

УДК 124.53

ФУНКЦИИ И ИЕРАРХИЯ ЦЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.Б. Бакурадзе

ФГБОУ ВО «Российский университет транспорта (МИИТ)», г. Москва

В статье анализируется содержание функций ценностей и определяется их роль применительно к управлению социальной организацией. Автор дает характеристику смыслообразующей, целеобразующей, мотивационно-регулятивной и ресурсной функциям ценностей управления социальной организацией. Перечисленные выше функции определяют иерархию данных ценностей, на высшем (первом) уровне которой находятся смыслообразующие ценности человека и общества, на втором - ценности результативного и эффективного труда, на третьем - процессуальные ценности, на четвертом – ресурсные ценности. Таким образом, автор делает вывод о зависимости иерархической структуры ценностей управления социальной организации от выполняемых этими ценностями функций.

***Ключевые слова:** ценность, социальная организация, управление, ценности управления социальной организацией, функции ценностей, функции ценностей управления, иерархия ценностей, ценности-цели, ценности-средства.*

Сущность управления заключается в планировании, организации, мотивации и контроле целенаправленной коллективной деятельности людей, которая возможна при сочетании технологического и человеческого факторов социальной организации. Анализируя подходы к управленческой деятельности, мы выявили, что все они опираются на онтологические, а не аксиологические основания, что не предполагает оценочных отношений. Таким образом, существующие подходы не дают ответ на вопрос о том, что является ценным в процессе и в результате управления. Вместе с тем ответ на него важен в силу значимости оценки качества управления с позиций основных для его субъектов ценностей. Это определяет важность разработки философско-аксиологического подхода к управлению социальными организациями.

В основе данного подхода лежит понятие «ценность», которое стало использоваться применительно к управленческой проблематике еще в Античности. Так, Платон отмечал, что руководитель правильно устроенного государства обязан так распределять ценности, чтобы обеспечивать общественное благополучие, наличие которого является предпосылкой сохранения и укрепления власти правителя. При этом как ценности рассматривались и материальные блага, и нравственные категории [7].

К настоящему времени выделяются три философских подхода к пониманию феномена ценности:

- подход к ценности как объективной реальности, имеющей место в деятельности и формирующейся под влиянием как биологических, так и соци-

альных факторов. Последние включают в себя производственные, в том числе управленческие, факторы;

- подход к ценности как субъективному феномену, базирующемуся на совокупности тех или иных уникальных характеристик субъекта, выступающих в качестве результата развития его сознания;

- подход к пониманию ценности как объективно-субъективного феномена, проявляющегося в отношениях субъекта и объективного бытия.

Несмотря на то что аксиология сформировалась как отрасль философского знания сравнительно поздно – на рубеже XIX – XX вв., примерно в одно время с тем, когда управление стало рассматриваться не только как практическая деятельность, но и как сфера научных исследований, интересен анализ классификаций ценностей, предложенных мыслителями древности, в частности античными. Так, Платон предлагает трехуровневую иерархию ценностей, в которой на первом уровне находятся душевные блага, на втором – телесные, а на третьем – материальные, внешние по отношению к субъекту [7]. Такая классификация ценностей предопределяет направление целей существования и развития социальных организаций – ориентацию на приоритет в достижении нравственных благ в целом для общества, для самой социальной организации и ее членов. При этом учитывается и то обстоятельство, что руководителям и работникам необходимы витальные и имущественные блага. Очевидно, что основой предложенной Платоном иерархии ценностей является человек, который определяется им как высшая ценность. Тогда душевные, телесные и имущественные ценности будут представлять собой первичные ценности, а человек предстанет как абсолютная ценность. Размышляя в контексте идей Платона, Аристотель осмысливает содержание нравственных и экономических ценностей в русле системы «практической философии», которая построена на базе учения о благе [2]. По мысли Аристотеля, блага делятся на три категории:

- имеющие отношение к душе человека, определенные мыслителем в качестве благ в собственном смысле слова;

- имеющие отношение к телу;

- внешние по отношению к человеку блага [1].

Относительно направленности на определенные цели Аристотель выделял среди ценностей «безотносительное благо», «то, что заслуживает похвалы» и «то, что принято» [1, с. 616]. Он считал, что «ценимые» блага (жизнь человека, общество, определенные первопринципы жизни) всегда выше благ хвалимых, т. е. возможностей и вещей. Рассмотрение Аристотелем ценностей, важных как для всего общества, так и для отдельных его субъектов, позволило сформулировать проблему соотношения объективности ценностей и субъективности их оценок, носящую очевидный аксиологический характер.

