

УДК 316.354:351/354

DOI: 10.17072/2078-7898/2020-1-152-161

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ АКТОРА, КАК ПОТЕНЦИАЛ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ: КОНВЕРГЕНТНЫЙ ПОДХОД

Шумкин Евгений Михайлович

Новосибирский государственный университет экономики и управления

В России проблематика управленческой деятельности в социологии управления исследуется недавно. По этой причине используются различные подходы для ее изучения, что приводит к плюрализму научных мнений и теорий. В качестве акцентированных объектов представлены различные социальные процессы и элементы социальной сферы, определяющие управленческую деятельность. Происходит теоретическое осмысление индивидуального и корпоративного акторов, совокупность их интересов через призму управленческой деятельности, их связывающую, а также потенциала конфликта интересов как точки социального роста для акторов, учитывая их субъективную и объективную поведенческую деятельность. При оценке рациональности поведенческой деятельности индивидуального актора и самостоятельно выбранной экономической деятельности затрагивается роль человеческого капитала в управленческой деятельности как явления. Человек является номинальной частью социального управления и, даже не отождествляясь с конкретной управленческой деятельностью, является ее процессообразующим элементом. Применяется конвергентный подход как подход, включающий совокупность знаний, практик, теорий, отдельных аспектов, как актуальный междисциплинарный и транснаучный подход для построения адекватной внешним агрессивным условиям среды (рынка, политической системы, профессионального сообщества) и имманентным ресурсным (нематериальным в первую очередь) проблемам модели управленческой деятельности. Это требуется для правильного построения социальной организации, релевантности установленным правилам поведения, достижения эффективности самой управленческой деятельности и тех видов деятельности, на которые она оказывает воздействие. Укреплению всей социальной структуры способствует развитие всех ее социальных элементов. Таким образом, управленческая и финансово-хозяйственная деятельность корпоративных акторов оказывается наиболее важной для экономики, при этом поведенческая деятельность отдельных индивидов, сталкиваясь с такими стресс-факторами, как неопределенность и большие объемы информации, должна быть направлена на принятие продуктивных управленческих решений.

Ключевые слова: корпоративный актор, управленческая деятельность, управленческие решения, конфликт интересов.

AN ACTOR'S MANAGEMENT ACTIVITY AS A POTENTIAL FOR THE CONFLICT OF INTERESTS: THE CONVERGENT APPROACH

Evgeniy M. Shumkin

Novosibirsk State University of Economics and Management

Being a relatively young academic field in Russia, sociology of management started to study the problems of managerial activity not long ago. There exist different approaches to studying it, which leads to pluralism of scientific opinions and theories. Various social processes and elements of the social sphere that determine management activities are presented as accentuated objects. The article provides theoretical understanding of individual and corporate actors and the totality of their interests through the prism of

management activities linking them. Moreover, the potential for conflict of interest, as a point of social growth for the actors is conceptualized taking into account their subjective and objective behavioral activity. Assessing the rationality of an individual actor's behavioral activity and self-selected economic activity, the author touches upon the role of human capital in management as a phenomenon. The person is a nominal part of social management and the process-forming element of a concrete administrative activity even if not being identified with it. The convergent approach as an approach of total knowledge, practices, theories, individual aspects and as an actual interdisciplinary and TRANS-scientific approach is applied to build a certain management model. This model is adequate to external aggressive environment conditions (market, political system, professional community) and immanent resource (intangible, first of all) problems. This is required for the correct construction of the social organization, relevance to the established rules of behavior and for achieving the effectiveness of the management activity itself and the activities it has an impact on. The strengthening of the entire social structure is facilitated by the development of all its social elements. Thus, management activity of corporate actors, as well as financial and economic activity of those are at the forefront of the economy. Consequently, behavioral activities of individuals faced with such stress factors as uncertainty and large amounts of information should be aimed at making productive management decisions.

Keywords: corporate actor, management activity, management decisions, conflict of interest.

Введение

Индивид свободен в выборе модели поведения, даже если оно иррационально по отношению к социально приемлемому поведению, с точки зрения рискогенности принимаемого решения и своей роли в экономике. Деятельность другого актора, корпоративного, требует использования нескольких походов для исследования такого феномена или их совокупности. Предлагаемый нами подход к теоретическому исследованию управленческой деятельности такого актора является конвергентным, т.е. объединяющим и сближающим различные позиции и теории для выработки единого понимания и объяснения проблемы.

