

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Ядранский Д.Н., Чумак Е.В. Эффект Милгрэма как результат трансформации структуры управления современным предприятием // Human Progress. 2025. Том 11, Вып. 1. С. 15. URL: [http://progress-human.com/images/2025/Tom11\\_1/Jadransky.pdf](http://progress-human.com/images/2025/Tom11_1/Jadransky.pdf) DOI 10.46320/2073-4506-2025-1a-20.

## **ЭФФЕКТ МИЛГРЭМА КАК РЕЗУЛЬТАТ ТРАНСФОРМАЦИИ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

**Ядранский Дмитрий Николаевич**

профессор кафедры экономики труда и управления персоналом,  
Уральский государственный экономический университет  
г. Екатеринбург, Российская Федерация

**Чумак Елена Васильевна**

доцент кафедры менеджмента организаций  
Уральский государственный экономический университет,  
г. Екатеринбург, Российская Федерация

**Аннотация.** В статье рассматриваются социально-психологические причины возникновения в современных компаниях эффекта, впервые зафиксированного психологом С.Милгремом. Целью исследования являлось выявление причин возникновения определённых ролевых практик управленцев в сложных организационных структурах управления. Основным исследовательским методом, позволившим установить существование данного эффекта стало проведение включенного наблюдения в ряде подобных компаний на различных этапах их развития. Проводится анализ причин и обосновывается специфика проявления данного эффекта в современных корпоративных организациях. Акцент делается на развитие данного эффекта в корпоративизированных компаниях, где острота его проявления достигает максимальных уровней. Проявление указанного эффекта, носит однозначно негативный характер формируя определенные стереотипные практики. По результатам проведенного в рамках исследования анализа, даются рекомендации о путях предотвращения возникновения указанного эффекта.

**Ключевые слова:** контроль, эффект Милгрэма, иерархия, структура, управление, санкции.

**JEL коды:** M12, M 14, M 59.

## Введение

Анализ современных публикаций в области теорий подчинения, позволяет констатировать, что в современной отечественной управленческой науке экспериментальная составляющая прикладных научных исследований в области промышленной психологии незначительна. В то же время, происходящие трансформации управленческих структур, возникающие в следствии корпоративизации предприятий, вызывают существенные психологические реакции (как прогнозируемые, так и спонтанные) у персонала. Одной из спонтанных реакций стала реакция значительной части управленческого персонала обследованных нами машиностроительных предприятий в области контроля.

К изменениям, которые могут вызывать существенные психологические трансформации в современной управленческой практике мы в первую очередь относим:

- увеличение уровней управления (рост иерархизма компаний);
- нарастающий разрыв между функциональными и линейными специалистами, выражающийся в увеличении удельного веса функциональных и сокращении линейных руководителей;
- снижение удельного веса промышленного персонала (основных рабочих) в структуре численности компаний.

Указанные управленческие особенности формируют определенные изменения психологических параметров взаимодействия персонала, что требует научного внимания.

В управленческой практике авторов исследования, было выявлено выраженное доминирование функции управления «контроль» по отношению к остальным функциям. Для понимания причин указанного явления нами были оценены практики руководителей различных уровней ряда машиностроительных предприятий Свердловской области, с целью понимания социально-психологических причин описанного явления. Соответственно, основной задачей данного исследования является оценка происходящих в управленческой практике изменений с позиций психологической теории. Основной задачей исследования является оценка факторов формирующих сложившуюся модель доминирующего на предприятиях поведения и обозначение возможных путей изменения поведенческих практик. Методами исследования выступили общенаучные методы анализа, синтеза, для сбора эмпирической базы метод наблюдения, для обработки результатом полученных наблюдений метод индукции. Теоретической основой исследования выступили результаты известных психологических экспериментов, в первую очередь – эксперимента С.Милгрэма.

