

Стриганкова Елена Юрьевна

### **КОММУНИКАЦИЯ В ПРАКТИКАХ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Рассматриваются актуальные проблемы взаимосвязи и взаимодействия коммуникации и социального управления. Эксплицируется ряд понятий, в том числе такие, как социальное управление, управленческие коммуникации, коммуникативные практики и стратегии социального управления, коммуникативный потенциал социального управления. Осуществляется коммуникативный анализ структурно-функционального, ролевого аспектов и эффективности социального управления.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/3/2011/8-4/51.html](http://www.gramota.net/materials/3/2011/8-4/51.html)

Источник

**Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики**

Тамбов: Грамота, 2011. № 8 (14): в 4-х ч. Ч. VI. С. 184-189. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/3.html](http://www.gramota.net/editions/3.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/3/2011/8-4/](http://www.gramota.net/materials/3/2011/8-4/)

**© Издательство "Грамота"**

Информацию о том, как опубликовать статью в журнале, можно получить на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)  
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [voprosy\\_hist@gramota.net](mailto:voprosy_hist@gramota.net)

Уже сейчас можно многое сделать для предотвращения формирования виртуальной агрессивности пользователей. Многие исследователи выделяют специфические психологические комплексы, которые мешают людям гармонично развиваться в обычной реальности и способствуют формированию у них повышенной виртуальной агрессивности. В эти комплексы входят такие характеристики личности, как заниженная самооценка, неумение налаживать контакты с людьми, повышенная тревожность, различные страхи и т.д. Представляется, что эти комплексы могут успешно преодолеваются при помощи специальных компьютерных программ, которые могут оказаться гораздо эффективнее принудительного отлучения человека от компьютера и приема различных лекарственных средств. Правда, некоторые исследователи сомневаются в подобных лечебных возможностях Интернета [1, с. 86]. В качестве практических рекомендаций на данный момент мы предлагаем поставить компьютерную реальность под жесткий этического-правовой контроль общества, ввести определенное ранжирование возможности пребывания в Сети по психическому, духовно-нравственному уровню развития человека.

#### Список литературы

1. Барышев Р. А. Киберпространство: виртуализация личности и проблема отчуждения. Красноярск: СФУ, 2010. 128 с.
2. Бурлаков И. В. Homo Gamer: психология компьютерных игр. М.: Независимая фирма «Класс», 2000. Вып. 86. 144 с.
3. Матвеева В. Виртуальная агрессия – смотреть родителям обязательно [Электронный ресурс]. URL: <http://rutube.ru/tracks/3326417.html> (дата обращения: 20.07.2011).
4. Палфри Д., Гассер У. Дети цифровой эры / пер. с англ. Н. Яцюк. М.: Эксмо, 2011. 386 с.
5. Стерледева Т. Д. К вопросу о сущности и структуре мечты // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2011. № 6 (12): в 3-х ч. Ч. II. С. 163-165.
6. Стерледева Т. Д. Мечта как атрибут человека // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2011. № 3 (9): в 3-х ч. Ч. III. С. 155-158.
7. Стерледева Т. Д. Мечта как разновидность «мягкой» реальности // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2011. № 4 (10): в 3-х ч. Ч. I. С. 166-169.
8. Стерледева Т. Д. Мир человека в виртуальной реальности. Пермь: Изд-во Перм. гос. ун-та, 2003. 344 с.

#### VIRTUAL AGGRESSION AS THE CONSEQUENCE OF HUMAN INTERACTION WITH ELECTRONIC VIRTUAL REALITY AS HIGH RISK OBJECT

**Tamara Dmitrievna Sterledeva**, Ph. D. in Philosophy, Associate Professor  
*Department of Philosophy and Law*  
*Perm' State Technical University*  
*cenzia@rambler.ru*

The author reveals the content of the notion “high risk object” with respect to electronic-virtual reality (EVR), shows that danger is connected with the actualization in EVR of such users’ inner world life values that can lead to the spiritual degradation of society and considers virtual aggression as one of EVR manifestations as a high risk object.

*Key words and phrases:* high risk object; electronic-virtual reality; dream; virtual aggression.

