УДК: 316.77:005.7 DOI: 10.12737/24770

УПРАВЛЕНИЕ КОММУНИКАЦИОННЫМИ МОДЕЛЯМИ В СИТУАЦИИ ИДЕАЛЬНО-ТИПИЧЕСКОГО КОНСТРУКТА «ОРГАНИЗАЦИЯ – АКТОРНАЯ СЕТЬ»

Максимова Л.Н, Федорова А.В.[1]

В статье проанализирован современный подход к исследованиям организаций, основанный на управлении организационными коммуникациями с помощью идеально-типических коммуникационных моделей. Рассмотрены основные элементы управления: образ организации, особенности организационно-управленческих связей, технологии «сборок» коммуникационных связей, управление коммуникационными рисками. Использован метод «матрицы рисков» и методология, вытекающая из акторно-сетевой теории Б. Латура. Переосмыслены этапы управления коммуникационными моделями для повышения эффективности организационно-управленческих практик. Постулируется, что управление, наделенное новыми смыслами, позволит не только осуществлять запаздывающее по времени управление последствиями действий социальных акторов, но и своевременно корректировать причины, условия, факторы, вызывающие негативные или положительные последствия.

Ключевые слова: коммуникационные модели, управление, организационные риски, акторно-сетевая теория.

MANAGEMENT OF COMMUNICATION MODELS IN A SITUATION OF IDEAL TYPICAL CONSTRUCT OF “ORGANIZATION-ACTOR NETWORK”

MAXIMOVA L.N. – Doctor of Sociological Sciences, Professor of the Department of Social Communications, Volga Management Institute named after Stolypin P.A.- branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Saratov), e-mail: larisa-maximova@yandex.ru

FEDOROVA A. V. – Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor at the Department of Social Communications, Volga Management Institute named after Stolypin P.A.- branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Saratov), e-mail: anna_fedorova_76@list.ru

The article analyzes the modern approach to the research of organizations based on management of organizational communication by means of ideal typical communication models. The basic elements of management are considered: the image of the organization, some features of organizational and managerial relations, technology of "assemblies" of communications links, management of communication risks. The method of "matrix of risks" and the methodology based on B. Latur’s actor network theory is used. The stages of management of communication models for the increase of the efficiency of organizational and administrative practices are revised. It is postulated that the management, endowed with new meanings, will allow not only to implement management implications of actions of social actors delayed in time, and to adjust the problems, conditions and factors that cause negative or positive consequences.

Keywords: communication models, management, organizational risks, actors network theory.

Максимова Лариса Николаевна – доктор социологических наук, профессор кафедры социальных коммуникаций Поволжского института управления им. П.А. Столыпина – филиала РАНХиГС, адрес: 410003, Россия, г. Саратов,ул. Радищева, д. 41, e-mail: larisa-maximova@yandex.ru

Федорова Анна Валерьевна – кандидат философских наук, доцент кафедры социальных коммуникаций, Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина – филиала РАНХиГС, адрес: 410003, Россия, г. Саратов, ул. Радищева, д.41, e-mail: anna_fedorova_76@list.ru.

Современная ситуация, понимаемая как совокупность источников, причин, условий, факторов, субъектов и объектов социальных действий акторов организационной жизни, оказывает сильное структурное и институциональное давление, многократно усиливающееся затяжными кризисными проявлениями. Эти обстоятельства лишают субъекта управления возможности реализовывать в организационно-управленческих практиках принципы системного подхода. Организационно-управленческих ресурсов зачастую хватает лишь на запуск механизмов «ручного управления» с соответствующими ему нерефлексивными коммуникационными моделями (далее – НКМ)[1]. НКМ лишают акторов организационной жизни прогностической функции и функционального ядра, связанного с управлением организационными рисками. Высокие организационные и организационно-управленческие риски проявляются в качестве материальных и финансовых последствий, в первую очередь, в поле организационных коммуникаций. Поэтому большую часть организационных рисков, кризисов, катастроф можно было бы предотвратить, эффективно управляя организационными коммуникациями.