В процессе анализа уровня социального напряжения в коллективе, а также по результатам интервью значительного ряда сотрудников компаний было установлено, что на

исследованных предприятиях постоянно возрастает значение функции управления «контроль». При этом, все сотрудники, преимущественно заняты контролем различных аспектов производственного процесса. Проведенный анализ соотношений численности персонала позволил установить, что за период численность линейных руководителей осталась на том же уровне, в то время как численность функциональных специалистов увеличилась (по разным предприятиям увеличение составляет от 7 до 15%). Увеличение произошло, преимущественно за счет создания новых структурных подразделений аналитическо-управленческого характера (увеличение штата имеющихся подразделений). В этих условиях была выдвинута исследовательская гипотеза – указанный персонал занят преимущественно контролем деятельности производства (линейного персонала). Для проверки гипотезы были проведены быстрые опросы, относительно наличия у новых сотрудников отраслевых компетенций. Новыми сотрудниками считались люди, срок работы которых на предприятии не превышал 1 года. С иллюстративными целями нами был проведен опрос новых специалистов. Масштабы опроса определялись критерием доступности сотрудника (всего на 5 предприятиях опрошено 47 человек). По результатам 3-х заданных вопросов установлено:

- более 70% опрошенных не имели предыдущего опыта работы в машиностроении или профильного машиностроительного образования;

- вопросы, вызванные спецификой деятельности производственного персонала, если таковые возникают, указанные специалисты задают линейным руководителям (начальникам цехов, участков);

- все перечисленные специалисты считают своей основной задачей: «повышение эффективности производства» (экономической, финансовой, производственной, закупочной, логистической и пр.).

Следует отметить, что за последние несколько лет (в разных компаниях по-разному) из трехуровневой системы управления, компании перешли на 5-ти уровневую. Подробно, подобная трансформация организационных структур управления описана в наших иных научных исследованиях. В общем случае на современном этапе организационная структура управления крупного машиностроительного предприятия представлена следующими уровнями: 1 – уровень управляющей компании; 2 – уровень генерального директора компании; 3 – уровень функциональных директоров и их заместителей; 4 – уровень отделов и цехов; 5-й уровнем исполнителей. При этом, основным уровнем принятия тактических хозяйственных решений является 2-й (уровень генерального директора), в то время как ранее был первый уровень. Уровень принятия оперативных хозяйственных решений в современной структуре стал 4-м (ранее вторым). При этом существует определенная конкуренция между

субъектами 4-го уровня: отделами (территориально приближенными к 4-му уровню) и производственными подразделениями – (фактически основной производственной ячейкой). Для простоты понимания в дальнейшем описании мы предлагаем разделить 4-й уровень на уровень «контролеров», т.е. Агентов или «контролеров» (функциональные отделы) и уровень «исполнителей» т.е. «Учеников» (руководителей производственных подразделений), поскольку основное проявление описываемого феномена происходит именно на этом уровне. Именно установления факта увеличения уровней иерархии привел нас к мнению, что фактически, произошел «слом авторитетов», а статус «агента» (по Милгрэму [1]) может одновременно приниматься к различным авторитетам (а в некоторых случаях и синергировать, подчиняясь последовательно нескольким авторитетам). Для упорядочивания терминологии, предлагаем в дальнейшем под Авторитетами понимать лиц, по должностной иерархии находящихся на 1-3 уровне иерархической структуры и отдающих распоряжения (делегирующих) задачи по контролю на более низкие (по отношению к собственному) уровни управленческой иерархии. Так, по отношению к председателю совета директоров (Авторитету), находящемся на 1 уровне иерархии, генеральный директор, находящийся на втором уровне может выступать в роли Ученика. При этом, генеральный директор делегировавший функцию контроля функциональному директору (третий уровень), выступает в роли Авторитета для последнего. Информирование функционального директора о том, что функция контроля ему поручена на 1 уровне, может вызывать у последнего синергетический эффект, который мы отмечали выше. При этом, на более высоких иерархических уровнях (1-3), речь идет не о контроле как таковом, а о конкуренции за статус Авторитета, который делегирует контроль на 4-й уровень иерархической цепочки. Соответственно отношения Агент («контролер») - Ученик характерны на 4-5 уровне иерархии. При этом наиболее жестко они происходят именно между субъектами одного уровня (4-го).