Управленческая деятельность представляет собой один из наиболее важных процессов жизнедеятельности, связанных с социальными технологиями. Рассматриваемый нами предмет исследования заключается в объяснении закономерностей взаимодействия акторов, конкретизации их ценностей и интересов. Главным аспектом работы является обзор взаимосвязей физического и юридического лиц как акторов, формирующих общую социальную деятельность, возможность соблюдения баланса их интересов для оптимизации управленческой деятельности. Актуальность данной проблемы требует изучения качества общественных отношений между индивидом и корпоративным актором, социальной, персонализированной и корпоративной ориентированности на рацио-

нальность (легитимной эффективности их совместной деятельности).

Основное содержание

Любая деятельность людей является непреложной детерминантой их жизни. Такая деятельность может носить максимально автономно-персонализированный характер, но при этом быть однозначно интегрированной в организационно-организационные сферы деятельности социальной действительности. Говоря об организованной стороне сфер деятельности, мы имеем в виду формальные признаки, призванные обеспечить отсутствие социальных волнений в обществе, политическую и государственную устойчивость. Такая формализация достигается путем инкорпорирования социальных практик и норм в объективные и легитимные источники права. Организационные процессы, такие как выбор разрешенного вида деятельности, необходимой организационно-правовой формы, соблюдение предустановленного баланса интересов с государством в контексте выбора налогового режима, в деятельности людей (общности людей), призваны повышать ее рациональность.

Правовой ландшафт любого государства представляет собой ансамбль императивных (властных и неизменных для адресата) и диспозитивных правил поведения, предполагающих определенную свободу выбора поведенческой деятельности как в социальном мире, так и в мире юридической действительности.

Очевидно, первой целью любой практической и рациональной деятельности индивида является получение блага для себя и релевантных ему индивидов по набору субъективных признаков: общности экономических интересов, прибыли, *pro bono*¹ и т.д. Для целей раскрытия темы настоящей работы необходимо показать содержательные границы термина *благо*, где это все то, что удовлетворяет любые (идеальные и материальные) интересы актора. Совершенно очевиден тот факт, что человек черпает ресурсность для удовлетворения собственных потребностей их той архитектуры знаний, способностей, профессиональных и надпрофессиональных навыков² из накопленного своего и общественного опыта, который, в свою очередь, является элементом человеческого капитала. Американский ученый, экономист Дж. Минсер в середине XX в. исследовал человеческий капитал³ как каузальную причину непосредственного влияния на экономическую поведенческую деятельность человека [Blaug M., 1998, с. 103]. Г. Беккер, подхватывая тему человеческого капитала, основывал свои рассуждения на идее инвестиций в человека для поднятия его профессиональной эффективности. Смысловые и содержательные границы данного понятия со временем были весьма расширены и включали в себя детерминанты развития не только индивида, но и общества как системы, содержащей все вышеперечисленные ресурсы (знания, управленческий труд, предпринимательская деятельность), обуславливающие продуктивное функционирование общества и государства [Жукова О.В., 2015, с. 412].

Человеческий капитал

В постмодернистский период развития общества, по нашему мнению, человеческий капитал вбирает в себя персонализированный капитал, капитал корпоративного актора, общественный (континентальный) капитал и трансконтинен-

тальный капитал. Именно такой ансамбль является доминирующим фактором развития национальной экономики, индустрии знаний, правовой, предпринимательской и управленческой культуры [Becker G.S., 1964, p. 17].

Совместная деятельность индивидов может быть более производительной и более эффективной, в этом нет никакого сомнения: человечество уже много тысяч лет объединяет собственные ресурсы, потенциалы и капиталы для получения ожидаемых результатов от выбранного вида предпринимательской деятельности. Такая деятельность является организованной и имеет определенные детерминирующие признаки [Полушкина Т.М. и др., 2017, с. 26]. С точки зрения социологии социальная структура общества полностью состоит из различных организованных, т.е. совместных, видов деятельности, требующих определенной модели поведения, имманентной иерархичности, внутреннего координирования и внешнего регулирования, имеющих объективные (ввиду того, что их можно наблюдать и дифференцировать) и бесспорные (ввиду своей обязательности) признаки [Пригожин А.И., 2003, с. 21].

Таким образом, действительная социальная структура общества невозможна без социальной организации людей, их видов деятельности и результатов этой деятельности. Безусловно, глобальный интерес для социологии представляет ролевой функционал индивидов, формирующих корпоративный актор общностью своих идеальных и материальных интересов. Задачей настоящей работы является рассмотрение управленческих процессов и явлений корпоративного актора с различных позиций. Базовую позицию занимает социология управления, косвенную позицию — корпоративное право. Общий позиционный подход — конвергентный.