Традиционно под организационными коммуникациями понимают ситуацию структурного взаимодействия акторов организационной жизни, процесс, событие или действие, выделяются типы и соответствующие им виды коммуникационных взаимодействий. Проблемы управления, совершенствования, оптимизации и повышения эффективности организационных коммуникаций сводятся к внутреннему управлению. Мы предлагаем качественно иной подход, основанный на управлении организационными коммуникациями с помощью идеально-типических коммуникационных моделей, основными элементами которых являются: образ организации, особенности организационно-управленческих связей, технологии «сборок» коммуникационных связей, управление коммуникационными рисками. Рассматриваемые модели представляют собой совокупность частных моделей, взаимодействующих друг с другом на основе принципа контингентных связей и отношений, гештальта и фона. Каждая из коммуникационных моделей описывает специфические черты организационных и организационно-управленческих коммуникаций и особенности управления ими. Эти возможности открывает перед нами акторно-сетевая теория, предложенная Бруно Латуром[2], которая позволяет переопределить современные организации и процессы, протекающие в них. Они начинают осмысливаться как совокупность «точек сборок», процесс переустановления связей и пересборок. Коммуникационная модель состоит из устанавливаемых и динамично изменяющихся узлов взаимосвязей и отношений. Остаются открытыми вопросы: «что именно собирается?», «существует ли тип отношений, достаточно специфичных для того, чтобы называться организациями?», «что можно назвать измерениями организации, как померить организационную жизнь?». Факторами риска становятся границы современных организаций (вновь «испытываются» границы); сущностные характеристики организаций и различных форм организованностей как внутри современных организаций, так и расположенных в системе межорганизационных взаимодействий; критерии выбора того, что собирается, или должно быть собрано, или необходимо собрать должным образом. Субъектами организационных и организационно-управленческих рисков можно назвать акторов, «собирающих» разрозненные и гетерогенные организационные и организационно-управленческие элементы в «новую целокупность» – объект исследований и жизни. Объекты рисков – акторы, пассивные по отношению к стратегиям управления рисками в современных организациях, вещи, объекты организационной и организационно-управленческой жизни. Виды рисков – это риски, связанные с контингентными отношениями организация (ор-

[1] Романов П.В. Социология менеджмента и организаций. Хрестоматия. – Саратов, 2005.

[2] Латур Б. Пересборка социального: введение в акторно-сетевую теорию. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 384 с.

ганизованности), внешнее – внутреннее, прошлое – будущее; а также риски многочисленных «точек и методов сборок», выстраиваемых на основе сетевых взаимоопределенностей. Уровень и степень организационных и организационно-управленческих рисков высоки, т.к. высокими являются неопределенности «точек и методов сборок» и собственно самого объекта, который каждый раз «собирается заново».

Современные организации – это хорошо согласованные сборки: «Организации не нужно помещать в «более широкий» контекст», поскольку они сами предоставляют очень практичное понимание того, что означает быть включенными в «более широкую «конъюнктуру»»[1]. Хорошо согласованные сборки предполагают хорошо согласованные коммуникации (выстраиваемые согласно внутренней логике и отличающиеся самореферентностью). В рамках этой модели возникает методологическая проблема: как «исключить» организационные и организационно-управленческие коммуникации из повседневных практик для исследования? Перестает быть значимым различение внутренние – внешние коммуникации. Факторами организационных и организационно-управленческих рисков являются: фактор контекста и факторы организационной деятельности; факторы повседневной рациональности, определяющей каждодневные взаимодействия актров; факторы, определяющие механизмы «исключения» объектов (организаций и организационно-управленческих деятельностей) из контекста. Видами рисков становятся риски наработки, использования и выстраивания рефлексивных практик «включения» и «исключения». Субъектами риска становятся те акторы, которые обладают практикчным пониманием, обеспечивающим безопасность неустойчивых взаимодействий, переходящих из внутреннего во внешнее и обратно. Объекты организационных и организационно-управленческих рисков – это акторы, отличающиеся меньшей системно-ситуативной активностью по отношению к взаимодействиям.

Уровень и степень рисков в этой модели высокие, т.к. высокие виды неопределенностей, связанные с гносеологическими практиками по отношению к организациям, согласованностям на основе процессов самоорганизации и самоопределения; и аксиологическими практиками, определяющими ценность «хороших согласованностей» для исследований и развития современных организаций.

Границы между современными организациями становятся более неопределенными и неустойчивыми. Эти же свойства приобретают многообразные и сложные организационные коммуникации. Возникает важный вопрос, связанный с управлением коммуникационной сложностью и гетерогенностью: каким образом можно ограничить гетерогенность? Следует вернуть акторам право строить собственные теории, «идти за самими акторами». Организация становится принципом соединения, «циркулирующим потоком», для изучения которого необходимы новые методы. Потоковыми, трудно контролируемыми становятся организационные коммуникации. Утрачивает свою значимость противопоставление формальных и неформальных коммуникаций. Возникают качественно иные показатели эффективных и оптимальных коммуникаций. В роли факторов организационных и организационно-управленческих рисков выступают факторы, определяющие динамику перехода «внешнее – внутреннее», допустимые границы безопасности неустойчивостей, критерии и механизмы ограничения гетерогенности и механизмы легитимации прав акторов создавать собственные теории и выстраивать организационные практики на основе праксической логики действий. Субъектами рисков становятся субъекты управления, а объектами рисков – объекты управления.

