форд, Г. Эмерсон, Э. Мэйо, К. Аргирис, Д. Макгрегор, А. Маслоу, Ф. Герцберг	А. Гастев, П. Керженцев, Н. Витке

Продолжение табл. 1

4	Алавердов А. Р. [15]	Менеджмент персонала в коммерческом банке: Учебник	2008	Ф. Тэйлор, А. Файоль, Г. Форд, Э. Мэйо, Д. Макгрегор, А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклелланд, Ф. Герцберг, В. Врум, С. Адамс, Э. Лоулер, Л. Портер	
5	Бухалков М. И. [16]	Управление персоналом: Учебник	2008	Ф. Тэйлор, А. Файоль, Г. Форд, Г. Эмерсон	
6	Потемкин В. К. [17]	Управление персоналом: учебник для вузов	2009	К. Стадент, С. Робинс, Ч. Фомбран, М. Деванна, Н. Тиши	Н. Яковлева, Г. Романенкова, Э. Саруханов, В. Томилов, Г. Зайцев, Б. Парыгин
7	Колосова Р. П., Василюк Т. Н., Артамонова М. В., Луданик М. В. [18]	Экономика персонала: Учебник	2010	Б. Хэтчкок, Д. Артур, П. Бамбергер, И. Мешулам, Р. Эдвардс, Д. Томасон, Д. Хьюман, Б. Мэйсон, Д. Эдейр, Р. Блейк, Д. Мутон, П. Херши, К. Бланчард	
8	Кибанов А. Я. (ред.) [19]	Управление персоналом организации: Учебник	2010	Ф. Тэйлор, А. Файоль, Г. Форд, Г. Эмерсон, М. Вебер, Л. Урвик, Э. Мэйо, К. Арджерис, Р. Лайкерт, Р. Блейк, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор	А. Гастев, П. Керженцев, Н. Витке
9	Евтихов О. В. [20]	Управление персоналом организации. Учебное пособие	2014	Ф. Тэйлор, А. Файоль, М. Вебер, Э. Мэйо, А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Т. Митчелл, Р. Хаус, В. Врум, Д. Ролз	
10	Семенов А. К., Набоков В. И. [21]	История управленческой мысли: Учебник для бакалавров	2018	Ф. Тэйлор, Л. и Ф. Гилберты, Г. Эмерсон, Г. Форд, А. Файоль, М. Вебер, О. Шелдон, Л. Урвик, М. Фолетт, Р. Лайкерт, Э. Мэйо, Г. Мюнстерберг, А. Маслоу, П. Друкер, Д. Макгрегор, Ф. Герцберг, Р. Акофф, И. Шумпетер, М. Калецкий, Я. Тинберген, Н. Винер, В. Парето, Т. Парсонс, Р. Мертон, Ч. Бернард	А. Гастев, А. Гольцман, Е. Розмирович, А. Богданов, Н. Витке, О. Ерманский, П. Керженцев, С. Фролов, В. Ядов, Г. Фельдман, В. Глушков, Л. Кантарович, Д. Слуцкий, В. Немчинов
11	Гапонова О. С., Данилова Л. С., Чилипенюк Ю. Ю. [22]	Менеджмент: учебник	2019	Ф. Тэйлор, А. Файоль, Г. Форд, М. Фолетт, Э. Мэйо	О. Ерманский, А. Богданов, А. Гастев, Е. Розмирович, Г. Щедровицкий
12	Сироткин С. А., Кельчевская Н. Р. [23]	Стратегический менеджмент: учебник	2021	А. Томпсон, А. Стрикленд, И. Ансофф, Г. Минцберг, Д. Куинн, С. Гошал	

Окончание табл. 1

13	Рыжиков С. Н. [24]	Менеджмент: методы управления: учебное пособие	2021	Ф. Тэйлор, А. Файоль, Ч. Бернард, Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, В. Диксон, А Маслоу, М. Хитт, Т. Питерс, Р. Уотерман	
----	-----------------------	--	------	--	--

Частотный анализ упоминаний разных авторов подтверждает наше предположение – безусловными лидерами рейтинга являются зарубежные исследователи (Тэйлор, Файоль, Мэйо, Маслоу, Форд) (табл. 2).