Представим себе любое современное хозяйственное общество. Его структура идентична структуре государства и включает название и цели, обязательные, внешние и локальные документы, социальные роли, индивидуальная система общественных отношений в каждом виде деятельности и для каждого индивида (субъекта права или субъекта предпринимательской деятельности). Наличествуют принцип единоначалия, гарант соблюдения баланса интересов (Президент и единоличный исполнительный орган), законотворческие и судебные механизмы (общее

¹ Pro bono (от лат. Pro bono publico – «ради общественного блага») — быть полезным на безмонетарной основе.

² Hard skills – жесткие навыки, неразрывно связанные с профессиональной деятельностью и ожидаемые ею, и soft skills – «мягкие», надпрофессиональные и субъективные навыки, не ожидаемые деятельностью, но повышающие конкурентоспособность.

³ Человеческий капитал (англ. Human capital) – термин, введенный в научный оборот Дж. Минсером в 1958 г.

собрание участников или акционеров), совет директоров, выполняющий функции контроля и управления. Управление как процесс и как явление обеспечивает необходимую скорость динамики развития, эффективности и взаимного влияния всех частей как хозяйственного общества, так и общества социального и государства [Удальцова М.В., 1998, с. 5].

Управленческие решения

Дадим определение управленческого решения в рамках настоящей работы и выделим его элементы.

Управленческие решения представляют собой архитектуру процесса и явления, направленного на достижение оптимального результата, выраженного в соблюдении баланса интересов всех участников управленческой предпринимательской деятельности и государства:

1. Рискогенный процесс воздействия на деятельность организации с целью удовлетворения потребностей (интересов) индивидуальных акторов.

2. Явление, отражающее характер общественных отношений внутри социальной организации и степень эффективности взаимодействия с другими социальными системами.

Отдельно необходимо сказать об управленческих решениях корпоративного актора и выделить их детерминирующие признаки:

1. Особенностью процесса принятия управленческих решений (как отдельного вида деятельности) является их зависимость от интересов индивидов, организующих корпоративного актора.

2. У корпоративного актора наличествует потенциал конфликта интересов ввиду каузальности интересов индивидуальных акторов между собой. То есть у конфликта интересов всегда «человеческое лицо».

Ретроперспективный подход

Отдельной теоретической областью настоящей работы является ретроперспективный подход к деятельности корпоративного актора, механизм принятия управленческих решений и способы нивелирования конфликта интересов.

Здесь следует обратиться к теориям двух великих представителей европейских школ права

XIX в. Среди них — теория фикции юридического лица Карла Фридриха фон Савиньи⁴, раскрывающая тему наличия права только у субъекта — человека. Человек как объективно существующая реальность может быть субъектом права, и больше никто, кроме него, быть этим субъектом не может. Концепцию юридического лица, известную еще в римском праве⁵, Карл фон Савиньи принимал как объективный инструмент понимания поведенческой деятельности индивидов, организованной предпринимательской деятельности как договоренности субъектов права о своих интересах: целях, сроках достижения, прибыли, механизме распределения ее ответственности [Танимов О.В., 2014, с. 8]. Немецкий историк был убежден, что корпорация как объединение лиц и их капиталов представляет собой некую фикцию субъекта права, не обладающего реальной свободой выражения своей воли (как внутренней, так и внешней), и потому является фикцией тот факт, что подобная социальная организация должна отвечать требованиям юридической действительности, реальными же субъектами права являются люди, создающие такого корпоративного актора в своих идеальных и (или) меркантильных интересах [Покровский И.А., 1917, с. 231].

Таким образом, корпоративный актор, будучи реальным в юридической действительности, наделяется людьми правом осуществлять выбор предпринимательской и поведенческой деятельности, внутренним и внешним волеизъявлением для того, чтобы сделать его действия (в том числе для организованной общности интересов) реальными и в социальной действительности.

Иными словами, по мнению автора теории фикции юридического лица, только человек может обладать внутренней волей (субъективным желанием) к совершению какого-то действия и пока оно не детерминируется объек-

⁴ Теория фикции юридического лица (англ. Theory of Fiction of Juridical Person).

Фридрих Карл фон Савиньи (нем. Friedrich Carl von Savigny; 21 февраля 1779, Франкфурт-на-Майне — 25 октября 1861, г. Берлин) — историк и правовед (Германия).

⁵ Система права Германии (как и России, впрочем) относится к романо-германской (иначе, континентальной) правовой группе (семье). Основные положения, безусловно, подверглись рецепции и сформировали правовое поле большинства европейских стран.