[1] Латур Б. Пересборка социального: введение в акторно-сетевую теорию. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – С.19; Low J. Organizing Modernities. Cambridge: Blackwell, 1993.

Уровень и степень рисков в этой модели высокие, т.к. высокими остаются виды неопределенностей, связанные со свободой акторов в формировании успешных – неуспешных практик взаимодействий и локусом контроля эффективности этих практик, находящимся в динамичных неустойчивостях (переходах) этих практик.

Современные организации преодолевают пять основополагающих типов неопределенностей: неопределенность групп и связанных с ними идентичностей; неопределенность действий акторов, в которые вторгаются действия множества других агентов и изменяют их первоначальные цели и установки; объектов исследований и проектирования, открытых для конструирования; неопределенность фактов, интерпретаций и дискуссий; неопределенность исследований, прослеживания разногласий, регистрации связей между подвижными и нестабильными системами[1]. Пять типов организационно-управленческой неопределенности детерминируют соответствующие им уровни коммуникаций. Многообразие коммуникационных взаимодействий увеличивается благодаря существованию межуровневых коммуникаций и различных степеней согласованностей между ними. Факторами организационных и организационно-управленческих рисков становятся инвариантные и уникальные характеристики деятельности современных организаций. Субъектами рисков выступают акторы, управляющие этими видами неопределенностей, а объектами рисков – акторы, присваивающие выработанные и используемые не ими стратегии управления. Уровень и степень рисков высокие, они обусловлены пятью видами неопределенностей, находящихся в согласованном взаимодействии, обеспечиваемом динамическим равновесием.

Особую значимость приобретают связи между разногласиями. Организации представляют собой потоки разногласий, требующие согласованного и системного управления. При этом управленцы не стремятся урегулировать каждое конкретное разногласие или сохранить стабильность одной-единственной системы. Особую значимость в этой модели приобретают рефлексивные коммуникационные формы, основанные на позиционировании акторов, присваивании ими ролей, выполняемых ими функциях и выбираемых ими «масках». Факторы рисков связаны с возможностями аналитики и систематики рисков, с формированием компетенций «хорошего наблюдателя» (запрет на интерпретацию, сомнения в значимости происходящего, «снятие» оценок с наблюдаемого, умение увидеть и зафиксировать «след» разногласий и различий. Виды рисков – это риски порождения различий акторами организационных взаимодействий; исследовательские риски фиксации «следов» взаимодействий и риски постоянного изменения границ безопасности организационных и организационно-управленческих взаимодействий. Субъектами рисков становятся акторы, умеющие видеть «следы» разногласий и различений, а объектами организационных и организационно-управленческих рисков – акторы, порождающие эти «следы». Уровень и степень рисков высокие из-за высоких неопределенностей исследований и управления разногласиями.

Исследуются разнообразные *проекционные сетки*, в которых каждая точка требует свои ad hoc координаты. Проекционные сетки в организационных и организационно-управленческих практиках акторов становятся структурными компонентами коммуникационной модели. Особую значимость в процессах выстраивания и грамотного управления проекционными сетками приобретают технологии и механизмы коммуникационных взаимодействий. Для управления коммуникационной моделью важны инвариантные характеристики проекционных сеток. Факторами организационных и организационно-управленческих рисков являются элементы проекционных сеток, принимающие универсальный и уникальный характер, координа-

[1] Федорова А.В. Исследование современных организаций: теоретические основания и методологические установки // Вестник ПАГС. – №3(42). – 2014. – С. 108–116.

ты каждой точки в этих сетках. Видами рисков становятся риски стратегий и тактик построения проекционных сеток и контингентный характер взаимосвязей между координатами сеток, между многочисленными и сложноорганизованными сетками, между проекционными сетками и организационной и организационно-управленческой реальностью. Субъекты рисков – это акторы, занимающие активную позицию по отношению к проекционным сеткам и особенностям управления ими. Объекты рисков – акторы, выполняющие роль точек проекционных сеток (один актор может принадлежать разнообразным проекционным сеткам) с ad hoc координатами. Уровень и степень рисков этой коммуникационной модели высокие, т.к. их детерминируют виды гносеологических неопределенностей (формирование проекционных сеток на основе проектной идентичности, асимметричность проекционных сеток и организационной жизни, взаимообусловленность и взаимодействия проекционных сеток и организационной жизни).