УДК 316.77

*Рассматриваются актуальные проблемы взаимосвязи и взаимодействия коммуникации и социального управления. Эксплицируется ряд понятий, в том числе такие, как социальное управление, управленческие коммуникации, коммуникативные практики и стратегии социального управления, коммуникативный потенциал социального управления. Осуществляется коммуникативный анализ структурно-функционального, ролевого аспектов и эффективности социального управления.*

*Ключевые слова и фразы:* социальное действие; социальная коммуникация; коммуникативные практики; социальное управление; управленческая коммуникация; коммуникативный потенциал управления; эффективность социального управления.

**Елена Юрьевна Стриганкова**, к. филос. н., доцент  
*Кафедра философии*  
*Поволжская академия государственной службы им. П. А. Столыпина*  
*English@pags.ru*

#### КОММУНИКАЦИЯ В ПРАКТИКАХ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ<sup>©</sup>

На современном этапе и уровне развития российского общества возрастает необходимость исследования его коммуникативной системы, основным предназначением которой является осуществление взаимосвязи между жизненной средой и социально значимой практической деятельностью человека. Коммуникативная

система определённого типа и организации выступает доминирующим механизмом интерактивного обмена человека с природным, культурным и социальным окружением, становится частью социальных организаций высокой степени сложности функционирования и управления.

Современными социальными философами по поводу взаимосвязи трансформации социальных систем, управления и коммуникации замечено: «Возрастающая сложность общественной системы требовала постоянного усиления роли управления. Это имело своим последствием, с одной стороны, интенсификацию и расширение сети коммуникаций, а в конечном итоге и образования мирового общества, которое опосредовало в единой глобально объединяющей информационной взаимосвязи локальное историческое сознание и культурные особенности развития в том или ином месте» [11, р. 284].

Сложность и противоречивость социальной и коммуникативной ситуации активизирует философское знание в определении теоретико-методологических инструментов исследования специфики взаимосвязи коммуникации и управления в жизнедеятельности современного социума. Мы считаем, что для решения создавшейся проблемы необходимо конкретизировать социальное действие через выделение социальных практик и осуществлять стратегическое управление в соответствии с определённым видом социальной деятельности в рамках специфических социальных практик.

*Социальная коммуникация — это процесс связи и направленной передачи информации, основанный на взаимопонимании субъектов коммуникации, объединённых общим делом, потребностями, интересами, целями, а также процесс межличностного взаимодействия, предполагающий активную обратную связь, акт эмоционального контакта* [8, с. 62].

Мы исходим из исследовательской позиции, считающей, что сущность подлинной коммуникации раскрывается в коммуникативных практиках, которые развёртывают потенциальную возможность людей реализовывать свои значимые цели посредством коммуникативного действия. Коммуникативные практики, по нашему определению, можно рассматривать как сознательную, ценностную, интенциональную и социально регламентируемую активность, направленную на передачу социально-значимой информации, структурированной в пространстве и времени, специально организованной и сопровождающейся постоянным воспроизведением коммуникаций разного уровня [9, с. 173].

Остановимся особо на социальных практиках управления, так как, с нашей точки зрения, именно управление является тем элементом универсального инновационного цикла, который способен элиминировать кризисное состояние и форсировать переход общества на качественно новый уровень. В социальных практиках управления оптимальным является системное использование коммуникативных и коммуникационных технологий, что значительно увеличивает эффективность управления. С повышением роли коммуникации в инновационных и модернизационных процессах социума проблема эффективного управления становится особенно актуальной.

В этой связи возникает вопрос о коммуникативном потенциале управления как социальной практики, с одной стороны, и роли управленческой коммуникации как специфического контекста социального пространства, с другой. Рассмотрим данную ситуацию подробнее.

Отметим, что коммуникативный потенциал управления может быть проявлен:

- во-первых, с позиции теории социального действия, интересубъективности и процесса коммуникации, понимаемого как взаимодействие по передаче или созданию сообщения в реальных социокультурных жизненных мирах;
- во-вторых, с позиции лингвистического поворота в теории коммуникативного действия, коммуникативной (языковой) ситуации и процесса речевого взаимодействия в коммуникативной (лингвистической) реальности.

С нашей точки зрения, для достижения прагматической эффективности реализации социальной коммуникации в практиках управления следует предпринять попытку органически интегрировать оба этих подхода.