тивными признаками (т.е. законодателем не дается негативная правовая оценка действию), это не меняет юридическую реальность, и только он, будучи обладателем реальных прав (ввиду рождения, социального или профессионального положения) может сделать выбор в пользу рационального или нерационального⁶ поведения, которое общество и общественные институты могут отследить, охарактеризовать и к которому могут выразить свое отношение.

Анализируя учение глоссаторов и позицию Савиньи, другой немецкий ученый, профессор истории права Отто фон Гирке выдвинул иную теорию возникновения юридического лица и назвал ее теорией реальности юридического лица. Научное обоснование О. Гирке наличия права у организации и право им распоряжаться⁷ выражалось в признании корпорации реальным субъектом права, т.к. она является признанным государством, союзом личностей. Признавалась именно легитимная деятельность людей, чья организация воспринималась как единое целое. Такая организация, по мнению автора теории, являлась социальной и независимой от государства: осуществляла волевою поведенческую деятельность и была необходимой составляющей для государственного функционирования. Воля юридического лица рассматривалась Гирке как выражение совокупной воли и общих интересов всех людей, организующих его деятельность.

Обе эти теории внесли огромный вклад в доктрину различных наук (права, социологии, экономики), и их совокупное представление дает нам возможность наблюдать картину объективной действительности, наполненной единством интересов и его балансом при их разграничении как между отдельными социальными акторами, так и между ними и корпоративным актором [Васильев Е.А. и др., 1983].

⁶ Позитивную оценку рациональному поведению законодатель нашей страны не дает. Он демонстрирует негативную реакцию на отклоняющееся от нормы поведение индивида или корпоративного актора и применяет несколько видов юридической ответственности или их комбинации. В США, например, для корпораций предусмотрена и уголовная ответственность.

⁷ Теория реальности юридического лица (англ. Theory of Reality of Juridical Person).

Социальная организация

В выбранном нами контексте мы рассуждаем о корпоративном акторе как о социальной организации, поэтому выделим ее базисное социальное свойство как социальной единицы, формирующей и затем поддерживающей нормативный социальный порядок. Это свойство заключается в целевом альянсе индивидов для достижения единого результата. Результатом этого объединения является удовлетворение ценностей и интересов, что является благом для их носителей [Смелзер Н., 1994, с. 189].

Необходимо выделить детерминирующие особенности интересующего нас вида социальной организации:

1. Рациональная модель поведения актора как осознанная индивидами совокупность социальных действий⁸.

2. Индифферентность к личностным особенностям индивидов, сформировавших организацию. Ее целью является построение заданных общественных отношений.

3. Очерченный выбранным видом деятельности функционализм и механизм саморегулирования⁹.

4. Структура управления, отвечающая за удержание организации в фарватере рационализма, отсутствие зависимости от личностных особенностей «построивших» ее субъектов и приверженности нормативному виду деятельности.

Таким образом, можно сделать промежуточный вывод о том, что фундаментальными элементами социальной организации являются человек и создаваемые им общественные отношения, представляющие такую организацию социальной системы, где управление, являясь и процессом и явлением, становится аподиктическим элементом [Калашников К.Н., 2017, с. 53].

Позиция корпоративного актора

Рассмотрим теперь позицию корпоративного актора как субъекта социального действия, объединяющего в себе индивидов (или их группы), а также комбинации отношений нескольких корпоративных акторов (участвующих в созда-

⁸ Автору настоящей работы принципиально близка точка зрения М. Вебера, считающего, что социальное действие может считаться таковым, если оно осознанно.

⁹ Например, корпоративная культура.

нии другого юридического лица). Актор стремится к достижению предусмотренных целей в рамках выбранного вида деятельности.

Если абстрагироваться от теорий и определений, рассмотренных выше, не составит труда представить себе действительность, в которой у каждого индивидуального актора есть свой *background*¹⁰, свое «правильное» представление о том, какой выбор делать, какие решения эффективнее принимать. Представление каждого человека об объективной (совокупности социальной и юридической) действительности субъективно.

Для создания корпоративного актора как социальной организации необходимо объединиться с другими акторами, видящими поставленные цели и способы их достижения через призму совпадения интересов всех акторов, желающих зафиксировать союз. В первую очередь поиск таких акторов — будущих партнеров происходит по идеалам и ценностям: пониманию эффективности объединения человеческих капиталов, наличию желания зарабатывать и материального интереса — прибыли. При этом единственным существующим способом минимизировать риск возникновения конфликта интересов является договор.

