



## Эволюция теорий управления социальными системами сквозь призму классических и современных подходов

**Н. П. Поплевкин**

*Военный университет имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации, Москва, Россия  
obssss@mail.ru*

**Аннотация.** Цель настоящего исследования заключается в проведении всестороннего анализа эволюции теоретических подходов к управлению социальными системами – от классических концепций до современных моделей. Для достижения этой цели применены методы теоретического, сравнительного и критического анализа, методы синтеза, а также реализован междисциплинарный подход. Выбор указанных методов обусловлен необходимостью глубокого осмысления исторической динамики управленческой мысли, выявления взаимосвязей между различными парадигмами, критической оценки их сильных и слабых сторон в контексте меняющихся социальных реалий, а также интеграции знаний из смежных областей с целью формирования целостного представления о развитии управления. В статье рассматривается развитие ключевых управленческих парадигм, выявлены их сходства, различия и критические точки пересечения взглядов. Особое внимание уделяется трансформации представлений о роли человека в системе управления, возрастанию значения нематериальных факторов и гуманизации управления, а также переходу к моделям, ориентированным на развитие человеческого потенциала. По итогам анализа сделан вывод о критической важности междисциплинарного синтеза и интеграции различных подходов для создания устойчивых моделей управления социальными системами в современных условиях.

**Ключевые слова:** социальные системы, гуманизация управления, самоорганизация, адаптация, цифровизация

**Для цитирования:** Поплевкин Н. П. Эволюция теорий управления социальными системами сквозь призму классических и современных подходов // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2025. Вып. 4(861). С. 136–144.

Original article

## Evolution of theories of social systems management through the prism of classical and modern approaches

**Nikolai P. Poplevkin**

*Prince Alexander Nevsky Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation, Moscow, Russia  
obssss@mail.ru*

**Abstract.** The purpose of this article is to conduct a comprehensive analysis of the evolution of theoretical approaches to the management of social systems – from classical concepts to modern models. To achieve this goal, the methods of theoretical, comparative and critical analysis, synthesis methods are used, and an interdisciplinary approach is implemented. The choice of these methods is due to the need for a deep understanding of the historical dynamics of management thought, identifying the relationships between different paradigms, critically assessing their strengths and weaknesses in the context of changing social realities, as well as integrating knowledge from related fields in order to form a holistic view of the development of management. In the course of the study, the development of key management paradigms was analyzed, their similarities, differences and critical

points of intersection of views were identified. Particular attention is paid to the transformation of ideas about the role of man in the management system, the increasing importance of intangible factors and the humanization of management, as well as the transition to models focused on the development of human potential. Based on the analysis, a conclusion was made about the critical importance of interdisciplinary synthesis and integration of various approaches to create sustainable models of social systems management in modern conditions.

**Keywords:** social systems, humanization of management, self-organization, adaptation, digitalization

**For citation:** Poplevkin N P. (2025). Theoretical Analysis of Sociological Approaches to Effective Management of Social Facilities. Bulletin of the Moscow State Linguistic University of Social Sciences, 4(861), 136–144. (In Russ.)

## ВВЕДЕНИЕ

Современное общество представляет собой сложную социальную систему. Она характеризуется множеством взаимосвязанных элементов и высокой динамичностью развития. Управление такими системами является одной из ключевых задач современной социологии и управленческой науки, особенно в условиях интенсивных социальных трансформаций и усложнения организационных структур [Давыдов, 2019].

В различных научных источниках под понятием «управление социальными системами» нередко подразумевается целенаправленное воздействие субъектов управления (руководителей, органов власти, организаций) на различные социальные группы, сообщества и общество в целом с целью обеспечения устойчивости, согласованности и развития социальных процессов<sup>1</sup>. В данном контексте особое значение приобретают различные теории управления социальными системами. Теоретические подходы позволяют глубоко понять природу таких систем, выявить механизмы их функционирования и определить перспективные направления их развития.