По нашему мнению, указанные процессы, являются в полной мере предпосылками для спонтанного возникновения психологических эффектов подчинения, описанных в исследованиях Стенли Милгрэма. При этом, у С.Милгрэма, мы не нашли четкой оценки психологического самочувствия «ученика» (поскольку не это являлось целью эксперимента С.Милгрэма). По результатам экспериментов С.Милгрэма число «непослушных» (в эксперименте зависит от форм контроля) составляет в пределах 15-20%. Также для дальнейших размышлений важным является еще один факт, установленный автором: «Главный принцип, состоит в том, что действиями испытуемого управляет человек наивысшего статуса. Одновременно у испытуемого возникает необходимость найти последовательную линию поведения. Но такая линия становится очевидной лишь тогда, когда

налицо ясная иерархия без противоречий и несовместимых элементов» [1]. Создание третьего уровня управления в исследуемых организациях (уровень функциональных директоров) приводит именно к слому данной иерархии, чем дополнительно усиливает негативное влияние данного психологического эффекта.

Следует отметить, что в программе Милгрэма понятие «авторитет» не имеет специальной, отдельной дефиниции и почти не подвергается концептуальной рефлексии. По мнению М.Черникова, данное определение трактуется просто как лицо, имеющее легитимное (в глазах Агента) право отдавать приказы или руководящие указания. [2]. В случае с институционализированной организацией, проблема авторитета, по идее возникать не должна. Однако, данная проблема дифференцирована множественностью лиц, обладающих по отношению к Агенту «авторитетом», т.е. институциональной властью. При этом чем более формализованы процедуры и стандарты принятия решений (регламентами и пр.), тем сложнее агенту выстроить «иерархию авторитетов», что приводит к согласию подчиняться множеству авторитетов.

Как констатирует сам С.Милгрэм: «в психологическом плане действие, совершенное по приказу, сильно отличается от действия спонтанного. Человек, которому претит воровать и убивать, может без зазрения совести украсть и убить, если получит команду от представителя власти. Поступок, немыслимый для кого-то при обычных обстоятельствах, может быть совершен без колебаний, если на сей счет есть указание» [1]. В случае с деятельностью предприятия мы не говорим о таких крайностях, однако, практики, которые идут существенно в разрез с моральными ценностями, выявленными в процессе собеседований (тестирований) при подборе сотрудника могут быть существенно трансформированы в результате указанного воздействия.

Российский автор М.Черников отмечает [2]: «возможность перехода индивида в агентное состояние возникает, когда для него складывается ситуация представляющегося ему выгодным (с точки зрения увеличения его интегральной функции благополучия (ИФБ)) обмена своего подчинения распоряжениям некоего Субъекта на некие блага (то, что увеличивает ИФБ индивида) или антиблага (то, что уменьшает ИФБ индивида), которые индивид может получить, а может и не получить от данного субъекта». Фактически, в данном тезисе описана мотивационная составляющая предприятия. При этом, по нашему мнению, номинальный размер ИФБ утрачивает значение, а сохраняется только сам факт его получения (не получения), поскольку в текущий момент Агент находит подчинение «наиболее рентабельным способом повышения своей интегральной функцией благополучия в сложившейся ситуации». Обнаружение наибольшей (в данных условиях) рентабельности

сделки с Авторитетом влечет за собой однозначную повинность индивида (в рамках данных условий) распоряжениям Авторитета. Соответствующая процедура «расчета рентабельности» периодически повторяется. Если проведение такой процедуры дает одни и те же результаты – сеансы проведения расчетной процедуры становятся более редкими, а подчиняемость Авторитету автоматизируется. Если условия, в рамках которых происходит сделка с Авторитетом, меняются, – это повод провести еще раз процедуру расчета рентабельности [2]. В данном случае, награды (санкции) получаемые от одного авторитета укрепляют его, при том, что возможность (как минимум санкций) со стороны других авторитетов, придает определенное влияние и ему. Российский исследователь Б.Ф. Поршневы выделял в качестве одного из первичных защитных механизмов феномен формирования недоверия за счет деления группы на авторитетных и неавторитетных членов, с целью сокращения числа тех, кто может «запускать» процесс суггестии [3]. При этом, в институциональной структуре даже недостаточно авторитетный член, может иметь санкционное влияние, что будет «возвращать» его авторитет.