Потенциал конфликта интересов

Принципиально рассматривать проблематику конфликта интересов человека и корпоративного актора начал Дж. Коулман в 80-х гг. прошлого века [Coleman J.S., 1982, p. 26]. Лейтмотивом его исследования стало столкновение двух дефинитивных единиц, представляющих собой общество и... общество. Только в первом случае это общность людей как общество в традиционном понимании, во втором — новое общество, модернистское [Тённис Ф., 2002, с. 9]. Традиционное общество состоит из аффективности, приобретенного и накопленного опыта и эмоций. Архитектоникой модернистского общества является совокупность административного ресурса государства, социального контроля общества и запрашиваемой ими рациональности. Многополярность, точнее, двуполярность современного социального мира,

названная Дж. Коулманом асимметрией, выражена в присутствии сразу двух акторов: доминанты традиционного общества — физического лица и доминанты современного общества — юридического лица, т.е. корпоративного актора. Модели поведенческой деятельности указанных акторов могут быть отличными друг от друга. Так, индивид может действовать дискретно по отношению к своим интересам, т.е. он обладает правом ориентироваться на себя в ходе реализации своих действий. Уже формируя корпоративный актор, индивид утрачивает исключительное право на совершение действий только в своих интересах, т.к. его интерес обязан быть релевантным интересам других индивидов и в первую очередь интересам корпоративного актора. Интересы последнего отличаются от интересов физического лица своей конкретикой и узостью. Так, например, российский законодатель предусмотрел в качестве основного только один вид экономической деятельности. По общему замыслу, этот подход отвечает принципу рациональности. Следует обратить внимание на то, что подавляющее количество интересов физических лиц агрегированы в интересах корпоративных акторов, которые мы можем условно разделить на две группы: интерес производства и интерес потребления. Проблема конфликта интересов рассматриваемых акторов заключается в том, что от корпоративного актора требуются решения, основанные на рациональности и продуктивности, легальности и легитимности. Физическое лицо по своей природе пассионарно, поэтому процесс принятия им управленческих решений может быть иррациональным и нерелевантным по отношению к социальному действию¹¹.

Действительность корпоративных акторов как социальных организаций значима ввиду обновления и регулирования социальной реальности. Корпоративные акторы уже являются полноправными членами современного общества, т.к. являются открытыми выразителями интересов индивидуальных акторов. Что же происходит в такой общности людей, называемой корпоративным актором, где индивидуальные акторы принимают непосредственное уча-

¹⁰ В контексте настоящей статьи это приобретенный в прошлом опыт, предопределивший его настоящие навыки, убеждения и мировоззрение в будущем.

¹¹ М. Вебер считал, что не всякое социальное действие является таковым, а только сознательное.

стие в экономической деятельности организации? А происходит то, что физические лица, несмотря на наличие предустановленного порядка рационального поведения, принятие которого всеми акторами презюмируется, могут вовсе не придерживаться такого порядка. Напротив, писал М. Вебер, такой предписанный порядок может демотивировать людей, единственное объяснение подчинения универсальной модели поведения, по его мнению, — это восприятие порядка как закономерности жизни [Вебер М., 2018, с. 19–20]. Ученый связывал это с неотъемлемой субъективностью характера действий индивидуального актора.

Деятельность корпоративного актора, напротив, по нашему мнению, всегда объективна, потому что правовой порядок, формирующий социальную среду их деятельности, тоже объективен. А значит, только поведенческая деятельность индивидуального актора с его восприятием действительности, норм права, социальных норм, иерархией собственных ценностей обладает потенциалом конфликта интересов. В рассматриваемом контексте конфликт является наиболее радикальным способом разрешения указанной проблемы. Интересно отметить, что, например, немецкий социолог Р. Иеринг вообще считал, что у юридического лица не может быть своего самостоятельного интереса [Стукалова Ю.В., 2007. с. 11].

Сутью управленческих (корпоративных) конфликтов является стремление к иерархии персонализированных ценностей, как деятельность, связанная с преодолением ценностей других акторов, желанием отождествить свои интересы с интересом актора для их публично-правового признания. Предметом конфликта могут быть ресурсы компании, лидирующие роли на управленческих позициях, социальный статус, связанный с лидерством в организации. Важно отметить, что законодатель предусмотрел механизм нивелирования такого рода конфликтов. Отличительной особенностью корпоративной формы организации от юридического лица (каждая корпорация является юридическим лицом и не каждое юридическое лицо является корпорацией) является обмен доли участия в уставном капитале организации на право управления им. То есть тем, чем владеет организация, не владеют участники этой организа-

ции. Право владения можно вернуть, лишь утратив право управления.