Если применить современную технологию визуализации данных «Облако слов», то мы также увидим преобладание зарубежных авторов (рис.). «Облако слов» нам наглядно показывает, что основное место в поле персоналий, представляющих историю управления людьми и организациями (как её продвигают типовые учебники) занимают зарубежные авторы – Тэйлор, Файоль, Мэйо, Маслоу, Форд. Из отечественных более-менее заметен один Гастев, чьи главные работы датируются 1920-ми годами.

Отметим, что по давно сложившейся «традиции» (это относится и к учебникам по психологии труда, социологии управления, организационному поведению), советский период представлен крайне неравномерно – целая россыпь имен периода первых двух десятилетий (до середины 1930-х гг.) – Богданов, Гастев, Витке, Керженцев, Ерманский и многие другие, и странное безлюдье в последующие десятилетия. Словно страна перестала жить и развиваться и почти на полвека впала в «управленческий летаргический сон». А ведь в эти десятилетия страна выиграла страшную войну, запустила впервые в мире человека в космос, вышла на передовые рубежи по многим направлениям науки и техники, построила беспрецедентную

в мировой истории социально-ориентированную систему. Разве можно представить, что это произошло как-то само собой? Разве не чувствуется за всей этой мощью напряженная управленческая мысль и не менее сложная управленческая практика?

Из всех текстов можно выделить учебник А. К. Семенова (в соавторстве с В. И. Набоковым) с оговоркой, что его предмет все-таки выходит за узкие рамки управления персоналом и содержит обзор исторического пути управленческой мысли в целом. Тем не менее заметно, что авторы принципиально во всех разделах балансируют список зарубежных авторов сопоставимым по количеству и качеству списком отечественных авторов. Все шесть основных направлений (школ) в теории управления содержат обязательный перечень советских (российских) исследователей. На историю российской теории управления авторы отвели 55 страниц. Ничего подобного мы не найдем в других анализируемых текстах. Относительно особенностей модели менеджмента в современной России авторы прямо указывают на ее главный недостаток – «формальное, слепое копирование зарубежных моделей и методов управления, механизмов, программ и решений без учета отечественных условий, сложившейся практики, российской ментальности, вследствие чего – неэффективных» [21, с 216]. Подытоживая свое исследование, авторы подчеркивают одно из условий успешного развития российского менеджмента в будущем – это «учет национальных традиций, культуры, особенностей

Таблица 2. Рейтинг референтности авторов, набравших более одного упоминания
(в скобках – количество упоминаний)

Table 2. The reference rating of authors who received more than one mention
(in parentheses – the number of mentions)

1	Тэйлор (10)	9	Вебер (4)	17	Врум (2)
2	Файоль (9)	10	Гастев (4)	18	Блейк (2)
3	Мэйо (9)	11	Бернард (3)	19	Урвик (2)
4	Маслоу (7)	12	Керженцев (3)	20	Лайкерст (2)
5	Форд (6)	13	Витке (3)	21	Фолетт (2)
6	Эмерсон (5)	14	Хьюман (2)	22	Розмирович (2)
7	Макгрегор (5)	15	Мэйсон (2)	23	Богданов (2)
8	Герцберг (5)	16	Альдерфер (2)	24	Ерманский (2)



Рис. Визуализация частотного анализа упоминаний референтных авторов
по технологии «облако слов (тегов)»
Fig. Visualization of the reference frequency analysis of reference authors
using the "word (tag) cloud" technology

характера и ментальности и системы ценностей работников отечественных и совместных организаций» [21, с. 220].