Следует отметить, описанную выше ситуацию конкуренции между участниками 4-го уровня иерархической управленческой системы. Фактическая ситуация в компаниях выглядит таким образом, что увеличение численности персонала функциональных служб (отделов) происходит за счет не обладающего специальной квалификацией в машиностроении (в специфической отрасли машиностроения). При этом, указанные специалисты (в силу территориальной близости к 3-му уровню управления) принимают на себя делегированную третьим уровнем управления функцию «контроль». При этом, имея одинаковый иерархический статус, указанные специалисты общепромышленных компетенций, осуществляют контроль специалистов, обладающих конкретными компетенциями, и осуществляющими не структурированные на более высоких иерархических уровнях управления функции организации. В общем, сложившаяся организационная модели приводит к тому, что на всех уровнях управления системно реализуется максимум 2-е (из классических четырех) функций управления. Иными словами, функция планирования реализуется на 4-х (из 5-ти) уровнях управленческой системы, в то время как организация осуществляется только на 4-м уровне, мотивация на 3 и 4-м уровнях (при этом на 3-м преимущественно в качестве отрицательной мотивации). Функция контроля делегируется от второго (в ряде случаев от первого) уровня управления, до 4-го (описанной выше части 4-го уровня). При этом, гипертрофированное влияние к функции «контроль» приводит к повторяемости условий эксперимента Милгрэма. В том числе и потому, что «неверные» с точки зрения Агента ответы «ученика» (линейного персонала) могут быть просто неверно поняты, не обладающими достаточной квалификацией

в специальной области, проверяющими. Соответственно, порождается поток санкций, от второго-третьего уровня в сторону 5-го. Следует отметить, что и функция «планирования» осуществляется, зачастую, людьми имеющими общеотраслевые, а не специальные компетенции, в силу чего качество планов может быть достаточно низким. При этом Агент получает положительную мотивацию за выполненную контрольную функцию, в которой от «установил» отклонение от «плана». Результатом постоянных негативных отчетов является формирование представления у всей иерархической цепочки, что контроль нужно усиливать. Соответственно функция контроля начинает делегироваться с высшего (первого) уровня низшему, доходя до 4-го, на котором она может начинать синергировать за счет прослеживаемости иерархии Авторитетов для «контролеров» 4-го уровня. При этом, в случае неприятия подобного «контроля» «учеником» 4-го уровня, соответствующий контролер производит отсыл к Авторитетам высших уровней, обеспечивая безусловность требования к ученику подчиняться контролю. Как считает В.Сургуладзе, «формализация и фрагментация процесса могут приводить на практике к тому, что ответственных за конечный результат (авт. контроля) как будто и нет, что также снимает значительную часть внутренних моральных сомнений» [4]. Иными словами, чем больше различных регламентирующих документов, тем меньшее количество моральных усилий необходимо Агенту для любой интерпретации результата контроля. Особенно, данная проблема проявляется в условиях, когда контролер не в полной мере понимает причинно-следственные связи, обусловленные тем, что на высшем институциональном уровне функцию организации никто не осуществлял. Соответственно, не зависимо от эффективности этой самой организации – результат, отличный от планового автоматически означает неэффективную деятельность «ученика».

Как справедливо отмечает сам С.Милгрэм, «самое серьезное последствие агентного состояния состоит в том, что человек ощущает ответственность перед авторитетом, но не ощущает ответственности за характер поступков, совершаемых по указанию свыше. Мораль не исчезает, а лишь обретает иную направленность: подчиненный испытывает стыд или гордость в зависимости от того, насколько точно выполнил распоряжения авторитета» [1]. Соответственно подобный состоявшийся психологический эффект приводит к тому, что работа «контролера» становится более «престижной» по сравнению с работой «ученика» В результате часть работников, оказавшихся в роли «ученика», стремится перейти в разряд «контролера» (поскольку может выполнять эту роль более квалифицированно), вторая часть – профессионально выгорает и уходит. Что поясняет достаточно высокую текучесть линейного персонала, особенно в первый год работы, когда ролевой конфликт наиболее силен. В данном случае, данное поведение описано самим С.Милгрэмом: «... исчерпав все средства,

испытуемый понимает, что без кардинальных мер не обойтись, и выходит из подчинения. Внутреннее сомнение, экстернализация сомнения, несогласие, угроза, неподчинение: это нелегкий путь, который лишь меньшинство испытуемых способны пройти до конца. ... Акт неподчинения требует мобилизации внутренних ресурсов и готовности перейти от сомнений и вежливых возражений к действиям. Однако психологическая цена колоссальна» [1]. Следует отметить, что в данном случае. Указанный эффект срабатывает достаточно быстро, особенно в условиях достаточно высокой текучести кадров (что наблюдается в функциональных отделах рассматриваемых предприятий) потому что «Новые работники наиболее подвержены авторитетному для них мнению в коллективе, которому они склонны безоговорочно подчиняться, пытаясь как можно быстрее влиться в коллектив и доказать свою «полезность»» [5]. При этом, попытки руководителей высшего звена непосредственно осуществлять функцию контроля усиливают эффект проявления данного феномена поскольку «Большая зависимость подчиняемости была выявлена относительно статуса лица, отдающего распоряжения» [4].

