

*На правах рукописи*

**БОГОМОЛОВА АЛЛА ВИКТОРОВНА**

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ  
КУЛЬТУРЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ МЕНЕДЖЕРОВ**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Белгород 2008

Работа выполнена на кафедре менеджмента и социальных технологий  
ГОУ ВПО «Липецкий государственный педагогический университет»

Научный руководитель: доктор социологических наук, доцент  
**Шмарион Юрий Васильевич**

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор  
**Болотин Иван Сергеевич**

кандидат социологических наук, доцент  
**Герасименко Людмила Викторовна**

Ведущая организация: ГОУ ВПО «Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина», кафедра теоретической и прикладной социологии

Защита состоится 20 ноября 2008 года в 14 часов на заседании диссертационного Совета Д.212.015.02 в Белгородском государственном университете (308015, Белгород, ул. Победы, д. 85).

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Белгородского государственного университета по адресу: 308015, г.Белгород, ул. Победы, 85.

Автореферат разослан и размещен на сайте Белгородского государственного университета ([www.bsu.edu.ru](http://www.bsu.edu.ru)) 20 октября 2008 года

Ученый секретарь  
совета по защите докторских и  
кандидатских диссертаций Д 212.015.02  
кандидат социологических наук, доцент

И.Э. Надуткина

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

*Актуальность темы исследования.* Стремительно изменяющаяся социальная реальность, сопровождающаяся процессами глобализации, информатизации, характеризуется неоднозначностью социальных преобразований, возрастанием роли социальных рисков. С изменением социума активизируются процессы формирования нового типа мышления, поведения и сотрудничества людей, особенно в сфере социального управления. Возникает необходимость в эффективных способах регулирования социального пространства, в разработке и внедрении новых социальных технологий. В обществе формируется общее понимание того, что современная управленческая деятельность должна строиться с учетом особенностей динамичной, рискогенной социальной среды.

Основным продуктом управленческого труда, в котором концентрируется вся совокупность отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности и управления, является принятие решений. В условиях возрастающей неопределенности традиционные формы управленческого воздействия и соответствующий им уровень управленческой культуры оказываются недостаточными. Лавинообразный рост технологической информации, ускорение темпов социального развития влечет за собой рост вероятности ошибок в деятельности менеджеров и неизбежно требует «реформирования» социокультурных механизмов принятия решений и достижения такого уровня культуры принятия решений, который бы обеспечивал инновационный способ освоения социального пространства. В этой связи возникает насущная потребность в системной ценностно-ориентированной управленческой деятельности, направленной на снижение (нивелирование) индивидуальных, социальных и глобальных рисков.

Уровень профессионализма современных менеджеров не соответствуют требованиям наукоемких технологий, в результате чего качество их управления ниже того, которое необходимо в условиях модернизации социального управления, динамичных политических и экономических трансформаций. Опыт показывает, что существующая система подготовки и переподготовки управленцев сможет обеспечить высокий уровень их компетентности, если в процессе профессионального становления менеджеров будет больше внимания уделяться развитию готовности и способности к принятию решений в условиях увеличения социальных рисков, формированию навыков эффективной работы в динамично изменяющейся среде и развитию способностей управленца к решению проблем с учетом общественных интересов и социальных последствий принимаемых решений. Для этого необходима целенаправленная и эффективная деятельность, ориентированная на формирование и развитие у менеджеров высокой культуры принятия решений, основанной на ценностно-ориентированных управленческих технологиях.

Таким образом, *актуальность* диссертационного исследования определяется тем, что увеличение динамики модернизации социума, возрастание значимости социальных рисков существенно изменяют условия деятельности современных менеджеров. Их профессиональная подготовка в содержательном, временном аспектах не соответствует общественным трансформациям и может быть существенно улучшена посредством разработки концепции культуры принятия решений менеджеров в условиях социальных рисков и разработки технологии управления ее формированием и развитием.

***Степень изученности темы.*** Проблемы повышения эффективности деятельности менеджеров в современном изменяющемся, глобализирующемся, рискогенном социуме постоянно привлекают внимание исследователей. Теоретические аспекты принятия решений, в том числе в ситуациях неопределенности и риска, рассматриваются в науке о принятии решений, в теории менеджмента и социального управления, в риск-менеджменте. Подходы к принятию решений изучаются в рамках системной методологии (Р.Л.Акофф, Л. фон Бергаланфи, В.А.Лефевр, И.В.Блауберг и др.). Рациональность как характеристику принятия решений и социального действия обосновывают зарубежные ученые (М.Вебер, Э.Гидденс, Дж.Коулмен, Г.Саймон, И.Джэнис, Л.Манн, Ю.Хабермас и др.) и отечественные исследователи (Г.И.Рузавин, Б.С.Сивиринов, А.Л.Тутов, А.Е.Шаститко, В.С.Швырев и др.).

Проблематику принятия решения с учетом социальных аспектов раскрывают публикации, посвященные теории социального управления, в частности, монографии и статьи В.С.Егорова, П.В.Мысина, С.М.Савчука, В.И.Франчука и др. Отдельные аспекты принятия решения рассматриваются в проблемной связи с коммуникациями (А.М.Баскаков, Т.Г.Григорьева, Т.М.Дридзе, А.В.Мозговая и др.), изучением человеческого фактора в рамках организации (У.Беннис, Р.Лайкерт и др.), социальными технологиями (В.П.Бабинцев, Л.Я.Дятченко, Н.С.Данакин, В.Н.Иванов, В.И.Патрушев, Ю.П. Сурмин, Н.В. Туленков и др.).

Анализ влияния социальных факторов (социальных рисков) на деятельность и принятие решений в современном «обществе риска» представлен в работах зарубежных (У.Бек, Н.Луман, Э.Гидденс, М.Дуглас, А.Вильдавски и др.) и отечественных (П.А. Ваганов, В.В. Гришаев, В.И. Зубков, Ю.А. Зубок, В.Н. Кузнецов, А.В.Мозговая, Н.Л. Смакотина, В.А. Комарова, В.И. Чупров, О.Н. Яницкий и др.) исследователей. Проблемы подготовки молодежи к деятельности в современном обществе анализируются в публикациях по молодежной проблематике (В.П.Бабинцев, Ю.А.Зубок, Ю.В.Коврижных, А.И. Ковалева, Т.Э.Петрова, В.И.Чупров и др.).