Целью данной статьи является раскрытие первого из названных тезисов. Объектом нашего исследования является *коммуникация в социальном управлении*, которое мы определяем как сознательное, целенаправленное воздействие на социальную систему в целом или ее отдельные элементы на основе использования присущих системе объективных закономерностей и тенденций. Социальное управление имеет своей целью упорядочение организации системы, достижение оптимального функционирования и развития, осуществление поставленной цели. Социальное управление вычленяется из имеющихся трёх классов управления – техническими, биологическими и социальными системами и подразделяется на следующие основные виды: административно-государственное (политическое) управление; управление социально-культурной сферой (духовным производством); управление производственной сферой (материальным производством).

Таким образом, управление является одной из социальных практик, т.е. особым видом социальной деятельности, онтологической основой которой является разделение труда и социально-исторические особенности существования конкретного общества. Исторически возникшая необходимость координации, организации управления совместной деятельностью людей привела к созданию системы социального управления, охватившей все сферы общественной жизни людей и функционирующей на микро- (деятельность индивида), мега- (деятельность группы) и макроуровне (деятельность общества). Следовательно, система социального управления включает две основные подсистемы – управление индивидуальной деятельностью и управление коллективной деятельностью. В рамках функционирования этих подсистем для нас представляет интерес управление человеческими ресурсами как одна из основных форм социального управления (наряду с управлением материальными ресурсами).

В этой связи следует выделить три основополагающих понятия: менеджмент, администрирование, руководство.

Понятие «администрирование» наиболее полно соответствует понятию «власть», поскольку их основная функция состоит в определении политики той или иной социальной системы, а понятие руководство и менеджмент больше относятся к непосредственному управлению людьми, к практической организации объекта социального управления. Иными словами, в наиболее общем виде процесс социального управления можно разделить на две составные, взаимообусловленные и взаимосвязанные части: административную, областью которой является разработка и определение политики (как системы целей, задач и путей их решения), и собственно управленческую (оперативную, исполнительскую, направленную преимущественно на технологическую и техническую организацию объекта управления). Менеджмент как непосредственное руководство людьми, обеспечивающее, с одной стороны, разработку и постановку задач, а с другой – их принятие и выполнение, выступает как объединяющее понятие всего социального управления, включая его составные части, уровни и звенья [12; 13].

В трактовке американской и канадской теории социального управления менеджмент представляет собой праксиологическую парадигму управления, прежде всего в организационной среде. Так, один из ведущих в мире теоретиков в области управления и организации, Питер Ф. Друкер, определяет управление как особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу. Управление как таковое, с его точки зрения, является и стимулирующим элементом социальных изменений, и примером значительных социальных перемен. Однако, определяя задачи менеджмента в XXI веке, П. Друкер ограничивает сферу их реализации производственной средой организации: «Не подлежит сомнению, что основная задача менеджмента остаётся неизменной – обеспечить совместную работу людей через единые цели и общие ценности, сформировав наиболее подходящую структуру организации...» [1, с. 20]. Аналогичный подход можно проследить и в определении канадского теоретика менеджмента Г. Минцберга, который считал, что управление — это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации [2]. Общество XX века он рассматривает как децентрализованное общество организаций, в котором, по сути, нет субъекта управления, несущего социальную ответственность за последствия деятельности этих организаций. Как отмечает Г. Минцберг в одном из своих интервью, компании или организации в XXI веке превращаются в простую совокупность кадров (*collection of human resources*), утратив ценностные основания компании как сообщества людей (*community of human beings*). Именно менеджмент, с его точки зрения, несёт ответственность за происходящие финансовые и экономические кризисы. Негативные эффект утраты чувства сообщества отмечает и П. Друкер в своём фундаментальном труде «Энциклопедия менеджмента». Оба учёных, несмотря на принципиально разный подход к изучению менеджмента – теоретический (П. Друкер) и практический (Г. Минцберг) – проявляют солидарность в прогнозировании необходимости реконструкции (*rebuilding*) отношений сообщества как философии организационной среды и наделяния профессионального сообщества полномочиями субъекта управления организациями. Таким образом, можно резюмировать, что ведущие западные исследователи считают необходимым поставить в центр современной концепции управления Человека [10; 11; 14].