Проведение и бесспорное *признание границ*. Перефразируя Б. Латура, можно сказать, что проектировщик не должен занимать доминирующую позицию по отношению к акторам, не должен решать, из чего состоит социальный и организационный мир. Фактически это означает запрет на онтологизацию метакоммуникаций в организациях и организационно-управленческих практиках. Управленческие метакоммуникации приобретают статус контингентных интерпретаций, обремененных многочисленными практиками согласования различений коммуникационных взаимодействий. При этом изменяются стратегии управления границами метакоммуникаций, не стремящихся к формированию и реализации единого видения горизонтов развития организационных практик. Основная задача метакоммуникаций заключается в том, чтобы «собрать» и сделать репрезентативными многочисленные, разнообразные и сложные практики коммуникационных взаиимодействий.

Факторами организационных и организационно-управленческих рисков становятся «новые» нормы, правила и принципы организационных исследований, стратегии следования установленным правилам и нормам, формирование нормотворческой рациональности, когда сами нормы и правила являются границами для исследователя. Субъектами рисков являются исследователи, практики, присущие им, объектами – акторы организационных взаимодействий, осуществляющие свою деятельность на основе практического прагматизма. Уровень и степень рисков высокие по причине высокой неопределенности исследовательских практик, по отношению к которым горизонт будущего «прикрывает» свои значения и возможные результаты, связанные контингентно между собой и с событиями настоящего.

Стабилизацию факторов необходимо оставить самим акторам, осуществляющим социальные практики, и заниматься картографией разногласий, т.к. стабильные связи не оставляют следов. В этой модели особое внимание обращается на формирование и интерпретацию следов, оставляемых различениями в коммуникационных организационных практиках. В роли факторов организационных и организационно-управленческих рисков выступают значимые факторы для успешной или неуспешной картографии различий и элементы самой картографической процедуры. Видами рисков являются картографические риски, связанные с уместностью или неуместностью использования метода (ad hoc), с умением видеть и фиксировать «следы» с целью дальнейшего управления. Субъектами рисков становятся акторы, осуществляющие картографию и распоряжающиеся ее результатами, объектами рисков – акторы, оставляющие «следы» взаимодействий. Уровень и степень рисков высокие, т.к. обусловлены неопределенностями акцентирования внимания наблюдателя на нестабильных взаимодействиях и взаимосвязях. Такого рода акцентуации наблюдателя могут привести к увеличению нестабильности и нарастанию энтропии.

Организации – это не безмолвные объекты, а временные порождения постоянного гула, создаваемого миллионами голосов, спорящих о том, что это за организация и кто к какой орга-

низации принадлежит. Факторами организационных и организационно-управленческих рисков являются гетерогенность акторов и практик взаимодействий и взаимных рассогласований, присутствие наблюдателя, изменяющего сущностные характеристики взаимодействий. Видами рисков можно назвать дизайн сложных конфигураций практик акторов организационных взаимодействий. Субъектами рисков являются акторы, конфигурирующие организационные и организационно-управленческие взаимодействия и наблюдатели, фиксирующие «следы» организационных взаимодействий. Объекты рисков – акторы, создающие организационный гул. Уровень и степень рисков в этой модели высокие, т.к. высока неопределенность гетерогенных взаимодействий.

Организация – это движение, оставляющее «след», который можно уловить только опосредованно, через различения, когда происходит сдвиг в прежней связи, мутирующей в слегка измененную или иную форму[1]. Коммуникационные мутации, выход за установленные нормы, границы в ситуацию инновационных преобразований, изменений, стратегического развития. Далекая от стабильности и бесспорности, современная организация всего лишь случайная вспышка, вызванная сдвигом, воздействием или незначительным смещением других, не организационно-управленческих феноменов. Организационные коммуникации также нестабильны, отличаются высокой неопределенностью, связанной с организационной и организационно-управленческой темпоральностью. Факторами организационных и организационно-управленческих рисков являются значимые факторы, определяющие особенности и закономерности «прежних» и «мутирующих» взаимодействий, а также сам «сдвиг» к измененным формам организационных и организационно-управленческих взаимодействий. Виды рисков – это темпоральные риски перехода, следа от настоящего к будущему и риски фиксации перехода. Субъектами рисков могут быть акторы, инициирующие организационное движение и наблюдатели/фиксаторы «следов». Уровень и степень организационных и организационно-управленческих рисков высокие из-за высокой неопределенности динамики организационных взаимодействий.