Анализируя содержание благ, Аристотель определяет их четырехъярусную иерархию [1]. На первом ярусе располагаются средства-блага, т. е. такие блага, которые способствуют появлению других, более важных для субъекта благ. На втором ярусе находятся возможности-блага, к числу которых относятся влияние, богатство, красота. Третий уровень занимают так называемые хвалимые блага, вызывающие положительные результаты деятельности, позитивные эмоции у человека. На высшем ярусе, по мысли Аристотеля, располагаются блага ценимые: собственно человек с его добродете-

лями, делающими субъекта значимым для окружающих; общество как ценная для человека общность людей.

Предложенная Аристотелем иерархия благ создает предпосылки для выделения функций ценностей управления, которые определяют место ценностей в структуре управленческой деятельности и представляют собой устойчивые повторяющиеся связи ценностей с различными элементами процесса управления. При этом следует заметить, что определение системы функций ценностей управления – одна из наиболее важных и сложных задач философско-аксиологического подхода к управлению. Она напрямую связана с выявлением функций собственно управленческой деятельности.

Несмотря на общепризнанность положения о функциональной сущности управленческой деятельности, целостной системы функций управления нет, поскольку ее формирование сопряжено с принципиальными трудностями. Прежде всего, систематизация таких функций затруднена по причине их многообразия. Причем дело усугубляется неопределенностью их набора. К примеру, не определено, являются ли педагогическая и психотерапевтическая функции функциями управленческой деятельности. Кроме того, все функции управления очень тесно взаимосвязаны, взаимопроникая друг в друга, что создает объективные сложности в определении их границ. К тому же в деятельности руководителя объективно есть базовые функции и есть производные от них функции, которые являются следствием их реализации. К примеру, функция организации интегрирует в себе ряд самостоятельных функций, таких, как планирование, руководство, контроль, принятие решений и пр. Наконец, система функций во многом зависит от содержания производственной деятельности социальной организации.

Поставив перед собой задачу выделения функций ценностей управления, мы проанализировали исследования, посвященные функциям ценностей как таковых.

С точки зрения Г. Риккерта, ценности обнаруживаются как смыслы, которые постигаются путем истолкования [8, с. 47]. Поддерживая этот тезис, Т. Парсонс считает осмысленными только те активности, которые соотносятся с ценностями [6]. Тогда смысл жизни, человеческой деятельности обретается при следовании ценностям. Отсюда ведущей функцией ценностей выступает функция смыслополагания. Реализация тех или иных ценностей придает смысл деятельности, в то время как изменение ценностей позволяет обнаружить в ней новые смыслы. Фактически функция смыслополагания задает высшие ценности деятельности субъекта, являющиеся выражением идеалов, реализация которых ориентирована на преобразование будущего.

В значительной части аксиологических теорий ценности связываются с выбором, свободой субъекта. Так, Н. Гартман обнаруживает проявление свободы индивида в свободе избрания им ценностей из тех, которые одобряются обществом [5, с. 104]. Б. Вышеславцев связывает свободу и сознательный выбор индивидом целей своей деятельности, осуществляемый на базе признаваемых им ценностей [4, с. 67]. Таким образом можно говорить о том, что функцией ценностей является обеспечение реализации свободы субъекта, которое проявляется в свободном целеполагании.

Природа ценностей определяет их оценочную функцию, поскольку они всегда задают эталоны оценивания. В связи с этим необходимо соотношение

понятий ценности и истины. Истина является соответствием мысли своему объекту, тогда как ценность – это соответствие объекта мысли о нем. Когда объект соотносится с мыслями о нем, возникает ценностное отношение, выражаемое в оценках, стандартах, требованиях, правилах, идеалах, аналитических высказываниях [3, с. 46].

Такое ценностное отношение лежит в основе регулятивной функции ценностей, которая задает направленность деятельности субъектов на то, что для них значимо; упорядочивает отношения между субъектами в ходе такой деятельности. Ценности позволяют фиксировать общезначимое для всех субъектов деятельности и в силу этого обязательное для исполнения; следование ценностям приводит к преодолению тех или иных противоречий за счет установления объективно одобряемых всеми отношений.