В условиях современного социума, который характеризуется глобализацией, цифровизацией, высокой степенью неопределенности и ускорением социальных изменений [Садовая, Сауткина, Зенков, 2019], традиционные теоретические подходы к управлению оказываются достаточно эффективными. Возникает необходимость переосмысления накопленного опыта управленческой мысли и поиска новых концептуальных оснований, при формировании которых учитываются нелинейность социальных процессов, возрастающая

роль человеческого фактора и влияние цифровых технологий. В связи с этим особый интерес представляет комплексный анализ эволюции теорий управления социальными системами, включающий рассмотрение классических, неоклассических и современных подходов к управлению. Такой анализ позволит выявить ключевые особенности каждого этапа развития управленческой мысли, определить их вклад в понимание социальных процессов и продемонстрировать необходимость междисциплинарного синтеза в исследовании социальных систем.

Социальная система предстает как целостное единство взаимосвязанных субъектов – индивидов, групп и организаций, объединенных общими нормами, ценностями и интересами<sup>2</sup>. Управление такими системами направлено на упорядочение социальной сферы, координацию действий участников и создание условий для достижения социально значимых целей. Особенности управления социальными системами обусловлены фундаментальными характеристиками объекта – общества и его многообразных компонентов. К ключевым чертам относятся субъектность входящих элементов (людей и групп), высокая сложность и неопределенность социальных процессов, их многоуровневый и многофакторный характер, глубокая культурно-ценностная обусловленность управленческих решений, а также постоянная динамичность и изменчивость социальной среды [Субъектность в современном обществе: социально-философский аспект, 2022]. Понимание и учет этих особенностей критически важны. Они требуют непрерывного совершенствования теоретических подходов и методов управления с учетом современных вызовов и тенденций развития общества.

<sup>1</sup>Социальное управление // Административное право : энциклопедия. URL: [https://administrative\\_law.academic.ru/424/Социальное\\_управление](https://administrative_law.academic.ru/424/Социальное_управление) (дата обращения: 18.05.2025).

<sup>2</sup>Система социальная // Социологический словарь Socium. URL: [https://socium.academic.ru/448/Система\\_социальная](https://socium.academic.ru/448/Система_социальная) (дата обращения: 18.05.2025).

## РАННИЕ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ: РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ И БЮРОКРАТИЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Этот процесс совершенствования теории и практики управления отражен в историческом развитии управленческой мысли, традиционно начинающемся с Классической школы управления. Она возникла под влиянием индустриальной революции, масштабного роста производства и необходимости повышения эффективности труда в условиях усложнения промышленных предприятий. Классический подход характеризовался стремлением применить к управлению принципы рациональности, систематизации и стандартизации воспроизводя организацию, прежде всего, как механизм, а работника — как ее составную часть.

Фредерик Тейлор как основатель классической модели управления заложил фундамент для развития теории управления, основанной на рационализации и стандартизации рабочих процессов. Его подход характеризуется тщательным анализом операций с целью оптимизации использования производственных ресурсов и повышения производительности труда. В основе его концепции лежит механистическое разделение обязанностей между руководителями и исполнителями, при котором каждый выполняет строго определенные функции в соответствии с установленными нормами.

Тейлор рассматривал социальное партнерство и производственную солидарность как естественные результаты слаженной работы индустриальной системы. Он полагал, что принципы управления материально-техническими процессами в промышленности отражают универсальные законы управления обществом в целом. По его мнению, общество представляет собой огромный индустриальный механизм, в котором социальные процессы сводятся к закономерностям развития производства, исключая влияние субъективных и культурных факторов [Тейлор, 2021]. Такой взгляд полностью соответствует индустриальной парадигме общественных наук конца XIX — начала XX века.

Классическая парадигма управления по Тейлору представляет собой систему, основанную на научном подходе к организации труда, но ограниченную механистическим восприятием человека и недостаточным учетом социальных и психологических аспектов трудовой деятельности.

Именно этот аспект менеджмента стал предметом изучения и осмысления А. Файоля, который сосредоточил внимание на управлении организацией как единым целым и роли руководителя. Опираясь на обширный практический опыт,

Файоль впервые четко сформулировал управление (администрирование) как самостоятельную функцию предприятия. Согласно учению Файоля, она равнозначна традиционным технической, коммерческой и финансовой функциям. Файоль выделил пять базовых функций управления — планирование (предвидение), организация, распоряительство, координация и контроль — тем самым заложив основу универсального управленческого цикла, применимого к любым типам организаций.