Базисные установки культуры принятия решений разрабатывались отечественными учеными (А.А.Богданов, Г.П.Щедровицкий, О.С.Анисимов, Г.В.Атаманчук и др.). Отдельные элементы культуры принятия решений рассматривается в научных исследованиях, посвященных изучению управленческой культуры (А.А.Белоусов, Л.А.Косторнова, Р.А.Мамхегова,

В.Д.Семёнов, Л.П.Яирова и др.); профессиональной культуры (И.М.Модель, А.А. Погорадзе, Ф.Н.Щербак, В.Д. Симоненко и др.); организационной культуры (С.П.Болотов, А.А.Максименко, Ю.Г.Семенов и др.); технологической культуры (Н.С.Данакин, В.К.Невлев, Р.М.Чудинский и др.); информационно-технологической культуры (С.В.Воробьев, Л.В.Гайдаренко, К.Н.Тулинов и др.); социально-технологической культуры (И.В.Бурмыкина, Л.Я.Дятченко, Т.И.Морозова, Л.Г.Пуляева, О.П. Шамаева и др.).

Несмотря на разработанность в целом теории принятия решений в условиях риска, недостаточно научных работ, связанных с теоретическим обоснованием ценностно-ориентированных механизмов разработки управленческих решений, отсутствуют социологические исследования, посвященные проблемам диагностики и управленческого воздействия на развитие культуры принятия решений менеджеров в условиях социальных рисков.

Актуальность темы исследования и степень ее разработанности в научной литературе позволяют сформулировать **проблему** исследования. Она определяется **противоречием** между объективной потребностью формирования и развития культуры принятия решений менеджеров в условиях социальных рисков и отсутствием ее концептуального обоснования в новых условиях, а также эффективных социальных технологий ее формирования и развития.

**Объект** исследования – процесс формирования и развития культуры принятия решений менеджеров.

**Предмет** исследования – управление формированием и развитием культуры принятия решений менеджеров в условиях социальных рисков.

**Целью** исследования является разработка технологии управления развитием культуры принятия решений менеджеров.

**Задачи** диссертационного исследования:

- концептуальное обоснование культуры принятия решений менеджеров в условиях социальных рисков и управленческих аспектов ее развития;
- анализ процесса формирования культуры принятия решений менеджеров на этапах их профессионального становления;
- разработка модели технологизации управления развитием культуры принятия решений менеджеров.

**Методологические основы исследования.** Работа опирается на положения теории социального действия М.Вебера. В диссертации теоретической базой для определения основных положений предлагаемой концепции культуры принятия решений в условиях социальных рисков являются типологии рациональности принятия решений (Э.Гидденс, Дж.Коулмен, Г.Саймон, И.Джэнис, Л.Манн, Ю.Хабермас и др.). С учетом постулатов процедурной (Г.Саймон), коммуникативной (Ю.Хабермас) и социальной рациональности (О.Савельзон), в работе аргументируется, что рациональность технологии принятия решения, определяющая качество социального действия, является ценностью культуры принятия решений.

Исходными теоретическими предпосылками для изучения культуры

принятия решения являются деятельностная (В.Е.Давидович, Ю.А.Жданов, Э.С.Маркарян и др.) и субъектная (М.Г.Иовчук, Л.Н.Коган, В.Д.Семёнов, В.М.Межуев и др.) интерпретации культуры.

Воздействие социальных факторов на профессиональную (управленческую) деятельность рассматривается в исследовании с позиции концепции «общества риска» (У.Бек, Н.Луман, Э.Гидденс) и его социокультурной интерпретации (М.Дуглас и А.Вильдавски). Выводы социологов о том, что выбор действий в риск-ситуациях зависит от убеждений, ценностных установок лица, принимающего решение, являются основополагающими для теоретического осмысления феномена культуры принятия решений менеджеров.

Значительное внимание в научной литературе уделяется изучению социальных технологий (Л.Я.Дятченко, Н.С.Данакин, В.Н.Иванов, Н.Стефанов, В.И.Патрушев и др.), на базе которых разработана модель технологизации деятельности по развитию культуры принятия решений.

В работе использовались *методы* системного и структурно-функционального анализа, факторного анализа, моделирования, экспертных оценок, а также комплекс методов социологических исследований для сбора эмпирических данных. Обработка эмпирических данных осуществлялась с применением методов математической статистики и специального прикладного программного обеспечения.

В качестве *эмпирических источников исследования* выступают:

1. Вторичный анализ материалов социологических исследований, проводимых в мониторинговом режиме с 1990 г. по настоящее время институтом социально-политических исследований (ИСПИ) РАН «Молодежь в обществе риска» и социологического исследования, посвященного молодежным проблемам, проведенного в Краснодарском крае в 2004 г.

2. Результаты социологических исследований, проведенных автором (общая выборочная совокупность N=1766 человек):

– результаты разведывательного социологического исследования, проведенного в 2004 г. среди школьной (N=189) и студенческой (N=175) молодежи г. Липецка;

– результаты мониторинга проблем профессиональной подготовки менеджеров среди студентов 3-5 курса вузов г. Липецка в 2005-2007 г.г., получающих квалификацию «менеджер» (N=327);

– результаты социологического исследования, проведенного в 2006 г. (N=579) среди студентов Липецкого государственного педагогического университета (ГОУ ВПО «ЛГПУ») и Воронежского государственного университета (ГОУ ВПО «ВГУ»), получающих квалификацию «менеджер»;

– результаты экспертного опроса преподавателей, осуществляющих подготовку студентов – менеджеров. В качестве экспертов (N=12) выступали преподаватели специальных дисциплин кафедр менеджмента и социальных технологий ГОУ ВПО «ЛГПУ», экономики и управления организациями, управления персоналом ГОУ ВПО «ВГУ»;

– результаты опроса руководителей и менеджеров (N=484) предприятий и организаций г. Липецка, проведенного в 2008 г. В опросе приняли участие менеджеры коммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений.

**Гипотеза исследования** заключается в следующих взаимосвязанных предположениях. Во-первых, осуществление профессиональной управленческой деятельности в динамично меняющемся и рискогенном социуме обуславливает необходимость повышения эффективности принятия управленческих решений с учетом социокультурных аспектов и разработки концепции культуры принятия решений менеджеров в новых условиях. Во-вторых, предложенная концепция позволит разработать социологический инструментарий выявления проблем управления ее развитием, как в ходе практической деятельности управленцев, так и на этапе их профессиональной подготовки. В-третьих, эффективные механизмы управления развитием культуры принятия решений должны основываться на применении концептуально обоснованных «мягких» управленческих технологиях с построением алгоритма ценностно-ориентированного принятия решений. Управление развитием культуры принятия решений должно осуществляться непрерывно и сочетать элементы как внешней регуляции, так и саморегуляции.