К регулятивной функции ценностей содержательно близка функция достижения согласия. С одной стороны, она обеспечивает направленность усилий субъектов на согласование их действий с идеалами. С другой стороны, ценности согласовывают настоящее субъекта с его будущим; обеспечивают согласие между потребностями субъекта и возможностями внешней по отношению к нему среды. В идеале данная функция должна приводить на основании нравственного закона И. Канта к согласию всех со всеми.

Через ценности происходит единение субъекта с объектом деятельности. Ценности связывают их, что проявляется в направленности субъекта на определенные объекты, которые являются значимыми для субъекта. Данная функция объединения позволяет упорядочить ценности, подчинив те из них, которые имеют меньшую степень значимости, ценностям большей степени значимости.

Экстраполируя вышеизложенное на процесс социального управления, можно выделить смыслообразующую, целеобразующую, мотивационно-регулятивную и ресурсную функции ценностей управления. Выявленные функции задают типы ценностей управления.

Анализируя содержание работы руководителя, прежде всего как лидера социальной организации, следует отметить, что главным в ней является создание смыслов деятельности для организации в целом, входящих в нее рабочих групп и отдельных работников. Для этого он должен ответить на вопрос: «Зачем существует руководимая мной организация?» Ответ на него носит аксиологический характер и напрямую указывает на смыслообразующую функцию ценностей управления. Ценности несут функцию смыслообразования, определяя смыслы функционирования и развития социальной организации и управленческой деятельности в ней. В качестве таких смыслов в предельном понимании выступают человек и общество, являющиеся абсолютными ценностями управления.

Выполняя функцию смыслообразования, ценности запускают механизм, направляющий социальную организацию на формулирование и достижение ее целей. Ценности задают такому механизму положительную или отрицательную ориентацию в зависимости от того, положительными или отрицательными ценностями руководствуются субъекты управленческой деятельности. Это делает значимой для управления трактовку ценности Б. Бауха, который определил ценность как задачу, решаемую субъектом в ходе преобразования действительности. Тогда ценность будет выступать смысло-дающим

феноменом, а действительность – смысло-приемлющим [10, с. 27]. Тем самым происходит переход от смыслообразующей к целеобразующей функции ценностей управления. Последняя призвана ответить на вопрос: «Чего мы хотим достичь?» При этом необходимо иметь в виду вывод Д. Юма о разделении ценностей на положительные и отрицательные, которое носит ситуационный характер, ибо в одних обстоятельствах ценность является положительной, а в других – отрицательной [9, с. 54]. Так, общество выступает положительной ценностью, определяющей смысл его защиты для военнослужащих и деятельность армейских командиров. Однако оно играет роль отрицательной ценности, когда задает смыслы деятельности, в том числе и управленческой, по подавлению личности.

Ценности определяют цели существования и совершенствования социальной организации. Цель является образом результата, на достижение которого ориентирована работа социальной организации. Анализируя достижение цели с позиций категории «время», возможно выделение долгосрочных (стратегических), среднесрочных (оперативных) и краткосрочных (тактических) целей. В соответствии с субъектом цели классифицируют на цели социальной организации, входящих в нее рабочих групп (команд) и отдельных работников, которые могут в определенной степени противоречить друг другу. Базовыми целями управления в любой социальной организации поэтому становятся ценности эффективности и результативности трудовой деятельности. Вместе с тем цели социальной организации во многом определяются профессиональными ценностями той сферы или группы сфер, к которой относится данная социальная организация. Например, цели медицинского вуза будут детерминированы как профессиональными педагогическими ценностями, так и ценностями медицинских профессий.

Определившись с функциями ценностей-целей управленческой деятельности, необходимо уточнить содержание объекта управления. Анализ исследований в области менеджмента показывает, что в самом общем виде объектами управления выступают процессы и ресурсы. Значимые их характеристики представляют ценность для управленческой деятельности.

Мотивационно-регулятивная функция ценностей управленческой деятельности предусматривает их воздействие на базовые параметры осуществления производственных и управленческих процессов в организации. Управление характеризуется активностью или пассивностью участвующих в нем субъектов; их самостоятельностью или несамостоятельностью в постановке целей своей работы, что является последствием ориентации субъектов управления на признание ценности свободы или ценности зависимости; отношениями доверия–недоверия между работающими в социальной организации, между ней и ее партнерами. Немаловажным является и процесс согласования отдельных действий работников, рабочих групп и организации, что обеспечивает целостность деятельности. Тем самым мотивационно-регулятивная функция ценностей управления задает характеристики механизмов управленческой деятельности.