Файоль также сформулировал четырнадцать принципов управления, среди которых — разделение труда, единоначалие, единство направления, скалярная цепь (четкая вертикальная линия полномочий от высшего руководства к низшим уровням), корпоративный дух, подчинение индивидуальных интересов общим интересам и справедливость. Эти принципы выступают в роли гибких ориентиров, призванных обеспечить эффективное администрирование предприятия, а также гармонизацию организационной структуры и взаимодействия персонала [Файоль, 2024]. Таким образом, Файоль создал первую комплексную и систематизированную модель управления, охватывающую всю совокупность управленческих процессов на уровне организации в целом.

Если подход Файоля представляет собой практическое руководство по управлению предприятием для достижения максимальной производительности и порядка, то М. Вебер выбрал иной путь — теоретическое исследование природы власти и структур организаций. В отличие от нормативных предписаний Файоля, Вебер анализировал типы легитимности господства — традиционную, харизматическую и рационально-легальную, а также исторически обусловленные формы социальной организации. Его задача заключалась не в практических рекомендациях, а в глубоком понимании механизмов функционирования и социальных последствий доминирующих организационных форм.

Главным вкладом Вебера в науку управления стала концепция бюрократии как «идеального типа» рационально-правовой организации — абстрактной модели, служащей эталоном для выявления характерных черт реальных структур. Модель бюрократии базируется на иерархии, формальных правилах, четком разделении труда, безличных отношениях, а также профессиональной квалификации при найме сотрудников в организацию и их продвижении по службе. Концепция, разработанная Вебером, стала фундаментальным аналитическим инструментом для описания формализованных структур, которые классическая школа управления стремилась оптимизировать.

Однако Вебер не ограничивался лишь описанием эффективности бюрократии. Он предупреждал о негативных последствиях тотальной рационализации производства. Метафора «железной клетки» сообразно ситуации, в которой человек оказывается подчиненным обезличенным бюрократическим правилам, теряя творческий потенциал и гибкость. В этой «клетке» свобода и спонтанность личной инициативы подавляются несгибаемой логикой эффективности и контроля [Вебер, 2016].

На фоне постепенного осознания ограничений формально-рациональной модели организации М. Вебера возникла Школа человеческих отношений, ключевой фигурой которой стал Э. Мэйо. Его исследования, включая знаменитые Хоторнские эксперименты, показали, что внимание исследователей к сотрудникам значительно повышает производительность и удовлетворенность, независимо от объективных изменений условий труда [Бурганова, Савкина, 2021, с. 67].

Главным открытием Школы человеческих отношений стало понимание организации не только как формальной структуры с установленными правилами, но и как сложной социальной системы. Внутри нее складываются неформальные группы с собственными установками, ценностями и лидерами, которые существенно влияют на поведение сотрудников. Социальные и психологические факторы – внимание руководства, чувство принадлежности, межличностное взаимодействие и благоприятный климат часто оказывают более сильное воздействие на результаты труда, нежели физические условия или формальные стимулы [там же].

### **СИСТЕМНЫЕ ПАРАДИГМЫ: СТРУКТУРНЫЙ ФУНКЦИОНАЛИЗМ И АВТОПОЭТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ**

Последователи Школы человеческих отношений не дали исчерпывающего ответа на вопрос о месте организации в широкой социальной структуре и ее функциях в обществе. Для полноценного понимания роли организаций потребовалось выйти за рамки изучения внутренних процессов и обратить внимание на их взаимодействие с внешней средой. Этот аспект стал центральным в исследованиях американского социолога Талкотта Парсонса.

В рамках своей теории структурного функционализма Т. Парсонс рассматривал организации как особый тип социальных систем, ориентированных на достижение специфических целей, важных для общества. В своих трудах он предложил схему AGIL (Adaptation – адаптация, Goal attainment – достижение цели, Integration – интеграция,

Latency – поддержание норм), согласно которой любая социальная система должна выполнять четыре универсальные функции:

- 1) адаптироваться к внешней среде;
- 2) достигать поставленных целей;
- 3) интегрировать внутренние элементы;
- 4) поддерживать культурные нормы.

Применяя модель AGIL к организациям, Т. Парсонс классифицировал их в зависимости от доминирующей функции, которую они выполняют в обществе. Так, производственные организации отвечают за адаптацию к внешним условиям; политические структуры – за достижение целей; судебная система обеспечивает интеграцию посредством регулирования конфликтов; образовательные и культурные учреждения поддерживают культурные нормы и ценности. Таким образом, Парсонс отразил роль организаций в контексте их вклада в функционирование общества на макроуровне. [Парсонс, 2018].