В современных организациях есть проводники и посредники. Они различаются функционально: проводник переносит значение или след, не преобразуя его в ситуации обозначения входов и выходов. Посредник занимается преобразованием того, что мы имеем на входе, в ситуации высокой неопределенности выходов. Проводники и посредники становятся важными акторами коммуникационных взаимодействий, определяющими эффективность организационных и организационно-управленческих коммуникаций. Факторами рисков являются инвариантные и уникальные характеристики посредников и проводников, их типологии и классификации, видами рисков – риски переноса значения без изменения смысла и риски преобразований «следов». Субъектами организационных и организационно-управленческих рисков являются посредники, а объектами рисков – проводники. Уровень и степень рисков высокие по причине высокой неопределенности того, что преобразовывается и переносится[2].

Действия акторов современных организаций остаются неожиданностью, посредничеством, событием… Поэтому необходимо начинать с недетерминированности действия, с неопределенностей и споров по поводу того, кто и что действует, когда действуем «мы». Задача исследователя сводится к «прослеживанию многочисленных миров, создаваемых акторами друг для друга». Необходимым элементом этой коммуникационной модели становятся коммуникационный конфликт и его вариации. Специфической управленческой задачей, требующей реализации, становится управление коммуникационными конфликтами в качестве силы, работающей на организационное

[1] Ло Дж. После метода: беспорядок и социальная наука. – М., 2015; Latour B. We Have Never Been Modern. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1988a.
[2] Янсен Ф. Эпоха инноваций / Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002.

развитие и изменение[1]. Факторы организационных и организационно-управленческих рисков – это инвариантные или универсальные обстоятельства действий акторов, определяющих уровень и степень неопределенностей действий. Видами рисков являются риски событий, риски интерпретаций событий и риски интерпретаций действий других, а также степени и уровня вмешательства действий других в мои собственные действия. К видам рисков относятся риски, порождаемые исследователем/наблюдателем. Субъекты рисков – акторы, действующие в то время, когда действуем мы, и исследователи/наблюдатели, а объекты – это акторы, осуществляющие эти действия. Уровень и степень рисков высоки из-за высокой неопределенности вероятностных взаимодействий, гетерогенности и сложности интерпретаций реализуемых действий.

Исследователь должен постоянно перемещаться из одной системы координат в другую и с помощью картографии сравнивать различные силы, вызывающие действия и конкурирующие между собой. Коммуникационная модель связана в большей степени со статусными характеристиками исследователя организационного поля[2]. Исследователь может не являться актором организационной жизни, он может быть не включенным в организационно-управленческие практики, он действует согласно собственным коммуникационным логикам. Факторами организационных и организационно-управленческих рисков являются концепты, теории, методологии, технологии, методы и методики, позволяющие осуществлять картографии различий и обеспечивающие транспарентность производимых вмешательств. Виды рисков – риски транспарентности, рекурсивности, когерентности. Субъектами рисков можно назвать исследователей/наблюдателей, а объектами – акторов, отстраивающих организационную и организационно-управленческую деятельность[3]. Уровень и степень рисков этой коммуникационной модели высокие по причине высокой неопределенности исследовательских процедур.

В заключение необходимо обратить внимание на различные этапы управления коммуникационными моделями. Первый этап, он подробно проанализирован в статье, заключается в переосмыслении статуса организационных коммуникаций на основе выявления новых внутренних структурных компонент, а также реализации управления с помощью выстраивания рефлексивных идеально-типических коммуникационных моделей в противовес нерефлексивным коммуникационным моделям (НКМ). Акторно-сетевая теория Б. Латура позволяет осуществить системное управление организационными коммуникациями на основе управления организационными и организационно-управленческими рисками. Второй этап управления, пролонгирующий представленные исследования, связан в большей степени с отслеживанием различного рода корреляций типичных концептуализированных коммуникационных практик с многочисленными практиками повседневной организационной и организационно-управленческой жизни. Третий этап управления связан с управлением сложностью, разнообразием планов и контекстов. Четвертый этап управления – рефлексивные коммуникационные практики и процессы их интеграции в «новые», слабо структурированные коммуникационные модели. Каждый из этапов управления коммуникационными моделями связан с организационными и организационно-управленческими рисками. Управление, наделенное новыми смыслами, позволит не только осуществлять запаздывающее по времени управление последствиями действий социальных акторов, но и своевременно корректировать причины, условия, факторы, вызывающие негативные или положительные последствия.