Таким образом, нормативность правил поведения предусматривает разведение этих прав, монетизацию своего интереса и возможность реализовывать его, управляя им. Одновременность недопустима и законодателем исключена. Однако добровольное поражение себя в социальных правах, к сожалению, не является легальной универсалией и является актом подчинения административному аппарату принуждения государства [Вебер М., 2018, с. 39]. У конфликта есть антиподы: переговоры и договоры. Это означает, что для перманентного принятия правильных управленческих решений, лишенных потенциала конфликта, корпоративному актору необходимо быть включенным в процесс подготовки принятия таких решений легально и превентивно. Превентивность означает отслеживание соблюдения баланса интересов индивидуальных акторов, корреляцию с корпоративным актором, качество человеческого капитала внутри актора и социального капитала самого актора. Легальность заключается в отсутствии риска (или его максимальной минимизации) при принятии управленческих решений в рамках выбранного правового поля. В современной действительности это получило название *compliance*¹². Верификация отсутствия риска представляет собой элемент управленческой деятельности, обусловленный соответствием тем правилам поведения, которые регулируют выбранную корпоративным актором предпринимательскую деятельность, и управлением конфликтом интересов, а также демонстрирует наивысшую степень ответственности перед всеми акторами, максимально оптимизируя их ценности. Латентная коллизия интересов двух полярных акторов может привести к дисфункции корпоративного актора, а это, в свою очередь, приведет его к выходу за пределы нормативности финансово-хозяйственной деятельности государства, т.е., к ликвидации.

¹² Комплаенс (англ. Compliance — «согласие, соответствие», происходит от глагола to comply — «исполнять») — инструмент, частично (с точки зрения отдельных видов экономической деятельности) рецептированный из западных предпринимательских практик.

Управленческие решения в новом мире

Важно отметить, что процесс принятия управленческих решений сегодня обусловлен фактором неопределенности, которая является средой для принятия таких решений [Акерлоф Дж., Шиллер Р., 2010, с. 201].

Начиная с конца 80-х гг. на смену ушедшему SPOD-миру пришел новый — VUCA-мир¹³. Этот новый мир характеризуется волатильностью, неустойчивостью и неопределенностью. Именно в таких условиях современной действительности акторы должны принимать управленческие решения: прежние социальные (стабильная занятость), экономические (ресурсное «проклятие») ориентиры стали объективной иллюзией [Гуриев С. и др., 2011]. Характер используемых обстоятельств, необходимых для принятия решений, стал очень вероятностным. Огромное количество данных, непроверенных фактов, противоречивых исследований лишают возможности соотнести получаемый информационный код с рациональным результатом, который мы хотим получить в потенциале. Для получения релевантного ответа на управленческий запрос сегодня только предпринимательский авангард использует заимствованный в США инструмент по сбору и всесторонней оценке информации по интересующей деятельности, на основе объективности и использует его для принятия «правильного» управленческого решения. Речь идет о Due Diligence¹⁴ [Рид С., Лажу А., 2011, с. 335–370]. Процедура DueD, в настоящее время в нашей стране не имеет внешнего регулирования, поэтому объем сбора и исследования получаемой информации зависит от локальных игроков рынка (в самом широком понимании). Интерес к данной процедуре в первую очередь проявляют лица, управляющие компаниями. Деятельный процесс принятия управленческих решений является социальной технологией, т.к. призван постоянно воздействовать на все

остальные виды деятельности в организации, решать организационные и бизнес-задачи.

Заключение

Подводя итог, следует сказать о целесообразности сближения различных концепций, научных и практических аспектов для решения проблем управленческой деятельности. «Узкоколеечного» подхода в доктрине и практической деятельности уже недостаточно. Требуются комбинации подходов и их вариативность. Проблема управленческих решений является парадигмальной, потому как Т. Кун считал одним из признаков парадигмы область всех научных достижений по проблеме: ее признание и последующее решение [Кун Т., 1977, с. 11]. Адекватное решение поставленной проблемы управленческой деятельности должно быть обусловлено обязательным наличием теоретических изъяснений для начального доктринального толкования. Конвергентный подход дает возможность минимизировать возможные противоречия имеющихся позиций и выработать единообразное толкование проблемы — объяснение действительной картины мира корпоративного актора, как того требует социология управления. Требуемая от управленческих решений рациональность должна отвечать критериям ресурсности корпоративного актора. Не каждая организация обладает необходимыми мощностями для получения описываемых инструментов и принятия эффективных решений. Ограниченность ресурсов останется насущной проблемой, которая будет решаться за счет использования человеческого капитала. Адекватность социальным и легитимным нормам вкупе с использованием ограниченного инструментария будет определять эффективность процесса управленческой деятельности. Управленческая деятельность как явление будет находиться в эволюционной зависимости от остальных социальных институтов, правил поведения, действительной конъюнктуры экономики страны.