Добавим, что авторы этого учебника являются представителями старой советской управленческой школы (оба имеют степень доктора экономических наук, являются почетными работниками высшего профессионального образования Российской Федерации, А. К. Семенов защищал докторскую диссертацию в 1974 г.). В советское время, как известно, считалось недопустимым «низкопоклонство перед Западом», а наука и практика управления стремились к суверенности по всем направлениям. Да, бывали и перегибы (генетика, кибернетика), но в целом научная самостоятельность и независимость советской науки перед фанатерией Запада не может не вызывать уважения. Самое удивительное, что и на западе российская наука была интересной, привлекательной именно в советский период, когда наши корифеи спорили с их авторитетами, когда создавали альтернативные концепции, критиковали зарубежные школы и направления. А сегодня, когда в идейном и идеологическом смысле российская наука потеряла собственное лицо, она перестала привлекать внимание западных мыслителей – кому интересны заискивающие эпигоны!

Выводы. Как в общей теории управления, так и в ее частном случае – управлении персоналом – имеется противоречие между принятыми в научном сообществе подходами и реальной управленческой ситуацией. В теории управления господствуют западные концепции, выработанные на основе

многовекового управленческого опыта стран Европы и США, а посему требующие как минимум серьезной адаптации к инокультурным объектам. Проблема усугубляется тем, что в управлении персоналом объектом являются не абстрактные структуры, а конкретные живые люди, объединенные общей деятельностью, являющиеся носителями вполне определенных идеалов, ценностей, культурных норм и традиций. Очевидно, что управлять одинаковыми методами разными социальными сообществами невозможно. Отражением понимания этого является отдельное направление в теории управления – кросс-культурный менеджмент, изучающий национальные особенности моделей управления в нашем разнообразном мире. Но на изучение этой учебной дисциплины, как правило, отводится ничтожно мало времени по сравнению с десятками других предметов, в которых господствует унификаторский западно-ориентированный подход.

Согласие на вторичность и подражание западным странам – старая болезненная проблема для России, о которой за последние два века размышляли многие наши философы и общественные деятели: К. П. Победоносцев, К. Н. Леонтьев, Н. Я. Данилевский, И. А. Ильин, Н. А. Бердяев. Замечательно по этому поводу сказал еще в 1951 г. И. А. Ильин: «Мы Западу не ученики и не учителя. Мы ученики Богу и учителя себе самим» [25, с. 410]. Вот такой должна быть наша мировоззренческая линия во всех наших начинаниях и делах, в том числе и в теории и практике управления.

Исходя из вышеизложенного мы полагаем, что в системе подготовки будущих специалистов

по управлению персоналом необходимы такие перемены, которые позволили бы разработать учебные программы, учебники и учебные пособия,