**Научная новизна исследования** состоит в следующем:

- обоснована концепция культуры принятия решений менеджеров, включающая определение онтологических оснований исследования объекта, методологии разработки управленческих решений в условиях социальных рисков; многоуровневую структурную модель культуры; определение социальных факторов ее формирования и развития у менеджеров;
- предложен и апробирован комплекс показателей для оценки аффективного, когнитивного, информационного, технологического, ценностного, интеракционного и статистического содержательных элементов культуры принятия решений;
- разработана модель технологизации деятельности по развитию культуры принятия решений менеджеров в процессе их профессионального становления.

**Положения, выносимые на защиту.**

1. Концепция культуры принятия решений менеджеров определяет методологию изучения и технологию организации практической деятельности по ее формированию и развитию. Культура принятия решений определяется как система знаний, умений, навыков, ценностей, убеждений, ценностно-ориентированных способов и процедур управленческого воздействия и социального взаимодействия в процессе разработки и принятия управленческих решений в условиях социальных рисков. Целенаправленное управленческое воздействие осуществляется на аффективный, когнитивный, информационный, технологический, ценностный, интеракционный, статистический элементы культуры принятия

решений и реализуется поэтапно (мотивационно-адаптационный, корректирующе-стабилизирующий и рефлексивно-закрепляющий этапы) в процессе профессионального становления менеджеров.

2. Деятельность по формированию культуры принятия решений менеджеров является эффективной, если достигаются максимальные значения по следующим ключевым показателям: владение механизмами целеполагания, наличие навыков принятия ответственных решений, умение применять социальные технологии, рациональность действий, эмоциональная устойчивость, готовность и способность к принятию решений в ситуациях риска, сопоставление решения с ценностными аспектами. Комплекс выделенных показателей позволяет диагностировать уровень сформированности культуры принятия решений менеджеров на этапах их профессионального становления (начальный, конвенциональный, интенциональный, потенциальный, регулятивный, творческий). Проведенные эмпирические исследования позволили определить уровень культуры принятия решений у практикующих менеджеров как регулятивный, а у будущих менеджеров – как потенциальный.

3. Модель технологизации деятельности по управлению развитием культуры принятия решений менеджеров включает в себя следующие этапы: предварительный, прогностический, методический, организационный, оценочный. Развитие культуры принятия решений должно осуществляться в системе непрерывного образования (довузовского профильного, высшего профессионального образования и дополнительного образования действующих менеджеров путем повышения квалификации и их целенаправленного самообразования) с использованием эффективных образовательных, социальных технологий, программ развития личности менеджера, технологий самоменеджмента.

***Научно-практическое значение результатов исследования.*** Исследование предоставляет в распоряжение управленческих структур вузов и организаций практические рекомендации по формированию и развитию культуры принятия решений менеджеров. Положения и выводы диссертационной работы могут быть использованы кадровыми службами учреждений и предприятий для организации деятельности по развитию персонала.

Обоснованные в диссертации научные положения и выводы целесообразно использовать при проведении прикладных социологических исследований в сфере социального управления, а разработанные программа и инструментарий исследования – для диагностики состояния культуры принятия решений не только студентов и практикующих менеджеров, но и других категорий персонала.

Положения диссертации могут применяться при разработке и чтении учебных курсов по социологии управления, социологии риска, теории социальных технологий, разработке управленческих решений, социальному планированию и проектированию в учебных заведениях высшего и среднего

профессионального образования, а также могут быть положены в основу спецкурсов по соответствующей проблематике для аспирантов.

*Апробация* результатов диссертации осуществлялась в форме выступлений на научно-практических конференциях, в т. ч. на международных научных конференциях: «Проблемы непрерывного образования: проектирование, управление, функционирование» (Липецк, 2004-2008), «Диагностика и прогнозирование социальных процессов» (Белгород, 2005), «Социально-технологическая культура как феномен XXI века» (Белгород, 2006), «Россия и современный мир: проблемы политического развития» (Москва, 2008); на всероссийских научных конференциях: «Сорокинские чтения: Социальные процессы в современной России: традиции и инновации» (Москва, 2007), «Социальное управление, коммуникация и социально-проектные технологии и VII Дридзеvские чтения» (Москва, 2007); на Всероссийском социологическом конгрессе «Глобализация и социальные изменения в современной России» (Москва, 2006); на региональных научно-практических конференциях: «Организация, руководство и управление непрерывным образованием как социально-педагогическая проблема» (Липецк, 2005), «Социализация личности в меняющемся мире» (Елец, 2006-2008).

Разработанные в диссертации теоретический материал и методы формирования культуры принятия решений используются в педагогической деятельности при чтении курсов «Управление персоналом», «Антикризисное управление», «Организационное поведение», «Разработка управленческого решения».

По теме диссертации опубликовано 16 работ общим объемом 5,1 печатных листа.

Диссертация обсуждена и рекомендована к защите кафедрой менеджмента и социальных технологий Липецкого государственного педагогического университета и кафедрой социальных технологий Белгородского государственного университета.

*Структура диссертации* состоит из введения, трех разделов, заключения, библиографического списка и приложений.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* обосновывается актуальность темы исследования, определяются степень её научной разработанности, цели и задачи, объект и предмет исследования, раскрываются научная новизна и основные положения, выносимые на защиту, рассматриваются методологические, методические основы и эмпирическая база исследования, обосновывается теоретическое и практическое значение работы.

В первом разделе работы – *«Концептуальное обоснование культуры принятия решений и управленческие аспекты ее развития»* рассмотрен комплекс ключевых положений, необходимый для обоснования феномена «культура принятия решений» в условиях социальных рисков, определяющий методологию его изучения и организацию практической

деятельности по управлению развитием культуры принятия решений менеджеров.

Трансформация профессиональной управленческой деятельности в условиях социальных перемен и возрастающей неопределенности связана с необходимостью разработки культурных образцов социального действия управленца, учитывающих рациональность процедуры принятия решений менеджера, направленность взаимодействий между участниками совместной деятельности и факторные детерминанты управленческой деятельности.