Парсонс рассматривал внутреннюю структуру организации не как самоцель, а как средство для выполнения социальных функций. Формальные роли, иерархия и правила выступают механизмами реализации задач модели AGIL внутри организации: координации деятельности (G), адаптации к внешним требованиям (A), интеграции членов организации (I) и поддержания компетенций и ценностей (L).

В отличие от предыдущих школ управления, сосредоточенных преимущественно на внутренних процессах, Парсонс расширил анализ, включив во внимание взаимодействие организаций с внешней средой – другими институтами, экономикой и культурой.

Дальнейшее развитие системной теории в трудах немецкого социолога Н. Лумана не только углубило анализ взаимодействия социальных систем со средой, но и позволило кардинально переосмыслить сущность социальных систем и их границ. Луман предложил новый взгляд на социальные системы и ввел понятие операциональной замкнутости. Он отошел от парсоновского понимания социальных систем как совокупности действий индивидов, ориентированных на общие ценности и нормы, предложив альтернативную концепцию.

В теории Лумана социальные системы, включая организации, рассматриваются не как совокупность индивидов или их действий, а как системы коммуникаций. Организация выступает в роли автопоэтической системы – она воспроизводит саму себя через непрерывный процесс принятия решений. При этом решения не принимаются индивидами «внутри» системы; сами решения являются элементами системы, которые

связываются между собой и порождают новые решения. В результате этого процесса возникают эмерджентные свойства организации – структура, паттерны взаимодействия и поведение, присущие системе в целом и не сводимые к отдельным элементам [Луман, 2007].

Индивиды (психические системы) и их сознание не находятся «внутри» социальной системы организации, а составляют ее среду. Организация использует людей как среду для своего существования, но сама состоит исключительно из коммуникаций, включая решения. По Луману, организация является операционально замкнутой системой: она воспроизводит собственные элементы на основе уже существующих внутри себя и не зависит от внешних элементов в условиях своего надежного функционирования. При этом замкнутость не означает изоляции – система структурно сопряжена со средой и реагирует на ее возмущения, которые влияют на принимаемые решения, не нарушая внутреннюю логику самовоспроизводства [Луман, 2007].

Такое понимание организации радикально меняет подход к управлению социальными системами. Управление уже не может сводиться к простому внешнему воздействию или контролю с целью предсказуемого изменения состояния системы. Поскольку система воспроизводит себя изнутри, ее функционирование определяется сложными эмерджентными свойствами, возникающими в процессе самовоспроизводства. Эти свойства системы не поддаются прямому внешнему конструированию или точному прогнозированию. Вместе с тем при всей своей аналитической силе такие абстрактные подходы имеют ограничения. Вопросы мотивации сотрудников, особенности их взаимодействия и властные отношения внутри организации оказываются менее заметными и менее доступными для анализа в практической управленческой деятельности<sup>1</sup>. Таким образом, несмотря на значительный вклад этих теорий в понимание организаций на макроуровне, имеет смысл дополнить их другими подходами.

<sup>1</sup>Например, в исследовании Deloitte «2024 Global Human Capital Trends» выявлено, что 48% организаций сталкиваются с трудностями в прогнозировании поведения сотрудников и результатов работы из-за эмерджентных свойств внутри команд и подразделений. При этом более 70 % руководителей признают необходимость перехода к более гибким и адаптивным моделям управления, учитывающим внутреннюю самоорганизацию и неформальные взаимодействия. Аналогичные выводы содержатся в исследовании Gallup «State of the Global Workplace 2023»: согласно опросу, лишь 36 % работников чувствуют себя мотивированными на работе, что напрямую связано с недостаточным вниманием к внутренним взаимоотношениям и властным структурам внутри организаций.

## СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ: СОЦИАЛЬНЫЕ ПОЛЯ, ОБУЧЕНИЕ И ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ

Итак, социологическим взглядам Лумана, прежде всего, автопоэтическому подходу сопутствует альтернативная социологическая концепция Пьера Бурдьё. В рамках данной концепции акцент смещается на социального агента как носителя определенных диспозиций и ресурсов. Он действует внутри структурированных социальных пространств. Хотя сам Бурдьё не формулировал отдельной теории организации или теории управления в классическом смысле, его концептуальный инструментарий – габитус, поле и различные формы капитала – служит надежным теоретическим фундаментом для критического осмысления управленческих практик и выявления подлинной динамики функционирования организаций [Бурдьё, 2021]. С этой точки зрения организации понимаются не просто как функциональные структуры или системы принятия решений, а как социальные поля – арены борьбы агентов, обладающих различными габитусами (внутренне усвоенными схемами мышления и действия) и разными формами капитала (экономического, культурного, социального и символического). Внутри таких полей агенты взаимодействуют, конкурируют и соперничают за позиции, ресурсы и право легитимно определять способы действия. Организация представляет собой одновременно самостоятельное поле борьбы и арену в более широких социальных контекстах. Управленческие воздействия реализуются в пространстве, структурированном властными отношениями и распределением капитала [Бурдьё, 2020].

Пьер Бурдьё разработал концепцию организации как социального поля, в котором постоянно разворачивается борьба за власть и распределение различных видов капитала – экономического, культурного и социального. По его мнению, организационные структуры возникают и поддерживаются благодаря властным отношениям, что неизбежно порождает конфликты и неравенство между социальными агентами и группами внутри организации. Таким образом, организация предстает как сложная система социальных позиций и практик, посредством которых закрепляются и воспроизводятся существующие производственные отношения. В условиях социальной неоднородности особенно возрастает потребность в механизмах самоанализа и трансформации, способных выявлять глубинные модели мышления и поведенческие паттерны, лежащие в основе организационных структур. Именно в этом



контексте теория организационного обучения П. Сенге приобретает особое значение.

Сенге предлагает рассматривать организацию как обучающуюся систему, способную к непрерывному развитию и адаптации посредством коллективного обучения. В своей теории он выделяет пять ключевых дисциплин:

- 1) личное мастерство;
- 2) ментальные модели;
- 3) общее видение;
- 4) обучение в команде;
- 5) системное мышление.

Особое внимание Сенге уделяет системному мышлению – способности воспринимать организацию как целостную систему взаимосвязанных элементов и процессов. Обучающаяся организация по Сенге – это организация, которая не просто реагирует на изменения внешней среды, но и обнаруживает способность трансформировать свои базовые предположения, ценности и организационные структуры посредством коллективного обучения. Это позволяет ей эффективно адаптироваться к изменяющимся условиям и повышать результативность своей деятельности [Сенге, 2018].

Однако при всей значимости подхода Сенге к пониманию организационного обучения и трансформации исследования в области синергетики и теории сложности предлагают более широкий взгляд на механизмы радикальных изменений в организациях. Эти теории рассматривают организацию как сложную адаптивную систему – концепцию, впервые предложенную Д. Холландом [Holland, 1992] и далее развитую С. Кауфманом [Kauffman, 1993]. Такая система включает множество взаимодействующих агентов (индивидов, команд, подразделений), чьи локальные взаимодействия, происходящие без централизованного контроля, порождают непредсказуемые эмерджентные свойства и паттерны на макроуровне. Ключевая идея – самоорганизация: спонтанное возникновение порядка и структуры в результате локальных взаимодействий агентов. Этот процесс связан с основными характеристиками сложных адаптивных систем:

- нелинейностью (когда малые изменения вызывают значительные последствия);
- обратными связями (усилением или ослаблением изменений через циклические причинно-следственные механизмы);
- эмерджентностью (появлением новых свойств на макроуровне, не сводимых к сумме характеристик элементов);
- аттракторами (устойчивыми состояниями, к которым стремится система);

- адаптивностью (способностью изменяться под воздействием среды);
- распределенным управлением (отсутствием единого центра принятия решений);
- робастностью (сохранением функциональности при возмущениях) и коэволюцией (взаимным развитием системы и ее окружения) [Mitchell, 2009].

Таким образом, организации представляются как динамические системы, способные к самоорганизации через простые локальные взаимодействия агентов. Как известно, бюрократическая иерархия производства структурирована преимущественно сверху вниз. Аналогично устроена функционалистская модель производственной деятельности. В рамках означенной деятельности порядок определяется системными императивами. В противоположность им синергетический подход направлен на спонтанное возникновение порядка. Он мыслится и выстраивается снизу вверх. Это происходит благодаря локальному взаимодействию агентов, которые следуют простым правилам или реагируют на локальные сигналы.