Ресурсная функция ценностей управления предполагает оценку существующих и потенциальных ресурсов, которыми может располагать социальная организация. К их числу относятся материальные, финансовые, организа-

ционные, человеческие, информационные, временные и технологические ресурсы.

Анализируя подход Аристотеля к ценностям с позиции содержания управления, возможно определить смыслообразующие ценности управленческой деятельности. Такое смыслообразование имеет два уровня. На первом уровне (высшем) определяются глубинные ценности, которые становятся смыслами деятельности социальной организации. К таким смыслам относится человек в самых разнообразных его проявлениях и ролях (руководитель, работник, клиент, хозяин организации, обучающийся и пр.); общество, его отдельные социальные группы и социальные институты, собственно социальная организация. На различных этапах ее существования соотношение между базовыми ценностями-смыслами может быть различным. Вместе с тем именно следование им дает возможность социальной организации существовать достаточно длительное время.

Смыслообразование на втором уровне определяет значимость самого управления. Управленческая деятельность является вторичной по отношению к производственным процессам. В ходе управленческой деятельности не создается собственно продукта, услуги или общественного блага. Она создает основание для успешной трудовой деятельности, являясь одним из важнейших условий эффективности достижения заданных целей. Тем самым сам труд становится ценностью управления, а процесс достижения его эффективности и результативности делается осмысленным.

Предложенная Аристотелем классификация и выделенные нами функции ценностей управления подводят к мысли об иерархии ценностей управленческой деятельности. На самой низшей (первой) ее ступени будут располагаться ресурсные ценности, без которых невозможно существование и развитие социальной организации; на второй ступени будут находиться важные для достижения целей организации процессуальные ценности; на третьей ступени – собственно выполняемая организацией трудовая деятельность, характеризующаяся эффективностью и результативностью; наконец, на высшей ступени – ценности, которые определяют смысл существования социальной организации: человек и общество. Смыслообразующие ценности управления составляют ценности-цели управленческой деятельности, в то время как совокупность ресурсных и процессуальных ценностей – ее ценности-средства. По сравнению с абсолютными ценностями-целями ценности-средства являются относительными, представляя собой предметы материальной и духовной культуры, а также качества общественных отношений, которые имеют для управленческой деятельности позитивное значение и способны ориентировать ее на осмысленное достижение целей.

Ценность общества и составляющих его отдельных социальных общностей как высших ценностей управления определяется социальной сущностью человека и вытекающей из этого диалектики общества и личности. Являясь фундаментальной ценностью, общество, в идеале, не конкурирует с фундаментальностью ценности личности, составляя взаимодополняющее единство. Социоцентризм предполагает признание в качестве ценности государства и социальных организаций. Взаимозависимость гражданина и государства, работника и социальной организации проявляется в феномене лояльности.

Вместе с тем проведенный философский анализ показывает, что одной из важнейших задач управления является побуждение работников направлять свои усилия на достижение целей социальной организации, достигая при этом своих личных целей общественно приемлемыми способами. Это придает управленческой деятельности антропоцентристскую направленность. Однако руководитель, для которого значима ценность человека, попадает в ситуацию дилеммы – прикладывать ему усилия для обеспечения удовлетворенности подчиненных своим трудом и удовлетворения их потребностей, что, с большой долей вероятности, приведет к снижению результативности деятельности социальной организации, или, ориентируясь на достижение высоких результатов ее работы, не проявлять особой заботы об интересах работников. Разрешение этой дилеммы зависит от иерархии высших ценностей управления данного руководителя.

Ориентация социальной организации, ее руководителей на антропоцентризм или социоцентризм проявляется в процессе труда, сущность которого заключается в производстве значимых для человека и общества благ. В труде интегрируются процессуальные ценности, являющиеся характеристиками труда как процесса, и ценности-ресурсы, представляющие собой активы и потенциальные возможности трудовой деятельности.

Ценность труда определяется его эффективностью, понимаемой как соотношение степени достижения целей деятельности с затратами на это, и результативностью, фиксирующей количество и качество благ (товаров, услуг и пр.), производимых социальной организацией. Однако индивидуальные отличия работников обуславливают различия в эффективности и результативности их деятельности, а значит, и различия в ценности каждого конкретного работника для социальной организации. Таким образом, обнаруживается противоречие между ценностью человека как индивида, которая является абсолютной, и его ценностью как работающего в организации, которая определяется его личной результативностью и вкладом в работу коллектива.