Анализ различных концепций рациональности социального действия (М.Вебер, Э.Гидденс, Дж.Коулмен, О.Савельзон, Г.Саймон, Ю.Хабермас и др.) позволяет сделать вывод о том, что ограничения субъектной способности принятия оптимального решения определяются рациональностью действующего субъекта. Выработку эффективного решения определяет процедурная рациональность, которая позволяет оценить качество решения до его воплощения на практике. Учет интересов других субъектов, вовлеченных в социальное действие, в процессе совместной профессиональной деятельности описывает коммуникативная рациональность. Кроме этого, процесс принятия решений предполагает наличие диапазона осуществимости, который зависит и от социальных условий, и от интересов субъектов, их нравственных критериев. На наш взгляд, именно социокультурный подход позволяет интегрировать рациональные основания выбора решения, убеждения личности и ценности общества. Следовательно, для того чтобы в процессе принятия решений осуществлялся ценностно-рациональный выбор, он должен основываться на культуре принятия решений как системе личных и общественно-значимых ценностей.

Существующий концептуальный базис культуры принятия управленческих решений, разработанный отечественными исследователями (Г.П. Щедровицкий, О.С.Анисимов и др.), направлен на освоение культуры мышления, внедрение рефлексивных процедур в процессы принятия управленческих решений. В современных условиях возникает потребность в интеграции управленческих усилий, объединяющей всех руководящих работников организаций на совместную (системную) управленческую деятельность по реализации решений. Следовательно, развитие культуры принятия решений целесообразно осуществлять с учетом социокультурной направленности связей и отношений между участниками совместной деятельности, согласования целей, используемых средств, методов и процедур разработки решения. Различение механизмов социокультурной детерминации социальных взаимодействий менеджмента и властно-иерархической регуляции (традиционного управленческого типа) является важным для определения специфики культуры принятия решений.

Усиление влияния внешних факторов на профессиональную деятельность менеджеров позволяет обосновать культуру принятия решений в новых условиях. Концепция «общества риска», объясняющая ускорение темпов развития и модернизации социума, увеличение рискогенности

социальной среды, позволяет осмыслить необходимость трансформации технологии реализации управленческих решений. Социальные риски при принятии решений – это взаимодействие многочисленных факторов: и объективных (в т.ч. причины, порождающие технологические, экономические, экологические риски в деятельности) и субъективных (в т.ч. социальное конструирование рисков управленцами). В зависимости от того, какие группы факторных переменных актуализируются в проблемной ситуации, в диссертации выделены индивидуальные, социальные и ситуационные факторы-источники процесса принятия управленческих решений. Проведенная в работе многомерная оценка факторов-характеристик, влияющих на принятие решений, позволила выявить условия развития культуры принятия управленческого решения.

Сложность исследования комплекса проблем формирования и развития культуры принятия решений определяется тем, что существующий понятийный аппарат не акцентирует внимания на необходимости учета ценностного регулятора принятия решений в условиях социальных рисков. Культура принятия решений большинством ученых определяется как совокупность исторически сложившихся моделей принятия решений (интуитивных и аналитических), которые существуют в обществе в качестве потенциального руководства к поведению в сфере принятия решений. В диссертации дефиниция «культура принятия решений» определена именно как система ценностно-ориентированных способов и процедур принятия решений, осуществляемых в современных условиях риска и находящихся в единстве с управленческими знаниями, умениями, навыками, ценностями менеджера, осуществляющего выбор альтернатив социального действия и принимающего решение. Деятельностная интерпретация культуры раскрыта в понятиях культуры труда, профессиональной культуры, управленческой культуры, которые образуют с культурой принятия решений категориальную систему.

С целью операционального обеспечения концептуального изучения и управления развитием культуры принятия решений в работе проведен комплексный анализ ее уровневости, содержательного и структурного состава. Культуру принятия решений целесообразно рассматривать на четырех взаимосвязанных *уровнях*: общества, социальной организации, социальной группы, личности. Наиболее важным для современного персонифицированного управления является личностный уровень культуры принятия управленческих решений. Его значимость определяется тем, что социокультурные установки руководителя являются инструментом «прямого действия» по отношению к системе организационных ценностей.

Для выявления содержательной сущности культуры принятия решения менеджеров разработана ее структурная и поэлементная модель. Структурная модель представлена с точки зрения характеризующих ее основных аспектов: содержательного, технологического, мотивационного и ценностного. *Содержательный аспект* культуры принятия решений характеризуется знаниями управленцем теории разработки управленческого решения,

необходимыми для того, чтобы определить «что делать?». Формирование умений и навыков дает возможность знать «как сделать?» (*технологический аспект*). Сопоставление потребностей и ситуации, их оценка, уверенность в принятии решения, эмоциональная устойчивость дают психологические основания для принятия решений («кто будет принимать решения?») (*мотивационный аспект*). При сопоставлении личностных ценностей («почему?») и мнения окружения, традиций, социальных последствий принятия решения («где? когда? с кем?») (*ценностный аспект*) формируются поведенческие альтернативы принимающего решение менеджера.

Важнейшие особенности культуры принятия решений отражены в составляющих ее *элементах*: когнитивный, технологический, информационный, ценностный, интеракционный, аффективный и статистический. *Когнитивный* элемент характеризует стиль принятия решения и основные аналитические навыки лица, принимающего решение. *Технологический элемент* оценивает использование менеджером процедур, операций, технологий в процессе принятия решения (в т.ч. в условиях риска). От *информационной* составляющей культуры принятия решения зависят те выборы, согласно которым изменения в решении происходят за счет влияния получаемой информации, ее полноты и достоверности. С позиций *ценностного* элемента выбор ответной реакции при принятии решения зависит и от убеждений менеджера, и от ценностей, которые преобладают в конкретной организации, обществе в целом. Составляющая *взаимодействия* (интеракционный элемент) дает оценку решениям, совершенным под влиянием, оказываемым на лицо, принимающее решение, другими субъектами деятельности, например, вышестоящим руководством, членами коллектива. *Аффективный* элемент характеризует соотношение иррационального и рационального в принятии решения. В соответствии со *статистическим* элементом культура принятия решений формируется под воздействием правил и моделей поведения большинства, традиций общества по отношению к рискам. Таким образом, выделенные структурные и содержательные элементы культуры принятия решений и предложенная система показателей для их оценки могут быть положены в основу диагностики состояния культуры принятия решений и процессов управления ее развитием у менеджеров.