Говоря о ситуации ролевого конфликта, фактически можно констатировать что весь линейный персонал фактически оказывается в роли «ученика». При этом, задача у линейного персонала осуществлять руководство, т.е. принимать на себя ответственность за решения, направленные на создание конкретного продукта (обладающего конкретными заданными параметрами). Иными словами – в процессы деятельности «учеников», происходит проверка реальностью, что объективизирует контроль за их деятельностью. Планирование, объективируется также деятельностью линейного персонала, однако, качество самого плана не имеет объективных измерителей до процесса полной реализации. Соответственно, отклонение от любого этапа любого плана, является с точки зрения Агента нарушением, вне зависимости от того к какому конечному результату это приводит. Соответственно роль линейного управленца является ролью, в которой заложен внутренний ролевой конфликт: как исполнитель (-5-й уровень иерархии) – он обязан следовать плану, однако, при этом как руководитель, он должен обеспечить в заданные сроки продукт заданного качества вне зависимости от плана. В этом случае, целесообразно обратить внимание на выводы Н.Старикова: «Чем чаще индивид, находящийся в роли ролевого конфликта предпочитает роль подчиненного роли управленца, тем более безопасным становится его существование. Платой за это является убеждение себя в абсурдности управленческой этики» [6]. Соответственно, формируется специфическое поведение линейных управленцев, направленное на избегание ответственности и соответственно выстраивание специфических коммуникаций. В условиях неопределенности и турбулентного рынка труда данное поведение

является личностно оправданным, при этом функционально не эффективным. В данном случае показательной является мысль Н.Старикова, отмечающего: «Управленческое действие тогда безопасно и комфортно, когда оно соответствует подчиненному действию: как минимум не мешает ему, а лучше содействует» [6]. Однако, в условиях системно повторяющегося психологического эксперимента С.Милгрэма, подобная идея выглядит маловероятной, т.к. ученика необходимо постоянно «учить», контролируя каждый его шаг, что безусловно, мешает последнему работать.

Во многом, результатом такого системного «ученичества» является возникновение определенного «высокомерия» по отношению к «ученикам». При этом, авторы исследования [5], справедливо считают такой сценарий наихудшим. По их мнению, «худший сценарий – высокомерие управленцев: ситуация, когда руководящее звено компании считает себя абсолютным авторитетом, не понимая своей обязанности следить за благополучием подчиненных [5].

Говоря о средствах возможного преодоления описанной проблемы, следует обратиться еще раз к выводам С.Милгрэма, констатировавшего «наш испытуемый наносит удары жертве не потому, что реализует свои разрушительные наклонности, а потому, что не может выбраться из социальной структуры, в которую оказался встроен» [1]. Именно указанная проблема сводит на нет все управленческие попытки перестроить системы управления предприятий.

Соответственно, без глубокого анализа ситуации на конкретном предприятии не целесообразно разрабатывать программу преодоления описанных процессов, однако, говоря в категориях общих рекомендаций можно выделить как минимум 5 приоритетных психолого-управленческих действий, которые могут существенно изменить сложившуюся ситуацию:

- ориентация уровня 4 «Агентов» не на контроль, а на «помощь» уровню «учеников»;
- отказ от делегирования функций контроля;
- сокращение регламентов и положений, регламентирующих различные процессы (особенно в части контроля);
- отказ от наказания исключительно уровня «учеников» без наказания Агентов;
- отказ от 3-го уровня управления, и сокращение численности структур (отделов) на 4-м уровне для восстановления баланса между всеми необходимыми функциями управления: планированием, организацией, мотивацией и контролем.

Фактически, современный уровень динамики управленческих и организационных процессов требует проведения постоянной социально-психологической работы в компаниях.

При этом не только мониторинговой, но и программы направленной на избегание возникновения (проявления) эффектов, описанных выше.