В этой связи нам хотелось бы сделать несколько замечаний. Во-первых, определение роли Человека как центральной в концепции социального управления имеет важное методологическое и гуманистическое значение, поскольку тем самым мы признаём антропность системы управления. Отсюда следует вывод, что совершенствование системы управления следует начинать с изучения Человека, как субъективного фактора результативности процесса управления. В таком контексте первостепенное значение приобретают понятия социализация, система коммуникативных отношений и ценностный смысл коммуникативной деятельности. Во-вторых, с признанием значимости Человека как субъекта и объекта социального управления следует констатировать повышение роли управленческой коммуникации и коммуникативных практик управления. Иными словами, возрастает та составляющая коммуникативного потенциала управления, которую мы рассматриваем с позиции лингвистического поворота в теории коммуникативного действия, коммуникативной (языковой) ситуации, и процесса речевого взаимодействия в коммуникативной (лингвистической) реальности. В-третьих, понимание роли сообщества, как философии и формы совместной деятельности людей, способствует формированию отношения к системе социального управления ни как к совокупности технологий, а как к социокультурному феномену. К сожалению, представляется, что в ситуации «догоняющей экономики» проблема формирования и функционирования профессиональных сообществ в нашей стране может рассматриваться лишь в среднесрочной перспективе. Значительно более актуальной для России в конкурентных условиях рынка, созданного всего лишь два десятилетия назад, является проблема развития оптимальных способов управления современными организациями.

Современное общество – это «общество организаций», при нарушении баланса организации и внешней среды возможно наступление неблагоприятных последствий, т.е. управление организацией является мощным детерминирующим фактором управления социумом. На уровне обществ, организации – основа социального порядка. Поэтому в контексте нашего исследования мы определяем содержание зоны социального управления (или практики управления) как взаимодействие между внешней и внутренней средой организации, т.е. менеджмент на микро- и мега-уровне, где субъектом управления является менеджер организации, а объектом – внутренняя и внешняя общественность организации.

Важно отметить, что современная социальная ситуация строительства информационного общества приводит к переосмыслению роли и функций, а также базовых характеристик системы управления организациями. Реальному воплощению основных тенденций организационных изменений способствует проектирование системы управления на основе принципов синергетического подхода. Реализация этих принципов по отношению к системе управления предполагает открытость организации, постоянный социальный обмен со средой, принимающий различные формы. Открытость организации и системы управления должна распространяться не только на факторы и условия внешней среды, но и на факторы и условия внутренней среды организации, её

структурные составляющие. В первом случае социальный обмен будет осуществляться в системе межорганизационных, а во втором случае – внутриорганизационных взаимодействий. Эти типы отношений могут существовать лишь тогда, когда взаимодействия между элементами внутренней и внешней среды выстроены адекватно, что, в первую очередь, предполагает своевременность взаимодействий [4, с. 100-101].

Взаимодействие обеспечивает система организационной коммуникации. Хотя, по авторитетному мнению П. Друкера, и мы полностью разделяем его точку зрения, «коммуникация в организации – и это главный урок, который можно извлечь из всего неудачного опыта коммуникаций, и истинную меру наших коммуникационных потребностей – нельзя считать *средством* организации, это *способ существования* организации» [1, с. 323]. Таким образом, можно сказать, что коммуникативное пространство организации формируется организационной коммуникацией, которую мы понимаем как *специализированный вид управленческой коммуникации, структурируемый в соответствии со специфической организационной системой и организационной культурой*. Коммуникативная среда организации создаётся и поддерживается особым, оперативным видом коммуникации – управленческой коммуникацией.

Управленческая коммуникация, то есть *процесс коммуникации, разворачивающийся в управленческой деятельности, прежде всего, обеспечивает реализацию основных функций управления, а точнее, субъекта управления (менеджера)*.