В разрабатываемой концепции культуры принятия решений расширены границы *управления ее развитием*: управленческое воздействие должно осуществляться непрерывно и целенаправленно на *всех* этапах профессионального становления менеджеров, что в совокупности создаст предпосылки для качественного роста управленческой деятельности.

Управление развитием культуры принятия решений в диссертации предложено осуществлять в системе непрерывного образования: в рамках работы со школьниками, студентами - будущими менеджерами, а также в ходе повышения квалификации и самообразования практикующих менеджеров. Субъектами формирования и развития культуры принятия решений являются школы (осуществляющие профильную ориентацию

школьников), учебные заведения (реализующие профессиональную подготовку менеджеров), организации (в которых службы управления персоналом способствуют развитию управленцев) и сам менеджер (как социально активный актор).

Для достижения высокого уровня культуры принятия решений менеджеров управление ее развитием должно осуществляться непрерывно и последовательно, включая мотивационно-адаптационный, корректирующе-стабилизирующий, рефлексивно-закрепляющий этапы. На мотивационно-адаптационном этапе осуществляется формирование субъектности и мотивации деятельности и поведения будущего менеджера, которое проходит в рамках довузовской (предпрофильной) подготовки и продолжается на этапе профессионального образования в вузе. На корректирующе-стабилизирующем этапе происходит самоактуализация управленца в познавательной-профессиональной деятельности, формирование социокультурных знаний, умений и навыков, приобретение и углубление которых осуществляется в процессе профессиональной подготовки и переподготовки менеджеров. С приобретением менеджером опыта профессиональной деятельности стабилизируются и закрепляются знания, умения и навыки, актуализируются профессионально важные качества, способность к саморегуляции, самоконтролю, саморазвитию (рефлексивно-закрепляющий этап). На каждом этапе управления развитием культуры принятия решений реализуются ее основные *функции* (безопасности, адаптивная, трансляционная, регулирующая, интегрирующая, информационная, технологическая, коммуникационная, оценочная, творческая), характеризующие общую направленность развития культуры принятия решений менеджеров. Таким образом, концептуальное обоснование культуры принятия решений менеджеров и управленческих аспектов ее развития в системе обучения, переподготовки, повышения квалификации менеджера, а также осуществление профессиональной деятельности в соответствии с ее основными ценностными установками позволит повысить и социокультурный потенциал личности управленца, и социальный эффект от деятельности организации.

Во втором разделе работы – ***«Эмпирический анализ процесса формирования культуры принятия решений на этапах профессионального становления менеджеров»*** изложены результаты диагностики состояния культуры принятия решений у действующих и будущих менеджеров. На основе концептуальной разработки структурных компонентов культуры принятия решений исследовались ее составляющие по комплексу критериев, среди которых: владение механизмами целеполагания, наличие навыков принятия ответственных решений, умение применять социальные технологии, рациональность действий, эмоциональная устойчивость, готовность и способность к принятию решений в ситуациях риска, сопоставление решения с ценностными аспектами и др.

Диагностика состояния культуры принятия решений у *практикующих менеджеров* выявила следующее. На основе качественной и количественной

оценки *когнитивной составляющей* культуры принятия решений установлено, что менеджеру наиболее важны умения и навыки: адаптироваться в ситуации (56%), оперативно корректировать действия на всех этапах принятия решения (33%), реализовывать принятые решения на практике (32%), оценивать соответствие целей и результатов (32%). Принятие ошибочных и неоптимальных решений управленцы объясняют следующим образом: 40% респондентов отмечают проблемы в принятии решений за счет нехватки достоверной информации, 23% опрошенных видят проблемы в нерациональности и импульсивности действий.

Сформированность *технологической* составляющей культуры принятия решений менеджеров оценивалась с точки зрения знания управленцами социальных технологий и их применения в профессиональной деятельности. В деятельности менеджеры применяют лишь основные социальные технологии, отмечая их малое практическое распространение и использование в управлении (примечательно, что технологии принятия решений применяют лишь 12% менеджеров).

Анализ эффективности использования менеджерами различных информационных каналов при разработке решения, умений обработки и сортировки информации для принятия решения позволил диагностировать *информационный* элемент культуры принятия решений. Среди источников информации, используемых управленцами при принятии решений, большинство респондентов выделяет опыт коллег (30%), электронные средства информации (29%), собственный опыт (27%), СМИ (24%), научные достижения, статьи и книги (22%). Менеджеры отмечают, что неумение обрабатывать возрастающее количество неструктурированной информации существенно затрудняет качественное принятие решения.

В результате анализа влияния ценностных ориентаций на профессиональную деятельность управленцев, а также их готовности к риску и мотивации к достижению целей установлено, что менеджеры-практики в профессиональной деятельности ориентируются на получение дохода (54%), для них важны их самореализация (42%), профессиональный рост (40%), уважение (27%), достижение общественно-значимого статуса (25%), престиж (24%). Исследование *ценностного элемента* культуры принятия решений показало, что современные менеджеры в большинстве случаев способны рисковать ради достижения целей, но с учетом ситуации, готовы взять на себя ответственность за принятое решение, тем не менее менеджеры отмечают, что превалирование инструментальных ценностей над терминальными создает барьеры при принятии управленческих решений.

Характеризуя значимость *личностных характеристик* для управленца как лица, принимающего решение, менеджеры отметили важность ряда деловых качеств, среди них энергичность (31%), настойчивость в достижении цели (31%), активность (24%).

Изучение эффективности принятия коллективных решений выявило особенности взаимодействия менеджеров в группе, коллективе. При анализе *интеракционной* составляющей культуры принятия решений рассмотрены

групповые управленческие решения, их оптимальность отмечают 38% респондентов, однако 26% менеджеров склонны к жестким иерархичным методам управления и принимают решение независимо, самостоятельно. Исследование подтверждает, что жесткие административные методы управления присутствуют в практике управленческой деятельности, что снижает эффективность принятия решения и характеризует низкий уровень социокультурного взаимодействия менеджмента организации.

*Аффективный элемент* рассмотрен с позиций эмоциональной направленности управленцев, социальных настроений, отношения к будущим перспективам и характеризует достаточно высокий уровень эмоциональной устойчивости менеджеров (47%). Однако управленцы отмечают, что часть решений принимается ими под влиянием эмоций, а не аналитического расчета.