### Список литературы

1. Милгрэм Стэнли. Подчинение авторитету [Текст]: научный взгляд на власть и мораль: [16+] / пер. с англ. [Г. Ястребов]. Москва: Альпина нон-фикшн, 2016. 281 с.
2. Черников М. Голос Авторитета как суггестивный фактор Уроки «эксперимента Милгрэма» // Свободная мысль. 2022. № 3 (1693). С. 205-217.
3. Павленко В. Н. Эксперимент С. Милгрэма сквозь призму исторической психологии // Социальная психология и общество. 2019. Т. 10, № 3. С. 5-18. DOI 10.17759/sps.2019100301. – EDN MAAQKB.
4. Сургуладзе В.Ш. Концепция подчинения авторитету С. Милгрэма и проблемы прогнозирования социально-политического поведения // Проблемы национальной стратегии. 2019. № 6 (57). С. 217-224. EDN CBDDNL.
5. Чуланова О.Л., Абдернасилова А.А. Разработка инструментов адаптации персонала на основе исследований и психологических экспериментов в целях гуманизации трудовой деятельности // Вестник Сургутского государственного университета. 2022. № 2 (36). С. 6-17. DOI 10.34822/2312-3419-2022-2-6-17.
6. Стариков Н.В. Катализатор катастроф или рациональный подчиненный? Как социология управления объясняет «абсурд» менеджера // Научный результат. Социальные и гуманитарные исследования. 2020. Т. 6, № 3. С. 67-80. DOI 10.18413/2408-932X-2020-6-3-0-6. – EDN PTFCDE.

## THE MILGRAM EFFECT AS A RESULT OF THE TRANSFORMATION OF THE MANAGEMENT STRUCTURE OF A MODERN ENTERPRISE

**Jadransky Dmitry Nikolaevich**

Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management  
Ural State University of Economics  
Yekaterinburg, Russian Federation

**Chumak Elena Vasilyevna**

Associate Professor of the Department of Management of Organizations  
Ural State University of Economics  
Yekaterinburg, Russian Federation

**Annotation.** The article examines the socio-psychological causes of the effect in modern companies, which was first recorded by psychologist S. Milgram. The purpose of the study was to identify the causes of certain managerial role practices in complex organizational management

structures. The main research method that made it possible to establish the existence of this effect was the implementation of on-line surveillance in a number of similar companies at various stages of their development. The analysis of the causes is carried out and the specifics of the manifestation of this effect in modern corporate organizations are substantiated. The emphasis is on the development of this effect in corporatized companies, where the severity of its manifestation reaches maximum levels. The manifestation of this effect is unambiguously negative in nature, forming certain stereotypical practices. Based on the results of the analysis conducted within the framework of the study, recommendations are given on ways to prevent the occurrence of this effect.

**Key words:** control, Milgram effect, hierarchy, structure, management, sanctions.

**JEL Code:** M12, M 14, M 59.

### References

1. Milgram Stanley. Submission to authority [Text]: a scientific view on power and morality: [16+] / translated from English [G. Yastrebov]. Moscow: Alpina non-fiction, 2016. 281 p.
2. Chernikov M. The Voice of Authority as a suggestive factor Lessons from the Milgram Experiment // Free Thought. 2022. № 3 (1693). P. 205-217.
3. Pavlenko V. N. S. Milgram's experiment through the prism of historical psychology // Social Psychology and Society. 2019. Vol. 10, № 3. P. 5-18. DOI 10.17759/sps.2019100301. EDN MAAQKB.
4. Surguladze V.S. The concept of subordination to the authority of S. Milgram and the problems of forecasting socio-political behavior // Problems of the national strategy. 2019. No. 6 (57). pp. 217-224. EDN CBDDNL.
5. Chulanova O.L., Abdernasirova A.A. Development of personnel adaptation tools based on research and psychological experiments in order to humanize work // Bulletin of Surgut State University. 2022. № 2 (36). P. 6-17. DOI 10.34822/2312-3419-2022-2-6-17.
6. Starikov N.V. A catalyst for disasters or a rational subordinate? How the sociology of management explains the «absurdity» of a manager // Scientific result. Social and humanitarian studies. 2020. Vol. 6, № 3. P. 67-80. DOI 10.18413/2408-932X-2020-6-3-0-6. EDN PTFCDE.