Это принципиально меняет роль управления в современных социальных системах. Вместо попыток тотального контроля, характерного для классического менеджмента, или стремления поддерживать равновесие в духе структурного функционализма, управление в сложных адаптивных системах становится фасилитацией – созданием условий для продуктивного взаимодействия агентов, поддержанием разнообразия, регулировкой границ и адаптацией к непредсказуемым изменениям. Теория сложности предлагает эффективные инструменты для анализа кризисов, неопределенности и радикальных инноваций – явлений, которые чрезвычайно затруднительно объяснить с помощью более ранних моделей. Например, концепция эмерджентности позволяет интерпретировать появление новых организационных форм и практик, не запланированных заранее [Olson, Eoyang, 2008].

Особенно актуален синергетический подход в условиях цифровизации. Она порождает беспрецедентные уровни взаимосвязанности и непредсказуемых эффектов в социальных системах. Сложившаяся ситуация требует разработки новых методов понимания означенных когнитивных механизмов и управления ими [Mainzer, 2007].

Понимание организации как живой, обучающейся и сложной системы неизбежно ведет к новым взглядам на управление, реализованным в концепциях гибких и сетевых структур. Понимание жестких иерархических моделей, описанных М. Вебером на базе стабильного социума, в наши

дни крайне затруднено. Фактор социальной нестабильности сегодня становится препятствием для быстрой адаптации индивида к изменчивой реальности и свободного обмена знаниями. Он практически невозможен в условиях социальной неопределенности и турбулентности. Напротив, сетевые структуры позволяют гибко перераспределять ресурсы, быстро обмениваться информацией и оперативно реагировать на возникающие вызовы [Gharajedaghi, 2011].

Управление в таких системах основывается на самоорганизации и распределенном принятии решений. Руководство призвано создавать условия для эффективного взаимодействия и адаптивного поведения сотрудников. Роль «человеческого фактора» переосмысливается – управление перестает быть лишь инструментом контроля и становится средством раскрытия творческого потенциала, здоровой инициативности и способности к сотрудничеству. Именно эти качества движут процессами обучения, самоорганизации и инноваций. Главная задача руководителей – формировать культуру доверия, открытой коммуникации и вовлеченности [Schein E., Schein P., 2017]. Гуманизация управления перестает быть просто этическим императивом или способом повышения моральной удовлетворенности персонала (как у Э. Мэйо). Гуманизация производства поэтапно становится условием эффективного функционирования организации как обучающейся системы.

Особое значение для стратегического управления приобретает понимание роли «габитуса» и организационного поля. Это позволяет учитывать не только способность агентов воспроизводить существующие структуры, но и их активное участие в трансформации этих структур через обучение и взаимодействие в сложной системе. В этом контексте цифровизация становится катализатором изменений в управленческих практиках и способствует появлению новых инструментов управления социальными системами. Цифровые технологии открывают дополнительные каналы коммуникации и координации, облегчая сетевое взаимодействие и обмен информацией. Это предоставляет управленцам дополнительные возможности для точной координации действий сотрудников и эффективного обмена знаниями. Управление в цифровую эпоху требует рассмотрения возникающих вызовов через призму теорий власти и капитала П. Бурдьё, а также оценки их влияния на динамику системных процессов и потенциал самоорганизации. Ключевым аспектом является поиск баланса между технологическими возможностями и сохранением гуманистических принципов управления.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе всестороннего анализа развития теорий управления социальными системами выявилась острая необходимость комбинации классических и современных подходов к разработке адекватных моделей управления в условиях стремительно меняющейся социальной среды. В современных концепциях организация рассматривается как сложная многоуровневая система, наделенная способностью к самоконтролю. Означенные свойства организации располагают учитывать не только структурные, но также социальные и психологические аспекты ее функционирования. Синергетический подход, развивая идеи классиков управленческой мысли, предлагает методологическую основу для понимания процессов возникновения новых качеств и обеспечения устойчивого развития систем в условиях неопределенности и сложности внешней среды.