Таким образом, исследование позволило определить основные причины неоптимального принятия управленческих решений: отсутствие когнитивных навыков для преодоления социальных рисков; социально-психологические и личные ценностно-ориентированные барьеры при принятии решения; инерция привычных форм работы и делового взаимодействия; недостаточная технологичность действий менеджеров в риск-ситуациях.

С целью анализа процесса развития культуры принятия решений на разных этапах профессионального становления менеджеров в работе проведена диагностика ее формирования в ходе профессиональной подготовки менеджеров. Оценка составляющих культуры принятия решения у *будущих управленцев* показала следующее.

В результате оценки *когнитивного* элемента культуры принятия решений, установлено, что значимость аналитических навыков при принятии решений отмечают 50% будущих менеджеров, однако владеют такими навыками - 32%. Исследование выявляет необходимость формирования следующих умений и навыков у будущих менеджеров: умения находить нестандартные решения, рационально действовать в нестандартных ситуациях, адаптироваться; владение социальными технологиями. Характеристика *технологической* составляющей культуры принятия решений показала, что лишь 19% будущих управленцев отмечают, что имеют необходимые знания и навыки применения социальных технологий в сфере: управления персоналом, разрешения конфликтов, принятия решения, мотивации, коммуникации.

Анализируя *информационную* компетентность будущих менеджеров, можно отметить информационную грамотность студентов-менеджеров и навыки работы со многими каналами информации (при принятии решений они используют опыт других - 55%, научные публикации и книги - 53%, электронные средства информации (Интернет) - 44% студентов).

*Ценностные* аспекты готовности и способности к принятию решений проанализированы с позиции, во-первых, риска как возможности достижения поставленных целей и, во-вторых, локус-контроля молодых людей и

ответственности будущих менеджеров за свои действия. Для осуществления своих жизненных целей будут рисковать 97% студентов, готовы нести ответственность за собственные принятые решения - 64% респондентов. Локус-контроля будущих менеджеров характеризуется большей интернальностью (64% опрошенных). Высокий показатель категории *взаимодействия* характеризуется ориентацией молодых людей на групповое принятие решений (71% студентов). Показатель эмоциональной устойчивости студентов-менеджеров (*аффективный* элемент) не высок (эмоционально устойчивы 33% респондентов), что связано с одной стороны, со становлением личности молодого человека, а с другой стороны, с неуверенностью студентов в завтрашнем дне.

Исследование показало, что существующее общественное отношение к риску и модели поведения в ситуациях выбора характеризуют сдвиг к осторожности и у действующих, и у будущих менеджеров.

Обобщенный нами фактический материал позволил осуществить систематизацию данных качественных характеристик развития культуры принятия решений, определить и описать уровни сформированности культуры принятия решений у действующих и будущих менеджеров (начальный, конвенциональный, интенциональный, потенциальный, регулятивный, творческий).

Начальный уровень определяется несформированностью потребности субъекта в личностном и профессиональном самоопределении. Конвенциональный уровень, ориентированный на общепринятые (конвенциональные) нормы и критерии, характеризуется направленностью на некритичное воспроизведение общепринятых социально-профессиональных норм: менеджер репродуцирует собственный опыт в проблемную ситуацию только при возникновении затруднений в ходе деятельности. Интенциональный уровень предполагает наличие у субъекта рефлексивных способностей к переосмыслению личностных, профессиональных особенностей, ценностей и ориентиров своей личности. Потенциальный уровень характеризуется тем, что высоко оценивается роль знаний, проявляется стремление к установлению субъект - субъектных отношений, сформирована готовность к самостоятельной постановке и профессиональному решению теоретико-прикладных задач. Регулятивный уровень показывает высокую степень развития культуры принятия решений, так как профессиональные и жизненные достижения, статусный рост не только подвергаются анализу, но и самоконструируется социальная позиция субъекта как личности и специалиста, руководителя. На этом творческом уровне, сопутствующем процессу взаимодействия самоактуализации субъекта и саморазвивающейся системы личностных и профессиональных ценностей, осуществляется проектирование деятельности, полностью реализуется творческий потенциал личности.

Проведенные социологические исследования культуры принятия решений позволили определить уровень сформированности ее составляющих у действующих менеджеров как регулятивный: в процессе разработки и

принятия управленческих решений менеджеры имеют достаточно высокий уровень инструментальных навыков и умений выбора социального действия. В преобладающем большинстве управленцы опираются в деятельности на рациональные процедуры, социальные технологии, эмоционально устойчивы, имеют высокую мотивацию к достижению цели.

На основе сопоставления экспертной оценки качества подготовки к деятельности будущих менеджеров и самооценки студентов, можно сделать вывод о том, что уровень сформированности культуры принятия решений в процессе подготовки будущих менеджеров - потенциальный. С одной стороны, это свидетельствует о проблемах в формировании технологической готовности студентов к деятельности. С другой стороны, положительным является то, что будущие управленцы в большей массе осуществляют планирование действий, прогноз их последствий, знают пути и способы принятия решения в стандартных ситуациях.

Таким образом, характеризуя управленческое воздействие субъектов управления на развитие культуры принятия решений, необходимо отметить ряд проблем. Довузовское образование не уделяет специального внимания формированию знаний, умений, навыков, связанных с принятием решений, что подтверждают данные разведывательного исследования среди школьников. В рамках вузовской подготовки управленцев отмечается недостаточная направленность на формирование социально-технологической компетентности. Практикующие менеджеры в большинстве не используют современные технологии принятия решений, во многих организациях отсутствуют программы развития профессионализма управленцев и обучающие программы. Следовательно, на всех этапах профессионального становления менеджеров необходимо целенаправленное и систематическое проектирование и внедрение ценностно-ориентированных управленческих технологий, способствующих развитию культуры принятия решений менеджеров.

В третьем разделе диссертации **«Технологизация деятельности по формированию и развитию культуры принятия решений менеджеров»** обоснована необходимость применения социальных технологий в процессе формирования и развития культуры принятия решений, представлены модель технологизации управления развитием культуры принятия решения менеджеров, алгоритм ценностно-ориентированного принятия управленческого решения в условиях социальных рисков и его математическое обоснование.