---

[1] Хорольцева Е.Б., Федорова А.В. Коммуникационные стратегии вуза в условиях конкуренции образовательных учреждений (на примере поволжского института управления имени П.А. Столыпина) // Образовательные практики и карьеры. Сб. методич. материалов и статей. – М.: Изд-во «Дело», 2014. – С.135–142.

[2] Callon M. The Laws of the Markets. Oxford:Blackwell, 1998.

[3] Федорова А.В., Максимова Л.Н. Новые возможности для развития организаций: проектные риски и социальное неравенство // Вестник ПАГС. № 4 (49). – 2015. – С.69–77.

Библиография/References:

1. Латур Б. Пересборка социального: введение в акторно-сетевую теорию. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 384 с.
2. Ло Дж. После метода: беспорядок и социальная наука. – М., 2015. – 352 с.
3. Романов П.В. Социология менеджмента и организаций. Хрестоматия. – Саратов, 2005. – 282 с.
4. Федорова А.В. Исследование современных организаций: теоретические основания и методологические установки//Вестник Поволжского института управления. – №3(42). – 2014. – С. 108-116.
5. Федорова А.В., Максимова Л.Н. Новые возможности для развития организаций: проектные риски и социальное неравенство // Вестник Поволжского института управления. – №4 (49). – 2015. – С. 69–77.
6. Хорольцева Е.Б., Федорова А.В. Коммуникационные стратегии вуза в условиях конкуренции образовательных учреждений (на примере поволжского института управления имени П.А. Столыпина) // Образовательные практики и карьеры. Сб. методич. материалов и статей. – М.: Изд-во «Дело», 2014. – С.135–142.
7. Янсен Ф. Эпоха инноваций: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 308 с.
8. Callon M. The Laws of the Markets. Oxford: Blackwell, 1998.
9. Latour B. We Have Never Been Modern. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1988.
10. Low J. Organizing Modernities. Cambridge: Blackwell, 1993.

1. Latour B. (2014) Peresborka sotsialnogo: vvedenie v aktorno-setevuyu teoriyu [Rebuilding Social: introduction to actor-network theory]. M.: Izd. dom Vyisshey shkolyi ekonomiki. - 384p. (In Russ).
2. Lo Dzh.(2015) Posle metoda: besporyadok i sotsialnaya nauka [After method: disorder and social science]. M. – 352p. (In Russ).
3. Romanov P.V. (2005) Sociologiya menedzhmenta i organizacij. Hrestomatiya [Sociology of management and organizations. chrestomathy]. Saratov – 282p. (In Russ).
4. Fedorova A.V. (2014) Issledovanie sovremennyih organizatsiy: teoreticheskie osnovaniya i metodologicheskie ustanovki [The study of modern organizations: theoretical and methodological base installation] // Vestnik Povolzhskogo instituta upravlenija [The Bulletin of Volga region institute of administration]. №3(42). - P. 108-116.
5. Fedorova A.V., Maksimova L.N. (2015) Novyie vozmozhnosti dlya razvitiya or-ganizatsiy: proektnyie riski i sotsialnoe neravenstvo [New possibilities for the development of organizations: project risks and social inequalities]// Vestnik Povolzhskogo instituta upravlenija [The Bulletin of Volga region institute of administration] №4 (49). -P. 69-77.
6. Horoltseva E.B., Fedorova A.V. (2014) Kommunikatsionnyie strategii vuza v usloviyah konkurentsii obrazovatelnyih uchrezhdeniy (na primere po-volzhskogo instituta upravleniya imeni P.A. Stolyipina) [The communication strategy of the university in terms of competition of educational institutions (for example, the Volga Institute of Management named after PA Stolypin)]//Obrazovatelnyie praktiki i kareryi. Sb. metodich. materialov i statey [Educational practices and careers. Collection of teaching materials and articles]. M.: Izd-vo «Delo» – P.135– 142.
7. Yansen F.(2002) Ehpoha innovacij: per. s angl [The era of innovation: Trans. with English]. M INFRA-M, 2002 – 308p.
8. Callon M. (1998) The Laws of the Markets. Oxford: Blackwell.
9. Latour B. (1988) We Have Never Been Modern. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
10. Low J. (1993) Organizing Modernities. Cambridge: Blackwell.