

**Научная статья**

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2026-3-23>

УДК 316



**Attribution**  
cc by

**ПРИНЦИП ПАРКИНСОНА И ПРИНЦИП ПИТЕРА КАК СТРУКТУРНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ  
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СТРОГО ИЕРАРХИЗИРОВАННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Гюрджян Г.А.<sup>1</sup>, Таганова А.А.<sup>2</sup>, Плотников В.В.<sup>3</sup>

Краснодарский университет МВД России<sup>1,2</sup>,

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова<sup>3</sup>

**Аннотация.** В строго иерархизированных организациях продвижение выполняет двойную функцию. Оно одновременно служит поощрением в мотивационной системе и механизмом распределения людей по ролям. Такая двойственность порождает конфликт между стимулированием и оптимальным назначением. Закон Паркинсона описывает эндогенный рост административного аппарата и процедур, не редуцируемый к росту полезной нагрузки; принцип Питера – рассогласование компетенций после повышения по текущей результативности. Междисциплинарный обзор первоисточников, формальных моделей и современной эмпирики показывает контур взаимного усиления обоих эффектов через легитимацию, информационную асимметрию, влияние и защиту от фаворитизма. Предлагаются меры функциональных ограничений, таких как конкретизация оснований для вознаграждения и назначения, частичная обратимость повышений, контроль над производством правил и многоканальная оценка управленческого потенциала.

**Ключевые слова:** закон Паркинсона, принцип Питера, строгая иерархия, бюрократизация, продвижение, рассогласование компетенций, информационная асимметрия, влияние, легитимация, внутренние рынки труда, эффективность организации.

**Финансирование:** инициативная работа.

Original article

**THE PARKINSON PRINCIPLE AND THE PETER PRINCIPLE AS STRUCTURAL CONSTRAINTS  
ON HR MANAGEMENT IN STRICTLY HIERARCHICAL ORGANIZATIONS**

Gayk A. Gyurjyan<sup>1</sup>, Anna A. Taganova<sup>2</sup>, Vladimir V. Plotnikov<sup>3</sup>

Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia<sup>1,2</sup>,

Plekhanov Russian University of Economics<sup>3</sup>

**Abstract.** In strictly hierarchical organizations, promotion serves a dual function. It simultaneously serves as a reward in the motivational system and as a mechanism for assigning people to roles. This duality generates a conflict between incentives and optimal assignment. Parkinson's Law describes the endogenous growth of administrative apparatus and procedures, irreducible to the growth of payload; the Peter Principle describes the misalignment of competencies after promotion based on current performance. An interdisciplinary review of primary sources, formal models, and modern empirical evidence reveals the mutual reinforcement of these two effects through legitimation, information asymmetry, influence, and protection from favoritism. Measures to address functional constraints are proposed, such as specifying the basis for reward and appointment, partial reversibility of promotions, control over the production of rules, and multi-channel assessment of managerial potential.

**Keywords:** Parkinson's Law, Peter Principle, Strict Hierarchy, Bureaucratization, promotion, misalignment of competencies, information asymmetry, influence, legitimation, internal labor markets, organizational effectiveness.

**Funding:** Independent work.

**Введение.**

Строго иерархизированные организации – это не просто «крупные структуры», а специфические социальные системы, где власть закрепляется за должностями, а управляемость обеспечивается правилами, процедурными предписаниями, документированием и вертикалью контроля.

В концепции бюрократии, представленной Максом Вебером [7], принципиальными являются следующие аспекты: фиксированные юрисдикции, прин-

цип иерархии должностей, апелляции к авторитету вышестоящих субъектов профессионального взаимодействия и опора на закрепленный регламент как на инфраструктуру современной управляемости. Управленческие акты становятся воспроизводимыми, проверяемыми и, в идеале, независимыми от личности носителя власти. Однако та же рациональность порождает характерные дисфункции. Когда правила становятся не только средством координации, но и политическим ресурсом, они начинают «жить собственной жизнью».

С точки зрения Роберта К. Мертон, формальность одновременно защищает подчиненного от произвола и минимизирует межличностные противоречия, но может вести к неспособности принимать решения, равно как и нести за них ответственность, а также к смещению акцентов от целеполагания к функционированию [9]. В такой системе взаимодействия правила приобретают символическую значимость, а дисциплина и лояльность начинают измеряться прежде всего соответствием процедуре.

Кадровая политика в этой архитектуре оказывается показателем власти и справедливости, а продвижение вверх становится главным каналом перераспределения оплаты, статуса и права назначать других.

В логике внутреннего рынка труда Питер Б. Дерингер и Майкл Дж. Пайор показывают, что движение между внешним и внутренним рынком происходит через ограниченные «порты входа и выхода», а большинство вакансий внутри заполняется переводами и продвижениями уже включенных в структуру сотрудников [2].