Управленческое воздействие на формирование и развитие культуры принятия решений рассматривается в диссертации как форма «мягкого» управления, социально-регулятивной деятельности. Комплекс современных инструментов управления развитием культуры принятия решений должен сочетать элементы как внешней регуляции, так и саморегуляции. Во-первых, сопоставление показателей стратегии действий в ситуации риска с внутренней ценностно-рациональной системой координат управленца определяет субъективную логику принятия решения менеджером.

Следовательно, управление развитием культуры принятия решений должно содержать элементы саморегуляции. Во-вторых, в результате социального взаимодействия вырабатываются операциональные и технологические средства, соответствующие не только индивидуальным склонностям и ценностям, но и адекватные общественным потребностям, поэтому управление развитием культуры принятия решений должно содержать элементы внешней регуляции. Таким образом, в управленческом арсенале развития культуры принятия необходимо использовать механизмы, в которых системно взаимодействуют технологии самоменеджмента, социальные и образовательные технологии.

В диссертации подчеркивается, что процесс развития культуры принятия решений в коллективе (организации, обществе) достаточно многомерен и сложен. В основе управления формированием и развитием культуры принятия управленческих решений лежит совокупность *принципов*, определяющих его сущность и находящихся в системном единстве: целеполагания, целостности, уровневости, технологичности, интегративности, открытости, динамичности.

Для реализации социально-регулятивной деятельности всеми субъектами управления в процессе развития культуры принятия решений разработана *модель технологизации управления развитием культуры принятия решений*. Технологизация управления представляет собой научно обоснованную последовательность применения управленческих средств для достижения практического социального результата. Процесс технологизации включает в себя следующие взаимосвязанные *этапы*: предварительный, прогностический, диагностический, методический, организационный, оценочный. Предварительный этап необходим для изучения концептуальных подходов и разработок содержательных аспектов культуры принятия решений. Прогностический этап связан с постановкой целей по формированию или развитию культуры принятия решений как для отдельного менеджера, так и для менеджеров подразделения, всего управленческого состава организации. Диагностика состояния культуры принятия решений включает мониторинг социокультурных процессов в организации и исследование сформированности культуры принятия решений у менеджеров. Методический этап включает выбор методов формирования культуры принятия решений, определение путей ее совершенствования и развития. Организационный этап технологизации определяет направленность управленческого воздействия на формирование культуры принятия решений и практическую реализацию ее развития и включает планирование действий и реализацию программ развития культуры принятия решений. На оценочном этапе технологизации осуществляется анализ управленческого воздействия на развитие культуры принятия решений, результативность его реализации. Процесс формирования и развития культуры принятия решения включает формирование готовности и способности менеджера (всей управленческой системы) к эффективным действиям в условиях социальных рисков. В случае положительного результата реализации управленческого

воздействия, совпадения внутренней и внешней положительной оценки социального действия оцениваются затраченные ресурсы, применяемые технологии при принятии решения, на основе чего осуществляется рефлексия социальных действий как менеджера, так и всей системы управления. Таким образом, в результате взаимодействия индивидуального и общественного вырабатываются средства, установки, ценности, стратегии, адекватные и индивидуальным, и общественным требованиям.

Формирование культуры принятия решений посредством аккультурации дает двойной положительный эффект. С одной стороны, логика, учет всех возможных факторов и обстоятельств, фундаментальность процедур, использование математических методов обработки данных дает уверенность в хорошем качестве принятого решения у всех участников управленческого процесса. С другой стороны, повышается мотивация персонала: человек проникается сознанием ценности принятого решения и ощущением удовлетворенности от того, что оно является его собственным решением. Обучающий эффект при формировании культуры принятия решения сопровождается и поведенческим эффектом. При овладении ценностно-ориентированными процедурами, методологическими приемами, повышающими рациональность и ценность принятия решений, формируются новые правила, образцы поведения, установки, освоенные всеми действующими субъектами.

Исследование и практический опыт показывают, что формирование системы социокультурного взаимодействия при принятии решений позволит использовать синергетический потенциал управления (за счет интеграции ресурсов и возможностей, обеспечивающих возникновение новых качеств управленческих структур).

Развитие культуры принятия решений по предложенной модели технологизации задает рамки и направления управленческой деятельности. С целью совершенствования технологического обеспечения управления развитием культуры принятия решения разработан *алгоритм ценностно-ориентированного принятия управленческих решений* в условиях социальных рисков, который определяет последовательность дискретных процедур и операций. Общепринятая технология принятия решения включает следующие процедуры: целеполагание, принятие решения, организация социального действия, анализ результатов. Наряду с перечисленными процедурами предложенный алгоритм включает такие операции, как сопоставление риска с ценностями, определение социального влияния риска, определение социальных последствий реализации решения. Включение данных операций в технологию принятия управленческого решения позволяет повысить его социокультурную значимость.

Для реализации эффективного управленческого решения с учетом особенностей рискогенной социальной среды в работе представлена математическая модель эффективности и безопасности принятия решения в условиях социальных рисков, которая наряду с предлагаемым алгоритмом позволит оптимизировать реализацию управленческих функций.

Для повышения эффективности управления развитием культуры принятия решений в диссертации определены методологическая база развития ее основных составляющих и содержательно-процессуальные направления развития культуры принятия решений менеджеров в системе непрерывного образования.

В соответствии с управленческими аспектами разработанной концепции культуры принятия решений основные направления ее развития включают профориентацию, предпрофильную и профильную подготовку, профессиональное образование, повышение квалификации, обучение на рабочем месте, переподготовку, дополнительное образование менеджеров.

Формирование культуры принятия решений *в рамках довузовской подготовки* (профильная подготовка) включает формирование установок на освоение средств мышления, осмысление личностных норм поведения, ценностное отношение к профессиональной деятельности и ознакомление с эталонными нормами профессиональной деятельности, развитие эмоциональной устойчивости.

В диссертации подчеркивается социокультурная значимость образования *в профессиональной подготовке* менеджеров. Содержание учебно-воспитательного процесса подготовки современного менеджера должно включать: формирование технологической, информационной, коммуникативной компетентности, знаний, умений, ценностно-ориентированных навыков принятия решения в условиях социальных рисков, морально-психологической устойчивости, аналитического стиля мышления. В наибольшей степени эти проблемы могут быть реализованы в рамках и средствами контекстного обучения.