соответствующие идеалам и ценностям русской (российской) культуры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Третьяков В. «Российская Конституция – это инструкция по управлению другой страной» // Viperson. 2007. URL: <http://viperson.ru/articles/vitaliy-tretyakov-rossiyskaya-konstitutsiya-eto-instruktsiya-po-upravleniyu-drugoy-stranoy> (дата обращения: 10.01.2021).
2. Каталог изданий // Знаниум : электрон.-библ. система. URL: <https://znanium.com/catalog> (дата обращения: 25.12.2020).
3. Галыавиева М. С. Облако слов как инструмент визуализации библиометрических данных // Визуальная коммуникация в социокультурной динамике : сб. ст. II Междунар. науч. конф., Казань, 24–25 нояб. 2016 г. Казань, 2016. С. 427–431.
4. Дистервег А. О природосообразности и культуросообразности в обучении // Макаренковская библиотека воспитания, обучения, самопознания и самосовершенствования, личного и общественного, в труде и в отдыхе. URL: http://makarenko-museum.ru/Classics/Diesterweg/Diesterweg_Adolf_Nature_and_Culture.htm#A2_Дистервег (дата обращения: 25.12.2020).
5. Булкин А. П. «Культуросообразность» в России // Проблемы современного образования. 2016. № 6. С. 82–91.
6. Булкин А. П. Культуросообразность образования. Педагогический опыт России XVIII–XX вв. : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01. Москва, 2003. 47 с.
7. Философский энциклопедический словарь / ред.-сост. Е. Ф. Губский и др.. Москва: ИНФРА-М, 2003. 576 с.
8. Кун Т. Структура научных революций. Москва : Изд-во АСТ, 2003. 605 с.
9. Выготский Л. С. Психология развития человека. Москва : Смысл : Эксмо, 2004. 1136 с.
10. Франкл В. Человек в поисках смысла. Москва : Прогресс, 1990. 368 с.
11. Захаров Н. Л. Организационное поведение государственных служащих. Москва : ИНФРА-М, 2009. 237 с.
12. Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. Менеджмент персонала. Ростов-на-Дону : Феникс, 1997. 480 с.
13. Управление персоналом : учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд. Москва : ЮНИТИ, 2002. 560 с.
14. Иванова-Швец Л. Н., Корсакова А. А., Тарасова С. Л. Управление персоналом : учеб.-метод. комплекс. Москва : Издат. центр ЕАОИ, 2008. 200 с.
15. Алавердов А. Р. Менеджмент персонала в коммерческом банке : учебник. Москва : Маркет ДС, 2008. 360 с.
16. Бухалков М. И. Управление персоналом : учебник. 2-е изд. Москва : ИНФРА-М, 2008. 400 с.
17. Потемкин В. К. Управление персоналом : учеб. для вузов. Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУЭФ, 2009. 340 с.
18. Колосова Р. П., Василюк Т. Н. Экономика персонала : учебник. Москва : ИНФРА-М, 2010. 896 с.
19. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. Москва : ИНФРА-М, 2010. 695 с.
20. Евтихов О. В. Управление персоналом организации : учеб. пособие. Москва : ИНФРА-М, 2014. 297 с.
21. Семенов А. К., Набоков В. И. История управленческой мысли : учебник. Москва : Дашков и К°, 2018. 275 с.
22. Гапонова О. С., Данилова Л. С. Менеджмент : учебник. Москва : РИОР ; ИНФРА-М, 2019. 480 с.
23. Сироткин С. А., Кельчевская Н. Р. Стратегический менеджмент : учебник. Москва : ИНФРА-М, 2021. 263 с.
24. Рыжиков С. Н. Менеджмент: методы управления : учеб. пособие. Москва : ИНФРА-М, 2021. 202 с.
25. Ильин И. А. О русской идее // Русская идея : сб. произведений рус. мыслителей. Москва : Айрис-пресс, 2002. С. 402–414.

REFERENCES

1. Tretyakov V. «The Russian Constitution is an instruction for managing another country». *Viperson*. 2007. URL: <http://viperson.ru/articles/vitaliy-tretyakov-rossiyskaya-konstitutsiya-eto-instruktsiya-po-upravleniyu-drugoy-stranoy> (accessed 10.01.2021). (In Russ.)
2. Catalog of publications. *Znanium: e-libr. system*. URL: <https://znanium.com/catalog> (accessed 25.12.2020). (In Russ.)
3. Galyavieva M. S. Cloud of words as a tool for visualizing bibliometric data. *Visual communication in socio-cultural dynamics: proc. of II Intern. Sci. conference, Kazan, 24-25 Nov, 2016*. Kazan, 2016, pp. 427–431. (In Russ.)
4. Diesterweg A. On natural conformity and cultural conformity in education. *Makarenko library of education, training, self-knowledge and self-improvement, personal and social, at work and rest*. URL: http://makarenko-museum.ru/Classics/Diesterweg/Diesterweg_Adolf_Nature_and_Culture.htm#A2_Дистервег (accessed 25.12.2020). (In Russ.)
5. Bulkin A. P. «Cultural conformity» in Russia. *Problems of modern education*, 2016, no. 6, pp. 82–91. (In Russ.)
6. Bulkin A. P. *Conformity of education. Pedagogical experience of Russia in the XVIII-XX centuries: diss. abstr.* Moscow, 2003, 47 p. (In Russ.)
7. Gubsky E. F. et al. (eds.) *Philosophical encyclopedic dictionary*. Moscow, INFRA-M, 2003, 576 p. (In Russ.)
8. Kun T. *The structure of scientific revolutions*. Moscow, AST, 2003, 605 p. (In Russ.)
9. Vygotsky L. S. *Psychology of human development*. Moscow, Smysl, Eksmo, 2004, 1136 p. (In Russ.)