Список литературы

Акерлоф Дж., Шиллер Р. *Spiritus Animals*, или как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма. М.: Юнайтед Пресс, 2010. 273 с.

Васильев Е.А., Зайцева В.В., Нарышкина Р.Л., Свядосц Ю.И. *Гражданское и торговое право ка-*

¹³ SPOD-мир представляет собой steady (устойчивый), predictable (предсказуемый), ordinary (простой), definite (определенный) мир; VUCA-мир – это акроним английских слов volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность).

¹⁴ Дью-диллидженс (англ. Due Diligence – «должная добросовестность»).

питалистических государств. Ч. 1 / отв. ред. Р.Л. Нарышкина. М.: Междунар. отношения, 1983. 288 с.

Вебер М. Хозяйство и общество : очерки понимающей социологии: в 4 т. / сост., общ. ред. и предисл. Л.Г. Ионина. М.: Изд. дом ВШЭ, 2018. Т. III: Право. 331 с.

Гуриев С., Качинс С., Ослунд А. Россия после кризиса: сб. статей. М.: Юнайтед Пресс, 2011. 394 с.

Жукова О.В. Человеческий капитал как объект социальных ипотечных инновационных продуктов // Молодой ученый. 2015. № 7(87). С. 412–416. URL: <https://moluch.ru/archive/87/16514/> (дата обращения: 08.12.2019).

Калашников К.Н. Качество государственного управления: критерии оценок в сравнительно-территориальных фреймах // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10, № 5. С. 51–65. DOI: <https://doi.org/10.15838/esc.2017.5.53.4>

Кун Т. Структура научных революций. М.: Прогресс, 1977. 300 с.

Покровский И.А. История римского права (рус.). 3-е изд, испр. и доп. Петроград: Изд. юрид. кн. склада «Право», 1917. 447 с.

Полушкина Т.М., Коваленко Е.Г., Якимова О.Ю. Социология управления: учеб. и практикум / под ред. Т.М. Полушкиной. М.: Юрайт, 2017. 264 с.

Пригожин А.И. Методы развития организации. М.: МЦФЭР, 2003. 864 с.

Рид С.Ф., Лажу А.Р. Искусство слияний и поглощений. М.: Альпина, 2011. 958 с.

Смелзер Н. Социология / пер. с англ.; науч. ред. В.А. Ядов. М.: Феникс, 1994. 688 с.

Стукалова Ю.В. Юридические лица как субъекты предпринимательской деятельности в России XIX – начала XX века: историко-правовое развитие и теоретическое осмысление: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2007. 25 с.

Танимов О.В. Развитие юридических фикций в эпоху Нового времени // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 4. С. 4–18.

Теннис Ф. Общность и общество. СПб.: Владимир Даль, 2002. 452 с.

Удальцова М.В. Социология управления: учеб. пособие. М.; Новосибирск: ИНФРА-М: Изд-во НГАЭиУ, 1998. 142 с.

Becker G.S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964. 402 p.

Blaug M. Great Economists since Keynes: An Introduction to the Lives and Works of One Hundred

Modern Economists. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 1998. 328 p.

Coleman J.S. The Asymmetric Society. Syracuse, NY: Syracuse University Press, 1982. 202 p.

Получено 09.12.2019

References

Akerlof, J. and Schiller, R. (2010). *Spiritus Animals, ili kak chelovecheskaya psikhologiya upravlyaet ekonomikoy i pochemu eto vazhno dlya mirovogo kapitalizma* [Spiritus animals, or how human psychology manages the economy and why it is important for world capitalism]. Moscow: Yunayted Press Publ., 273 p.

Becker, G.S. (1964). *Human capital*. New York: Columbia University Press, 402 p.

Blaug, M. (1998). *Great economists since Keynes: An introduction to the lives and works of one hundred modern economists*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publ., 328 p.

Coleman, J.S. (1982). *The asymmetric society*. Syracuse, NY: Syracuse University Press, 202 p.

Guriev, S., Kachins, S. and Oslund, A. (2011). *Rossiya posle krizisa* [Russia after the crisis]. Moscow: Yunayted Press Publ., 394 p.