В этой связи заслуживает внимания исследование функционального аспекта управления. Под функциями управления понимается вклад органа управления, а в нашем случае, субъекта управления, в общую деятельность системы, которую представляет собой организация. Любой процесс управления, вне зависимости от особенностей организации, включает в себя выполнение общих функций. Так, согласно классической теории управления Анри Файоля, общими функциями управления являются следующие: планирование, организация, руководство, координация и контроль. Эти функции легли в основу структурно-функционального подхода к управлению, хотя в своих работах А. Файоль предпочитал употреблять термин «администрирование», а не «менеджмент» или «управление». Это можно объяснить, во-первых, с точки зрения этимологии терминов: «менеджмент» – американский термин, пришёл из английского языка; термин «администрирование» пришёл в европейские языки, в том числе французский, из латыни. Во-вторых, с точки зрения авторской позиции А. Файоля, для которого административная деятельность составляла часть управления: термин «администрация» относится к высшей части управленческой иерархии, руководящему персоналу учреждения. В этом термине фиксируется «мало от бизнеса и коммерции, зато много от бюрократии и командования». Администрирование распространяется только на коллектив предприятия, не включая в зону своей ответственности материальные и экономические факторы производства.

Если административная теория была создана в Европе (А. Файоль, М. Вебер), то школа научного менеджмента – в Новом Свете (Ф. Тейлор, П. Друкер, Г. Минцберг). Развивая управленческую теорию А. Файоля, его концепцию функционально-структурного подхода к администрированию и идею о том, что управленец будет нуждаться в специальном знании, которое является специфическим для каждой отдельно взятой функции (современный компетентностный подход), представители англо-американской школы менеджмента, названные выше, пришли к выводу, что любая деятельность по управлению в организации связана с реализацией его функций и ориентирована на выполнение главных задач управления, в основе которого лежит процесс управленческой коммуникации [14].

Следует особо акцентировать, что в условиях становления информационного социума процессуальность управленческой коммуникации достигает нового уровня развития и характеризуется высокими темпами, дискретностью, диверсификацией и сжатостью во времени. Активно возрастающая результативность управленческой коммуникации данного типа социума характеризуется также разнообразием управленческих ролей. Решая вопрос об их классификации, можно выделить три вида ролей, выполняемых субъектом управленческой коммуникации: межличностную, информационную и принятие решений [12; 13].

*Межличностные роли* – установление и поддержание отношений между менеджером и подчинёнными, а также отношения с внутренней и внешней общественностью организации.

*Информационные роли* – получение и распространение информации, как внутренней, так и внешней.

*Принятие решений* – определение направления роста организации, корректирование неожиданных нарушений деятельности организации, распределение ресурсов, ведение переговоров.

Онтологической основой каждой из перечисленных выше групп управленческих задач является информация, а медиумом – коммуникация, которая выполняет ряд функций. Являясь средством всеобщей связи членов организации, коммуникация обнаруживает интегрирующую функцию; выступая как средство согласования коллективных действий в работе, она выполняет координирующую функцию; осуществляя преемственность знаний по поводу достижения целей организации, выражает информационную функцию. Совокупность данных функций представляет многозначность управленческого статуса коммуникации в организации, а организационные взаимодействия, в свою очередь, определяют и структурируют процесс коммуникации.

Как приоритетную функцию, в основном, рассматривают интегрирующую функцию, поскольку именно она обеспечивает структурные подразделения своевременной и точной информацией, что снижает общий уровень неопределённости и способствует большей интеграции формальных и неформальных групп.

Для проведения анализа процесса управленческой коммуникации необходимо иметь чёткое представление о принципиальных моментах этого процесса, понимать структуру акта коммуникации, т.е. – «кто сообщает», «что сообщает», «по какому каналу» проходит сообщение, «кому» и «с каким эффектом» (модель Г. Лассуэлла). К простым линейным моделям коммуникации с односторонней связью относится также модель К. Шеннона

и У. Уивера, где в качестве дополнительного компонента появляется источник шума. Универсальной же моделью коммуникации в организации стала разработанная в 50-х годах прошлого века круговая модель немецкого учёного У. Шрама, где в структуру уже включены практически все принципиально важные компоненты: отправитель, получатель, кодируемое и декодируемое сообщение, канал передачи, канал обратной связи и результат коммуникационного процесса. Принципиально важными в этой модели являются два момента: во-первых, возложение ответственности за успешность коммуникации не только на отправителя, но и на получателя сообщения; во-вторых, понимание коммуникации как безграничного в пространстве и времени процесса. Данный подход, применяемый к организационно-коммуникационной среде, позволил сделать вывод о том, что коммуникации в организации – это не простой коммуникативный акт линейной или круговой модели, а сложные, переплетающиеся сети.