10. Frankl V. *Man in search of meaning*. Moscow, Progress, 1990, 368 p. (In Russ.)
11. Zakharov N. L. *Organizational behavior of civil servants*. Moscow, INFRA-M, 2009, 237 p. (In Russ.)
12. Samygin S. I., Stolyarenko L. D. *Personnel management*. Rostov-on-Don, Phoenix, 1997, 480 p. (In Russ.)
13. Bazarov T. Yu., Eremin B. L. (eds.) *Personnel management: textbook*. 2nd ed. Moscow, UNITY, 2002, 560 p. (In Russ.)
14. Ivanova-Shvets L. N., Korsakova A. A., Tarasova S. L. *Personnel management: manual*. Moscow, EAOI Center, 2008, 200 p. (In Russ.)
15. Alaverdov A. R. *Personnel management in a commercial bank: textbook*. Moscow, Market DS, 2008, 360 p. (In Russ.)
16. Bukhalkov M. I. *Personnel management: textbook*. 2nd ed. Moscow, INFRA-M, 2008, 400 p. (In Russ.)
17. Potemkin V. K. *Personnel management: textbook*. Saint Petersburg, SPbGUEF Publ., 2009, 340 p. (In Russ.)
18. Kolosova R. P., Vasilyuk T. N. *Personnel economics: textbook*. Moscow, INFRA-M, 2010, 896 p. (In Russ.)
19. Kibanov A. Ya. *Organization personnel management: textbook*. 4th ed. Moscow, INFRA-M, 2010, 695 p. (In Russ.)
20. Evtikhov O. V. *Personnel management of the organization: textbook*. Moscow, INFRA-M, 2014, 297 p. (In Russ.)
21. Semenov A. K., Nabokov V. I. *The history of managerial thought: textbook*. Moscow, Dashkov & Co., 2018, 275 p. (In Russ.)
22. Gaponova O. S., Danilova L. S. *Management: textbook*. Moscow, RIOR, INFRA-M, 2019, 480 p. (In Russ.)
23. Sirotkin S. A., Kelchevskaya N. R. *Strategic management: textbook*. Moscow, INFRA-M, 2021, 263 p. (In Russ.)
24. Ryzhikov S. N. *Management: management methods: textbook*. Moscow, INFRA-M, 2021, 202 p. (In Russ.)
25. Ilyin I. A. *On the Russian idea. Russian idea: pap. collection of Russ. thinkers*. Moscow. Iris-press, 2002, 505 p. (In Russ.)

Информация об авторе

Печин Юрий Васильевич – кандидат психологических наук, доцент кафедры кадровой политики и управления персоналом, Новосибирский государственный аграрный университет (Российская Федерация, 630039, Новосибирск, ул. Добролюбова, 160, e-mail: pechin65@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 27.01.21

После доработки 13.05.21

Принята к публикации 14.05.21

Information about the author

Yuri V. Pechin – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Personnel Policy and Personnel Management, Novosibirsk State Agrarian University (160, Dobrolyubov Str., Novosibirsk, 630039, Russian Federation, e-mail: pechin65@mail.ru).

The paper was submitted 27.01.21

Received after reworking 13.05.21

Accepted for publication 14.05.21