Kalashnikov, K.N. (2017). *Kachestvo gosudarstvennogo upravleniya: kriterii otsenok v sravnitel'no-territorial'nykh freymakh* [Quality of public administration: evaluation criteria in comparative territorial frames]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast]. Vol. 10, no. 5, pp. 51–65. DOI: <https://doi.org/10.15838/esc.2017.5.53.4>

Kuhn, T. (1977). *Struktura nauchnykh revolyutsiy* [The structure of scientific revolutions]. Moscow: Progress Publ., 300 p.

Pokrovskiy, I.A. (1917). *Istoriya rimskogo prava*. [History of Roman law.]. 3rd ed. Petrograd: Yuridicheskiy Knizhniy Sklad «Pravo» Publ., 447 p.

Polushkina, T.M., Kovalenko, E.G. and Yakimova, O.Yu. (2017). *Sotsiologiya upravleniya* [Sociology of management]. Moscow: Yurayt Publ., 264 p.

Prigozhin, A.I. (2003). *Metody razvitiya organizatsii* [Methods of organization development]. Moscow: MTsFER Publ., 864 p.

Reed, S. and Lajoux, A. (2011). *Iskusstvo sliyanii i pogloscheniy* [The art of mergers and acquisitions]. Moscow: Al'pina Publ., 958 p.

Smelzer, N. (1994). *Sotsiologiya. Per. s angl.* [Sociology. Trans. from Eng.]. Moscow: Feniks Publ., 688 p.

Stukalova, Yu.V. (2007). *Yuridicheskie litsa kak sub'ekty predprinimatel'skoy deyatel'nosti v Rossii XIX – nachala XX veka: istoriko-pravovoe razvitie i teoreticheskoe osmyslenie: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk* [Legal entities as Subjects of entrepreneurial activity in Russia of the 19th – early 20th century: historical and legal development and theoretical understanding: Abstract of Ph.D. dissertation]. Voronezh, 25 p.

Tanimov, O.V. (2014). *Razvitie yuridicheskikh fiktsiy v epokhu Novogo vremeni* [Development of legal fiction in modern age]. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki* [Law. Journal of the Higher School of Economics]. No. 4, pp. 4–18.

Tennis, F. (2002). *Obschnost' i obschestvo* [Community and society]. Saint-Petersburg: Vladimir Dal' Publ., 452 p.

Udal'tsova, M.V. (1998). *Sotsiologiya upravleniya* [Sociology of management]. Novosibirsk: INFRA-M Publ., NSUEM Publ., 142 p.

Vasil'ev, E.A., Zaytseva, V.V., Naryshkina, R.L. and Svyadosts, Yu.I. (1983). *Grazhdanskoe i torgovoe pravo kapitalisticheskikh gosudarstv. Ch. 1* [Civil and commercial law of capitalist States. Pt. 1]. Moscow: Mezhdunarodnye Otnosheniya Publ., 288 p.

Weber, M. (2018). *Khozyaystvo i obschestvo: ocherki ponimayushey sotsiologii: v 4 t. T. III: Pravo* [Economy and society; an outline of interpretive sociology. Vol. 3: Law]. Moscow: HSE Publ., 331 p.

Zhukova, O.V. (2015). *Chelovecheskiy kapital kak ob'ekt sotsial'nykh ipoteknykh innovatsionnykh produktov* [Human capital as an object of social mortgage innovative products]. *Molodoy uchenyy [Young Scientist]*. No. 7(87), pp. 412–416. Available at: <https://moluch.ru/archive/87/16514/> (accessed 08.12.2019).

Received 09.12.2019

Об авторе

Шумкин Евгений Михайлович

старший преподаватель
кафедры административного, финансового
и корпоративного права

Новосибирский государственный университет
экономики и управления,
630099, Новосибирск, ул. Каменская, 56;
e-mail: 9100020@bk.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3575-6161>

About the author

Evgeniy M. Shumkin

Senior Lecturer of the Department of Administrative,
Financial and Corporate Law

Novosibirsk State University of Economics
and Management,
56, Kamenskaya st., Novosibirsk, 630099, Russia;
e-mail: 9100020@bk.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3575-6161>

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Шумкин Е.М. Управленческая деятельность актора, как потенциал конфликта интересов: конвергентный подход // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2020. Вып. 1. С. 152–161. DOI: 10.17072/2078-7898/2020-1-152-161

For citation:

Shumkin E.M. [An actor's management activity as a potential for the conflict of interests: the convergent approach]. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psihologiya. Sociologia* [Perm University Herald. Philosophy. Psychology. Sociology], 2020, issue 1, pp. 152–161 (in Russian). DOI: 10.17072/2078-7898/2020-1-152-161