По отношению к современному социуму признаётся актуальной и перспективной модель анализа коммуникационных сетей, описывающая отношения между элементами процесса коммуникации на уровне индивидуальных взаимодействий в малых группах. В основу сетевой модели положены исследования А. Бавеласа (1950 г.), Г. Ливитта (1951 г.), М. Шоу (1954 г.), в ходе которых были выявлены два универсальных типа коммуникационных сетей: радикальные и взаимосвязанные. Если первому типу присущи такие свойства как открытость, большие потоки информации, неустойчивость, то второму – замкнутость коммуникационного контура, ограниченность информации, постоянство взаимодействия. Оптимальное взаимодействие радикальных и взаимосвязанных коммуникационных сетей – это во многом вопрос повышения эффективности коммуникации и управления.

Коммуникационные сети могут иметь различные конфигурации, а также определять коммуникационные роли и выполнять соответствующие функции. По своему предназначению в деятельности организации коммуникационные сети делятся на следующие: «сеть власти», «сеть обмена информацией», «сеть задача-экспертиза» [7, с. 224-247]. Задача субъекта управления – отслеживать и анализировать эти характеристики сетей, выявлять спонтанно возникающие скрытые коммуникационные связи, которые могут повлиять на деятельность организации, иначе могут возникнуть проблемы коммуникаций на структурном и межличностном уровнях. К ним относятся такие проблемы, как: искажение сообщений, информационные перегрузки, недостатки организационной структуры, высокая степень пространственной дифференциации. Среди межличностных проблем традиционно обозначаются проблемы, связанные с восприятием информации, семантическими и невербальными преградами, а также трудностями, вызванными обратной связью [4, с. 103-104].

Нам представляется, что для преодоления проблем межличностной коммуникации продуктивно использовать модель управленческой коммуникации М. Мюнтер, в основе которой лежит стратегический подход. Принципиальное отличие управленческой коммуникации от любой другой, по мнению М. Мюнтер, заключается в её целерациональном и стратегическом характере. Для достижения управленческой цели посредством коммуникации субъект управления должен мыслить стратегически, только при правильном выстраивании стратегии коммуникации, субъект управления получает ожидаемый результат, соответствующий потребностям и задачам организации [14].

Немаловажным является толкование самого термина «стратегия», который, с позиции Г. Минцберга, отражает комплексность подходов к данному феномену: стратегия как «план», как «принцип действия или следования некоторой модели поведения», как «уникальная ценностная позиция», как «перспективная теория развития организации», как «ловкий приём», имеющий цель – перехитрить соперника [3, с. 16-20].

Процесс разработки стратегии требует чёткого понимания её структуры, состоящей из пяти взаимосвязанных элементов, соответствующих основным элементам структуры акта коммуникации: стратегия коммуникатора (т.е. субъекта коммуникации); стратегия аудитории (т.е. объекта коммуникации); стратегия создания сообщения; стратегия выбора канала коммуникации; стратегия культурного контекста коммуникации [3]. Следует отметить, что в модели коммуникативного акта, предложенной М. Мюнтер, появляется пятый и весьма важный элемент – культурный контекст, в котором протекает коммуникационный процесс. Особенностью элемента «культурный контекст» является то, что он не идентичен по своей сути понятию «культурная среда организации» или «организационная культура», а значительно шире, так как включает культурные особенности не только внутренней, но и внешней общественности организации, а также культуру сообществ, формирующих социальный хронотоп организации. Культурный контекст оказывает значимое влияние на все элементы акта коммуникации, определяя выбор стратегий. Для преодоления рисков межличностной коммуникации в организации, с нашей точки зрения, эффективным является выбор стратегии коммуникатора релевантной определённому культурному контексту.

В заключение следует отметить, что проведённый анализ взаимосвязи коммуникации и социального управления выявил их существенную роль в регулировании жизнедеятельности социума.

Философская рефлексия названных феноменов показала, что, имея определённое совпадение в функциональном аспекте, взаимодействуя, они реализуются в социальных практиках и являются опорными понятиями в концепции управленческой коммуникации.

Представляя процессы и результаты человеческой деятельности, взаимосвязь управления и коммуникации как социальных практик, обеспечивается антропологическим фактором – влиянием субъекта социального управления, привносящим гуманистическое содержание и ценностный смысл в коммуникативное пространство социума.