Ряд противоречий, которые носят аксиологический характер, затрудняют оценку эффективности труда рабочих групп и общеорганизационной эффективности. К числу таких противоречий относятся противоречия между эффективностью деятельности группы и ценностью выполняемых ею функций для организации; между эффективностью деятельности различных групп, составляющих организацию; между эффективностью организации и ее ценностью для общества и др.

Достижение результатов в труде позволяет получить его субъектам определенную выгоду, которая понимается как приобретение преимуществ, благ, прибыли и другой пользы для указанных выше субъектов и является производной ценностью по отношению к ценности труда. Однако ориентация на получение выгоды приводит к возникновению группы противоречий между теми, кто заинтересован в деятельности организации и пользуется результатами труда. К числу таких противоречий относятся противоречия между личной выгодой и общественной пользой, между ориентациями организаций на получение краткосрочных и долгосрочных выгод.

Руководитель, признающий положительные ценности-цели управления, ориентирован на служение человеку и обществу, которое предполагает осознание руководителем своей особой ответственности за них, бескорыст-

ность и добродетельность поступков. Отсюда разрешать указанные выше противоречия необходимо с точки зрения ориентации на достижение блага для человека и общества, социальной ответственности и открытости. Синтетическая природа управления, его опосредованная связь с результативностью и эффективностью производственных процессов усложняет определение содержания процессуальных ценностей управленческой деятельности, обуславливающих ход развития и функционирования социальной организации.

Активность, как способ ее жизнедеятельности, позволяет сохранять существующие и развивать новые процессы, явления, условия и связи во внутренней и внешней средах социальной организации. Активность интегрирует в себе ряд ценностей, к числу которых относятся развитие, творчество, гибкость, адаптивность, совместный характер деятельности. Признание активности как ценности предполагает поддержку возможности субъекта проявлять инициативу в направлении существенных для социальной организации целей, что выводит ее из состояния стабильности. Стабильность представляет собой ориентацию на сохранение существующего, отсутствие инициативы, связанной с совершенствованием деятельности. Признание ее значимости свидетельствует о пассивности как ценности управления.

В основе процесса управления находится взаимное влияние субъектов производственных отношений, построенное как на базе признания их свободы, так и зависимости от носителей власти. Свобода представляет собой способность субъекта самостоятельно определять цели и способы деятельности, активно действовать и отвечать за ее результаты. Ориентированные на ценность свободы руководители допускают достаточно высокую степень автономности работников и рабочих групп, горизонтальное распределение властных полномочий, использование делегирования как стиля руководства. Ориентация же на зависимость как процессуальную ценность предполагает наличие в социальной организации четкой вертикали власти с необходимыми для ее функционирования ресурсами и реализуемым принципом субординации, желание руководителей развивать у сотрудников сплоченность и лояльность.

Доверие способствует обеспечению консенсуса между субъектами ценностей управленческой деятельности. Источниками доверия выступают такие социальные добродетели, как справедливость, честность, ответственность, способность к сотрудничеству, бескорыстие и др., а также добродетели предпринимательства. Отсутствие у субъектов управления даже одной из таких добродетелей способно породить недоверие, которое может сознательно культивироваться как отрицательная ценность управленческой деятельности.

Выбор ценностей из дихотомий «активность – пассивность», «свобода – зависимость», «доверие – недоверие» определяет характеристики механизма согласования деятельности внутри социальной организации и в ее внешней среде. Такой механизм может находиться в крайне широких пределах: от диктатуры руководителя до анархии.

Социально-философский анализ показывает, что для управления социальной организацией ценной является совокупность материальных, финансовых, организационных, человеческих, информационных, временных и технологических ресурсов. Благодаря материальным и финансовым ресурсам создаются ценные объекты. Однако важно, чтобы данные ресурсы признавались субъектами ценностей управления как исключительно ценности-средства. Их

абсолютизация приводит к различным проявлениям двойной морали, наличием у руководителей и работников психических фрустраций, оскудению их духовной жизни. Все это в совокупности часто приводит человека к нравственному краху.

Организационные ресурсы представляют собой ценность управления, поскольку предназначаются для построения, функционирования и развития формальных и неформальных структур, ориентированных на достижение целей деятельности социальной организации, а также создание разнообразных организационных условий, обеспечивающих эффективность этого процесса.