Кадровые решения приобретают высокую значимость и играют роль не только оптимизации системы, но и поощрения функционального соответствия занимаемой должности. Как следствие, ошибки и перекосы накапливаются внутри закрытой карьерной экосистемы.

Две классические формулы, которые фиксируют побочные следствия такой конструкции, – закон Паркинсона и принцип Питера. Сирил Норкот Паркинсон описал тенденцию роста административного штата и бумажной работы как продукт внутренних стимулов [11].

Принцип Питера, введенный Лоренсом Дж. Питером и Рэймондом Халлом, в современной интерпретации целесообразно читать как механизм несоответствия требований должности и компетенций [12]. Успех в текущей роли используется как сигнал для назначения в качественно иную роль, где важны другие компетенции и другой тип ответственности.

Цель статьи – представить закон Паркинсона и принцип Питера как взаимосвязанные структурные ограничения управления персоналом в строгих иерархиях и вывести из этой рамки практические HR-меры, которые уменьшают ущерб, не разрушая мотивационную и легитимирующую функцию продвижений.

Гипотеза исследования состоит в том, что современные строго иерархизированные структуры, несмотря на существенную оптимизацию бюрократической системы (цифровизация, электронный документооборот, внедрение модернистских моделей управления, внедрение искусственного интеллекта), все еще сохраняют специфические особенности, которые в масштабах «длинной дистанции» увеличивают риск дисфункциональности. Этот накопительный эффект системных противоречий становится особенно заметным в контексте принципов, описанных С. Н. Паркинсоном и Л. Дж. Питером.

Ключевые понятия настоящего исследования взяты нами в следующей определенности:

Строгая иерархия – организация с многоуровневой вертикалью полномочий, доминированием внутренних механизмов продвижения по линиям, управлением через абстрактные правила и документы, формализацией права назначения на вышестоящую должность, доминированием регламентов.

Административный рост – увеличение персонала и процедурной нагрузки, увеличение длины согласований, увеличение затрат времени на документооборот.

Рассогласование компетенций – ухудшение соответствия «человек–должность» после повышения, операционально фиксируемое как отрицательная связь между предповышенной результативностью в прежней роли и постповышенной управленческой эффективностью.

#### **Материалы и методы.**

В качестве методологической базы нами использован классический социоструктурный и институциональный анализ (Р. К. Мертон), а также контент-анализ, позволивший осуществить вторичную аналитику уже существующих исследований, раскрывающих проблемное поле нашей статьи.

В качестве концептуальной рамки мы использовали синтез подхода С. Н. Паркинсона и Л. Дж. Питера сопоставленный с концепцией бюрократической структуры М. Вебера.

#### **Результаты.**

Механизм, позиционируемый Паркинсоном, строится из двух мотивационных сил:

- 1) чиновник хочет множить подчиненных, а не соперников;
- 2) чиновники производят работу друг для друга.

С точки зрения организации кадровой политики, это означает что расширение зоны контроля и усложнение внутренней коммуникации становятся карьерно выгодными, а «бумажная работа» превращается в эндогенный продукт (зачастую побочный) статусов и продвижений.

С позиции веберовской бюрократии, это, в некотором смысле, пусть и не всегда эффективная, но рациональная стратегия внутри статусной игры, где подчиненные – ресурс власти, а соперники – риск [7].

Паркинсон настаивает именно на инвариантности. Рост аппарата наблюдается при сокращении полезной нагрузки, а ожидаемый темп прироста задается узким коридором. В тексте его работ приводятся оценки «нормальных» темпов роста центральной администрации (например, 5,24% и 6,55% в разных интервалах; средний темп – порядка 5,89% в год; свыше 7% – экстремальный). Он также предлагает «формулу» роста, где кадровые стимулы и интенсивность внутреннего документооборота входят как параметры, то есть рост аппарата позиционируется как следствие функционирования карьерной структуры во времени, а не внешней нагрузки [11].

Здесь необходимо сделать два важных замечания.

Во-первых, исходя из такого подхода, логично предположить стадийность развития предприятия как структуры, накапливающей системные противоречия (рождение, развитие, кризис и, далее: преодоление кризиса или деградация и гибель).

Во-вторых, расширение процедурной нагрузки и штата сотрудников – это одновременно сфера интересов ее акторов, стремящихся к получению доли власти и оправданию своего существования в системе, но одновременно, и механизм деградации системы.

В-третьих, зачастую, мы наблюдаем существенное превышение паркинсовского экстремального темпа роста центральной администрации, которое, формально направлено на «обновление» системы, устранение ее накопившихся противоречий и модернизацию; реально – как правило, это укрепление власти конкретного руководителя отдельного структурного подразделения, для которого расширение штата своего отдела означает увеличение собственного влияния и значимости, а усложнение процедурных аспектов как правило означает интенсификацию процессов согласования деятельности иных подразделений с его отделом.