Перспективой данного исследования является разработка второго заявленного в статье тезиса – изучение проблемы взаимосвязи коммуникации и социального управления с позиции методологии лингвистического поворота в социальном знании.

*Список литературы*

1. **Друкер П. Ф.** Энциклопедия менеджмента. М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. 432 с.
2. **Минцберг Г.** Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2004. 512 с.
3. **Минцберг Г.** Школы стратегий. СПб.: Питер, 2000. 336 с.
4. **Наумов С. Ю., Журавлёв П. В., Шеховцев А. Ю., Фёдорова А. В.** Риски в коммуникативном пространстве социума. Саратов, 2004. 156 с.
5. **Стриганкова Е. Ю.** Социально-философские проблемы коммуникации. Саратов, 2007. 186 с.
6. **Стриганкова Е. Ю.** Социокультурный анализ коммуникации: становление и методологические ориентиры // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2011. № 4 (10). Ч. 1. С. 172-176.
7. **Фролов С. С.** Социология организаций. М., 2001. 384 с.
8. **Хабермас Ю.** О субъекте истории: краткие замечания по поводу ложных альтернатив // Философия истории. Антропология. М., 1995. С. 283-290.
9. **Щёкин Г.** Социальное управление как система [Электронный ресурс] // Проблемы теории и практики управления. 1997. № 2. URL: [http://vasilieva.narod.ru/ptpu/20\\_2\\_97.htm](http://vasilieva.narod.ru/ptpu/20_2_97.htm) (дата обращения: 24.07.2011).
10. **Boove T. S.** Business Communication Today. 7th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall; Pearson Education, Inc., 2003.
11. **Greenberg J., Baron R.** Behavior in Organizations. 8th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2002.
12. **Locker K.** Business and Administrative Communication. 4th ed. St. Louis, MO: Irwin McGraw-Hill, 1998.
13. **Mintzberg H.** The Nature of Managerial Work. N.Y.: Harport and Row, 1973.
14. **Munter M.** Guide to Managerial Communication. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall; Pearson Education, Inc., 2003.

**COMMUNICATION IN SOCIAL ADMINISTRATION PRACTICES**

**Elena Yur'evna Strigankova**, Ph. D. in Philosophy, Associate Professor  
*Department of Philosophy*  
*Volga Region Academy of State Service named after P. A. Stolypin*  
*English@pags.ru*

The author considers the topical problems of communication and social administration interrelation and interaction, explicates a number of notions including such as social administration, administrative communication, communication practices and social administration strategies, social administration communicative potential; and conducts the communicative analysis of the structural-functional, role aspects and social administration effectiveness.

*Key words and phrases:* social action; social communication; communication practices; social administration; administrative communication; administration communicative potential; social administration effectiveness.

УДК 930.25(656.7)

*Основное внимание в работе автор акцентирует на анализе структуры фонда Западно-Сибирского управления гражданской авиации (ЗСУ ГА) Государственного архива Новосибирской области. В статье представлена номенклатура дел, хранящихся в фонде, впервые проведен анализ этапов комплектования фонда, выявлены достоинства и недостатки в организации фонда ЗСУ ГА.*

*Ключевые слова и фразы:* Западная Сибирь; авиапредприятия; источники; архивный фонд; описание; структура; содержание.

**Татьяна Анатольевна Сычева**, к.и.н., доцент  
*Кафедра новейшей отечественной истории*  
*Кемеровский государственный университет*  
*tsycheva@rambler.ru*

**ФОНД ЗАПАДНО-СИБИРСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ  
В ГОСУДАРСТВЕННОМ АРХИВЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ:  
СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ<sup>©</sup>**

Изучение истории гражданской авиации включает в себя широкий круг источников. Источники многоаспектны, многогранны, они позволяют рассмотреть процесс с разных сторон. Источниковая база, которая сегодня отложилась в Государственном архиве Новосибирской области (ГАНО), позволяет освещать широкий круг вопросов по деятельности Западно-Сибирского управления гражданской авиации. Однако сразу хотелось бы отметить, что при организации работы с группой источников по развитию авиации необходимо помнить, что авиация является стратегическим объектом любого государства, и это накладывает определенный отпечаток на доступность информации.