Человек в системе управления может рассматриваться и как высшая ценность, и как ресурс развития социальной организации. Первый подход ориентирует руководителя на создание в организации условий, позволяющих удовлетворять различные потребности работников, а второй – создавать и развивать производственную среду, которая позволяет наиболее полно использовать потенциал работников и рабочих групп для достижения целей социальной организации. При этом сам руководитель также рассматривается как ценный ресурс развития социальной организации, а обучение работников становится условием ее жизнедеятельности, обеспечивающим как освоение новых технологий, так и новых стратегий развития.

В постиндустриальном обществе возрастает значимость информации и знаний как ресурсов управления, поскольку они связывают все прочие ресурсы и внешнюю среду социальной организации в ее информационную структуру. Важность своевременного получения необходимой для управления информации, что достижимо в ситуации признания ценностей активности, свободы и доверия, наряду с увеличением и усложнением управленческих функций приводит к возрастанию ценности времени для управленческой деятельности.

Превращение ресурсов в желаемые результаты труда происходит посредством технологий, которые, в свою очередь, являются разновидностью ценностей-ресурсов. Усложнение технологий наряду с потребностью в экономии ресурсов приводит в постиндустриальную эпоху к возрастанию значимости технологической оснащенности социальной организации.

Таким образом, ценности управления социальной организацией выполняют смыслообразующую, целеобразующую, мотивационно-регулятивную и ресурсную функции. Данные функции определяют иерархическую структуру ценностей управления, на высшем (первом) уровне которой находятся смыслообразующие ценности человека и общества, на втором – ценности результативного и эффективного труда, на третьем – процессуальные ценности, на четвертом – ресурсные ценности.

Список литературы

1. Аристотель. Большая этика // Аристотель / ред. В.Ф. Асмус. Соч.: в 4 т. М.: Мысль, 1976–1984. Т. 4. 780 с.
2. Аристотель. Этика Никомаха // Аристотель: пер. с древнегреч. Рига, Звайгзне, 1985. 230 с.
3. Бакурадзе О.М. Истина и ценность // Вопросы философии. 1966. № 7. С. 45–48.

4. Вышеславцев Б.П. Этика преображенного Эроса. М.: Республика, 1994. 368 с.
5. Гартман Н. Этика / пер. с нем. А.Б. Глаголева. СПб.: Владимир Даль, 2002. 708 с.
6. Парсонс Т. Система современных сообществ. [Электронный ресурс]. URL: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s01/z0001064/st000.shtml>
7. Платон. Законы // Платон. Соч.: в 3 т. М.: Мысль, 1971. Т.1. 623 с.
8. Риккерт Г. Философия жизни / пер. с нем. Минск: Харвест; М.: АСТ, 2000. 240 с.
9. Юм Д. Исследование о человеческом разумении / пер. с англ. М.: Прогресс, 1995. 240 с.
10. Bauch В. Wahrheit, Wert und Wirklichkeit. Leipzig: Meiner, 1923. 543 s.

FUNCTIONS AND HIERARCHY OF VALUES OF THE SOCIAL ORGANIZATION MANAGEMENT

A.B. Bakuradze

Federal State Institution of Higher Education «Russian University of Transport»,
Moscow

The article is focused on the analysis of the functional content of values and their role in the social organization management. The author offers a description of the sense-producing, aim-oriented, motivational-regulatory, and resource functions of values in the social organization management. The above mentioned functions determine the hierarchy of values on the highest (first) level where the basic sense-producing values of man and society are placed, on the second level of values of effective and efficient labor, on the third procedure values level, and, finally, on the fourth resource values level. Thus, the author comes to the conclusion that the hierarchical structure of values of the social organization management is dependent on these values' functions.

Keywords: *value, social organization, management, values, management of social organization, function values, function values of control, hierarchy of values, values-goals and values-means.*

Об авторе:

БАКУРАДЗЕ Андрей Бондович – доктор философских наук, доцент, профессор кафедры «Философия, социология и история» ФГБОУ ВО «Российский университет транспорта (МИИТ)», Москва. E-mail: bondovich@mail.ru

Author information:

BAKURADZE Andrey Bondovich – PhD (Philosophy), Professor of the Department of «Philosophy, Sociology and History», Federal State Institution of Higher Education «Russian University of Transport», Moscow. E-mail: bondovich@mail.ru