Особое значение приобретает роль информационных технологий и цифровизации в трансформации управленческих практик, способствующих повышению оперативности принятия решений и расширению возможностей анализа больших объемов данных. Внедрение интеллектуальных систем поддержки управления позволяет оптимизировать процессы взаимодействия внутри организаций и создает предпосылки для более глубокого понимания динамики социальных процессов как на микро-, так и на макроуровнях. Это открывает новые перспективы для развития адаптивных моделей управления, способных быстро реагировать на вызовы современности и обеспечивать устойчивость социальных систем в условиях постоянных изменений.

Эффективность применения адаптивных и гибких управленческих подходов зависит от организационного контекста и типа организации. В стабильных и предсказуемых условиях традиционные методы управления, включая бюрократические структуры, сохраняют свою актуальность для обеспечения устойчивости, порядка и стабильности, тогда как в условиях высокой изменчивости и сложности более эффективными оказываются гибкие, адаптивные модели, позволяющие быстрее реагировать на изменения посредством децентрализации решений и развития коммуникаций.

Исследования показывают, что формирование современных управленческих парадигм требует междисциплинарного синтеза знаний и гибкого выбора инструментов управления, ориентированных на развитие человеческого потенциала и обеспечение устойчивости социальных систем в современном мире. В наиболее динамичных

и сложных организациях, адаптивные модели становятся необходимыми для быстрого реагирования и развития потенциала сотрудников.

Таким образом, оптимальным является интегрированный подход, в рамках которого сочетаются традиционные и современные методы с учетом специфики каждой организации и уровней

взаимодействия внутри социальных систем. Означенная социальная практика становится предпосылкой для дальнейших исследований, направленных на разработку комплексных моделей управления, в построении которых учитывается многообразие факторов и условий современного организационного развития.

---

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Давыдов А. А. Системная социология: новая социология, основанная на общих теориях систем, методах системного анализа и системного управления. М.: ЛКИ, 2019.
2. Садовая Е. С., Сауткина В. А., Зенков А. Р. Формирование новой социальной реальности: технологические вызовы. М.: ИМЭМО РАН, 2019.
3. Субъектность в современном обществе: социально-философский аспект: коллективная монография / Д. В. Аверьянова, В. Д. Береснев, Н. И. Береснева [и др.] ; под общ. ред. Ю. В. Лоскутова. Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2022.
4. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента: современное толкование и задачник. М.: LIVREZON, 2021.
5. Файоль А. Общее и промышленное управление. М.: Субъект, 2024.
6. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. Т. 1: Социология. М.: Издат. дом Высшей школы экономики, 2016.
7. Бурганова Л. А., Савкина Е. Г. Элтон Мэйо: теоретик и практик управления. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021.
8. Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический проект, 2018.
9. Луман Н. Социальные системы: очерк общей теории. СПб.: Наука, 2007.
10. Бурдые П. Практический смысл. СПб.: Алетейя, 2021.
11. Бурдые П. Государственное дворянство: Элитные школы и дух корпоративности. М.: Институт Гайдара, 2020.
12. Сенге П. М. Пятая дисциплина: искусство и практика обучающейся организации. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
13. Holland J. H. Adaptation in Natural and Artificial Systems: An Introductory Analysis with Applications to Biology, Control, and Artificial Intelligence. Cambridge (MA): The MIT Press, 1992.
14. Kauffman S. A. The Origins of Order: Self-Organization and Selection in Evolution. New York: Oxford University Press, 1993.
15. Mitchell M. Complexity: A Guided Tour. Oxford: Oxford University Press, 2009.
16. Olson E. E., Eoyang G. H. Facilitating Organization Change: Lessons from Complexity Science. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership, 2008.
17. Mainzer K. Thinking in Complexity: The Computational Dynamics of Matter, Mind, and Mankind. 5th rev. and enlarged ed. Berlin: Springer, 2007.
18. Gharajedaghi J. Systems Thinking: Managing Chaos and Complexity. 3rd ed. Burlington, MA: Elsevier, 2011.
19. Schein E. H., Schein P. Organizational Culture and Leadership. 5th ed. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2017.