«Отдельно С. Паркинсон касается вопроса отставки, используя тот же метод эвристических правил. Он доказывает, что во благо организации заменять руководителя на его преемника нужно еще до того, как последний перейдет на фазы, связанные с его деградацией («краха», «зависти» и «смирения»).

В советской и российской практике известен этот феномен, когда говорят, что кто-то «пересидел» в помощниках, заместителях и т. п. Такого рода явление широко распространено и объясняет факт генерирования бесполезной работы внутри организации вот такими «пересидевшими» специалистами. Они преуспевают в такого рода деятельности, считая внутренние процессы одними из самых важных для организации. А то, что при этом в разы возрастает документооборот и на действительно важные дела не остается времени, уже никого не волнует» [13].

Принцип Питера в современных исследованиях позиционируется как измеримый конфликт назначения и мотивации. В исследовании Алана Бенсона, Даниэля Ли и Келли Шуэ на конкретных статистических показателях выявлено, что продвижение статистически «награждает», в первую очередь, текущую результативность. Так, удвоение кредита доверия повышает вероятность повышения примерно на 14,3% относительно базовой. Но среди уже повышенных работников прежний успех в продажах сохраняется, лишь примерно у 7,5% [1]. Заслужив кредит доверия, сотрудник попадает на ступень, где нужны иные компетенции. При этом чистота эксперимента состоит в том, что измеряется не личная эффективность вновь повышенного сотрудника, а через оценку влияния менеджера на показатели подчиненных при контроле за

характеристиками работников. Это позволяет трактовать отрицательную закономерность «прежние продажи не дают лучший управленческий эффект». И это – именно индикатор несоответствия компетенций, а не как банальная «перегрузка нового менеджера». Современные исследователи подчеркивают, что фирмы частично управляют дилеммой: вес текущих результатов в повышениях снижается там, где управленческая роль «дороже» (например, при больших командах), и там, где у исполнителей сильнее денежные стимулы (оплата по результату).

Эффект Питера совместим не только с «ошибками HR», но и с осознанной оптимизацией компромисса между стимулом и качеством назначения. Оценка масштаба издержек у Бенсона, Ли и Шуэ выполнена через контрафактический расчет. Сравнение фактически повышенных с лучшими менеджерами (согласно прогнозу) внутри сопоставимых групп дает ориентир потенциального улучшения результатов, подчиненных до 30% при политике, ориентированной на максимизацию предсказанного управленческого качества [1]. Авторы сразу оговаривают, что эту величину нельзя механически интерпретировать как гарантированный выигрыш. Переход к «чисто матчевой» политике (ориентированной только на качество соответствия «человек–должность») может подорвать стимулы и моральный контракт справедливости, который гарантирует продвижение по карьерной лестнице.

Отдельно стоит отметить обозначенные противоречия в системах, где продвижение может быть связано не с революционным изменением ролевого набора, а, скорее – эволюционным. К таким структурам относится повышение ранга, звания и даже должности (например, в системе образования, административном аппарате, силовых структурах). Например, повышение классного чина, получение звания (или специального звания), переход на должность доцента с позиции старшего преподавателя в системе образования и т.д. – все это, как правило, не меняет кардинально жизнь человека (как в частной области, так и в рамках рабочего процесса). Это характерно лишь, с той оговоркой, что должностные инструкции подразделений, в ряде случаев распределяются не по принципу формального набора, а, исходя из, например, сложившейся практики, ситуации, наличия вакантной должности, а также, в качестве поощрения (что, на сто процентов соответствует принципу Питера). Зачастую, для сотрудника такое повышение не означает изменение функционального набора его рутинных практик. Он делает то же самое, но за немного большие деньги.

Принципиально иная ситуация складывается тогда, когда позиция исполнителя сменяется руководящей должностью, где, какой бы высокой ни была твоя личная результативность, важнее эффективность коллектива. При этом, если на руководящий пост приходит «чемпион среди исполнителей», одним из распространенных минусов является обесценивание результатов других сотрудников, желание «привести все в

порядок» за короткий срок, а также выстраивание изначально конфликтной среды. При этом личная мотивация подчиненных к «каждодневному подвигу» здесь не работает.

Подчиненные, как правило, не готовы жертвовать своим внеурочным временем, или менять заведенный ритм труда, ориентируясь лишь на пример руководителя, или его волю. И принципиальных оснований здесь два:

1) коллектив понимает, что существует статусное и экономическое неравенство (руководителю есть для чего повышать показатели, а подчиненным – не всегда);

2) наличие активного руководителя (недавно поднявшегося по карьерной лестнице) означает, что, скорее всего, этот же механизм сработает не скоро в отношении его подчиненных, а в прошлом, недавних коллег, а возможно и конкурентов.