Развитие культуры принятия решений *в процессе профессиональной деятельности менеджеров* включает: создание в организации команды экспертов по принятию решений, определяющих методологию деятельности в соответствии с концепцией культуры принятия решений; формирование ценностного ядра коллектива для организации эффективной деятельности коллектива; использование в управленческой деятельности структурированных процедур коллективного принятия решений; использование активных методов переподготовки менеджеров; подготовку посредством переквалификации специалистов-консультантов и преподавателей для организации обучения специалистов на рабочих местах и т.д. В развитии культуры принятия решений на организационном уровне основную роль должны играть подразделения по управлению персоналом (службы управления персоналом, отделы по развитию персонала). Формирование культуры принятия решений необходимо сопровождать исследованиями индивидуально-психологических и психофизиологических особенностей менеджеров.

Включение формирования и развития культуры принятия решений в общую схему управления будет способствовать повышению эффективности деятельности менеджеров, всей организации, улучшению качества социального управления.

В *заключении* диссертации подведены итоги исследования и сформулированы практические рекомендации по управлению формированием и развитием культуры принятия решения менеджеров, определены направления дальнейших исследований.

**По теме диссертации опубликованы следующие работы:**

**В изданиях по перечню ВАК:**

1. Богомолова, А.В. Подготовка менеджеров для общества риска /А.В.Богомолова // Высшее образование в России. – 2007. – № 12. – С.105-110. (0,5 п.л.)
2. Богомолова, А.В. Эмпирический анализ процесса и результата формирования культуры принятия решений менеджеров / А.В.Богомолова //Научные ведомости БелГУ. – 2008. – № 4. – С. 32-37.(0,5 п.л.)

**В других изданиях:**

3. Богомолова, А.В. Непрерывное образование как фактор организационного развития / А.В.Богомолова // Проблемы непрерывного образования: проектирование, управление, функционирование: Материалы международной научно-практической конференции. (21-22 мая 2004 г.; Липецк). – Липецк: ЛГПУ, 2004.– С.148-150. (0,2 п.л.)
4. Богомолова, А.В. Проблемы внедрения социокультурных технологий в сфере образования / А.В.Богомолова // Организация, руководство и управление непрерывным образованием как социально-педагогическая проблема. Материалы X региональной научно-практической конференции. – Липецк: ЛГПУ, 2005.– С.112-114. (0,2 п.л.)
5. Богомолова, А.В. Ориентация на личность – современная концепция образования / А.В. Богомолова // Проблемы непрерывного образования: проектирование, управление, функционирование: Материалы международной научно-практической конференции. (21-22 мая 2005 г., Липецк). – Липецк: ЛГПУ, 2005.– С.33-35. (0,2 п.л.)
6. Богомолова, А.В. Проблемы социальной риск-рефлексии /А.В.Богомолова // Проблемы непрерывного образования: проектирование, управление, функционирование: Материалы международной научно-практической конференции. (21-22 мая 2005 г., Липецк). – Липецк: ЛГПУ, 2005.– С.192-194. (0,2 п.л.)
7. Богомолова, А.В. Значение социальной информации в формировании социально-технологической культуры / А.В.Богомолова // Социально-технологическая культура как феномен XXI века: материалы Междун. Науч.-практ. конф.(г. Белгород, 29-31 мая 2006 г.): В 2 ч. / Отв. Ред. Л.Я. Дятченко. –Белгород: Изд. Бел ГУ, 2006. Ч.2.– С.160-162. (0,2 п.л.)
8. Богомолова, А.В.Современные парадигмы концептуализации феномена социального риска /А.В. Богомолова // Сборник научных трудов аспирантов и соискателей.– Липецк: ЛГПУ, 2006. – Вып. 3.– Ч1.– С.40-47. (0,5 п.л.)
9. Богомолова, А.В. Социально-технологическая рациональность как механизм оптимизации жизнедеятельности личности в обществе риска /А.В.Богомолова // Тезисы докладов и выступлений на Всероссийском

социологическом конгрессе «Глобализация и социальные изменения в современной России»: В 16 т. – М.: Альфа – М, 2006. – Т.13. – С.114-117. (0,3 п.л.)

10. Богомолова, А.В. Социальные технологии как средство преодоления общественных рисков / А.В.Богомолова // Социализация личности в меняющемся мире: философские, психологические, педагогические проблемы: Материалы Всероссийской научной конференции. – Елец: ЕГУ им. И.А.Бунина, 2007.– С.359-363. (0,4 п.л.)

11. Богомолова, А.В. Социальные риски – проблемное развитие молодежи /А.В.Богомолова // Демографический фактор в социальном развитии Липецкой области. Материалы межрегиональной научно-практической конференции 12-13 декабря 2006 г. – Липецк, 2006.– С.114-118. (0,3 п.л.)

12. Богомолова, А.В. Социально-технологическая культура – феномен общества риска / А.В. Богомолова // Сборник научных трудов аспирантов и соискателей. – Липецк: ЛГПУ, 2007. – Вып. 4.– С.59-67. (0,6 п.л.)

13. Богомолова, А.В. Социальные риски в формировании образа жизни молодежи / А.В. Богомолова // (Пост)сучасність і наука: соціологія у пошуках себе та суспільства / Збірник тез доповідей учасників V Міжнародної наукової конференції студентів та аспірантів. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна, 2007. – С.33-34. (0,2 п.л.)

14. Богомолова, А.В. Проблемы изучения мотивации государственных и муниципальных служащих / А.В.Богомолова // Актуальные проблемы государственного и муниципального управления: содержание и механизмы трансформации. В IV т. Т. I. Состояние, динамика и проблемы реформирования государственной службы в условиях модернизации административной системы [Текст]: Сб. науч. Ст. по материалам VI Международной научно-практической конференции / Под общей ред. В.М. Ермакова. – Курск: Изд-во КИГМС, 2007.– С.103-108. (0,4 п.л.)

15. Богомолова, А.В. Социально-технологическая культура – основа риск-рефлексии индивида в обществе риска / А.В. Богомолова // Тезисы докладов III Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения: Социальные процессы в современной России: традиции и инновации». Т5. – М.: КДУ, 2007. – С.24-27. (0,2 п.л.)

16. Богомолова, А.В. Формирование субъектности индивида в «обществе риска» / А.В.Богомолова // Россия и современный мир: проблемы политического развития. Тезисы IV Международной межвузовской научной конференции. Москва, 10-12 апреля 2008 г./ Под ред. Д.В.Васильева, Н.В.Кузнецовой. – М.: Институт бизнеса и политики, 2008. – С.305-306. (0,2 п.л.)