---

## REFERENCES

1. Davydov, A. A. (2019). Sistemnaia sotsiologiya: novaia sotsiologiya, osnovannaia na obshchikh teoriakh sistem, metodakh sistemnogo analiza i sistemnogo upravleniia = Systemic sociology: a new sociology based on general systems theories, methods of systems analysis and systems management. Moscow: LKI. (In Russ.)
2. Sadovaia, E. S., Sautkina, V. A., & Zenkov, A. R. (2019). Formirovanie novoi sotsial'noi real'nosti: tekhnologicheskie vyzovy = Formation of a new social reality: technological challenges. Moscow: IMEMO RAN. <https://doi.org/10.20542/978-5-9535-0564-2> (In Russ.)
3. Averbianova, D. V., Beresnev, V. D., Beresneva, N. I., et al. (2022). Sub'ektnost' v sovremennom obshchestve: sotsial'no-filosofskii aspekt = Subjectivity in modern society: socio-philosophical aspect. Perm: Perm. gos. nats. issled. un-t. (In Russ.)



4. Taylor, F. W. (2021). Printsipy nauchnogo menedzhmenta: sovremennoe tolkovanie i zadachnik = Principles of scientific management: modern interpretation and workbook (A. V. Agafonova, Trans.). Moscow: LIVREZON. (In Russ.)
5. Fayol, A. (2024). Obshchee i promyshlennoe upravlenie = General and industrial management. Moscow: Sub'ekt. (In Russ.)
6. Weber, M. (2016). Khoziaistvo i obshchestvo: ocherki ponimaushchei sotsiologii. T. 1: Sotsiologiya = Economy and society: essays on understanding sociology. Vol. 1: Sociology (L. G. Ionina, Ed.). Moscow: Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki. (In Russ.)
7. Burganova, L. A., & Savkina, E. G. (2021). Elton Mejo: teoretik i praktik upravleniya = Elton Mayo: theorist and practitioner of management. Moscow: NITs INFRA-M. (In Russ.)
8. Parsons, T. (2018). O strukture sotsial'nogo deistviya = On the structure of social action (V. F. Chesnokova & S. A. Belanovskii, Eds.). Moscow: Akademicheskii proekt. (In Russ.)
9. Luhmann, N. (2007). Sotsial'nye sistemy: ocherk obshchei teorii = Social systems: an outline of general theory (I. D. Gaziev, Trans.; N. A. Golovin, Ed.). St. Petersburg: Nauka. (In Russ.)
10. Bourdieu, P. (2021). Prakticheskii smysl = Practical sense. St. Petersburg: Aleteia. (In Russ.)
11. Bourdieu, P. (2020). Gosudarstvennoe dvorianstvo: elitnye shkoly i dukh korporativnosti = State nobility: elite schools and the spirit of corporatism. Moscow: Institut Gaidara. (In Russ.)
12. Senge, P. M. (2018). Piataia distsiplina: iskusstvo i praktika obuchaiushcheisya organizatsii = The fifth discipline: the art and practice of the learning organization (Yu. Konstantinova, Trans.; Yu. Potyomkina, Ed.). Moscow: Mann, Ivanov i Ferber. (In Russ.)
13. Holland, J. H. (1992). Adaptation in natural and artificial systems: An introductory analysis with applications to biology, control, and artificial intelligence. Cambridge, MA: The MIT Press.
14. Kauffman, S. A. (1993). The origins of order: Self-organization and selection in evolution. New York: Oxford University Press.
15. Mitchell, M. (2009). Complexity: A guided tour. Oxford: Oxford University Press.
16. Olson, E. E., & Eoyang, G. H. (2008). Facilitating organization change: Lessons from complexity science. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
17. Mainzer, K. (2007). Thinking in complexity: The computational dynamics of matter, mind, and mankind (5th rev. and enlarged ed.). Berlin: Springer.
18. Gharajedaghi, J. (2011). Systems thinking: Managing chaos and complexity (3rd ed.). Burlington, MA: Elsevier.
19. Schein E. H., Schein P. Organizational Culture and Leadership. 5th ed. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2017.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Поплевкин Николай Петрович**

кандидат социологических наук

докторант Военного университета имени князя Александра Невского

Министерства обороны Российской Федерации

## ABOUT THE AUTHORS

**Poplevkin Nikolay Petrovich**

PhD (Sociology)

doctoral Student of the Military University named after Prince Alexander Nevsky

Ministry of Defense of the Russian Federation

Статья поступила в редакцию  
одобрена после рецензирования  
принята к публикации

11.09.2025  
21.10.2025  
27.11.2025

The article was submitted  
approved after reviewing  
accepted for publication