Интересен и иной аспект, связанный с механикой оценивания. Так, Эдвард П. Лейзиэр показывает, что падение наблюдаемой способности после повышения может возникать как регрессия к среднему при отборе по порогу. Отобранные «победители» в среднем имеют положительный транзитный компонент до повышения, который затем исчезает, создавая видимость ухудшения. Диагностически это означает, что часть «провалов после повышения» встроена в измерение и отбор, и ее нельзя лечить исключительно персональными санкциями [4].

Другая позиция показывает, что элементы случайности или смешанные стратегии повышений среди квалифицированных кандидатов способны улучшать агрегированный результат по сравнению с продвижением лучших исполнителей – именно потому, что текущая компетентность на нижнем уровне не гарантирует компетентности на верхнем [5].

Оба эффекта сцепляются через процедуры легитимации и борьбу за решения. Рост аппарата увеличивает число уровней и должностей и делает продвижение более частым и политически значимым; рост процедур повышает ценность «видимости» и формальных индикаторов (их легче защищать перед аудитом и коллегами). В такой среде организация тяготеет к правилам продвижения по текущим показателям эффективности [6], что усиливает риск некомпетентности по Питеру; затем некомпетентность генерирует закономерный спрос на контроль и регламентацию, тем самым подпитывая паркинсоновский рост процедур.

#### **Результаты.**

Полученная рамка позволяет переосмыслить закон Паркинсона и принцип Питера не как «патологии отдельных руководителей», а как системное явление. Бюрократия проектируется как машина расчетливости и предсказуемости, но должность становится носителем статуса и власти; следовательно, расширение штата и набора функциональных обязанностей превращается в стратегию укрепления позиции. С точки зрения сиюминутного и длительного результата, повышение должно быть одновременно мотивирующим и

оправдываемым: его нужно защитить перед коллегами, аудитом, вышестоящим руководителем. В этом контексте простые правила (стаж, текущая результативность) выигрывают не потому, что они точнее, а потому что они публично самоочевидны и снижают риск обвинений в произволе. Мертоновский анализ показывает, как формальность поддерживает статусную иерархию и смещает внимание с целей на средства [8].

Философско-психологический подход помогает понять, почему требования «видимости» и «нормативной пригодности» становятся частью субъективности работников. Мишель Фуко предлагает рассматривать власть как производство субъектов через практики образования, разделения и нормирования [14]. В результате создается тот, кто способен быть измеренным, ранжированным и управляемым. В контексте продвижений, это означает, что метрики и процедуры не нейтральны; они формируют тип «карьерного субъекта», для которого соответствие норме, и управляемая видимость становятся условиями выживания и роста. В свою очередь, Роберт Михельс напоминает, что организация структурно порождает олигархию [10]. В рамках управления персоналом это означает, что верхние уровни получают возможность закреплять правила, одновременно легитимирующие власть и защищающие распределение ресурсов. Следовательно, борьба с эффектами закона Паркинсона и принципа Питера неизбежно затрагивает политическую экономию организации (реформы продвижений и регламентации сталкиваются не только с «инерцией процессов», но и с интересами закреплённых групп) [3]. При этом актуальной остается проблема уменьшения ущерба от некомпетентности и процедурной инфляции.

#### **Заключение.**

Закон Паркинсона и принцип Питера, рассмотренные совместно, описывают структурные ограничения кадрового управления в строгих иерархиях. Закон Паркинсона фиксирует эндогенный рост аппарата и процедур – с конкретными темпами, диапазонами и формулой, где карьерные стимулы встроены в динамику; современный этап развития, несмотря на иллюзию оптимизации, зачастую преумножает формализацию, что усугубляет процесс роста групповой неэффективности. Принцип Питера в современной эмпирике измерим, так продвижение по текущей результативности может снижать управленческий вклад и, по оценкам, создавать существенное поле потенциальных потерь.

Ключевой итог – констатация потребности в реконструкции контура усиления жизнеспособности организации. Процедуры и борьба за легитимность усиливают ориентацию на формальные метрики; ориентация на метрики повышает риск излишней формализации; усиление формализации стимулирует новые правила и контроль; борьба с влиянием и фаворитизмом закрепляет бюрократизацию критериев, и цикл повторяется.

Следовательно, зрелая HR-стратегия должна в себя включать управленческую гибкость, наличие компромиссов, ситуационный менеджмент и ориентир на жизнеспособность не конкретных подразделений или укрепление власти и влияния отдельных субъектов структурного взаимодействия, а эффективность, адаптивность и жизнеспособность структуры в целом.

В этой связи, как микровывод: следует различать стимулы и назначения, вводить обратимость, расширять предикторы управленческой пригодности и институционально управлять производством правил, чтобы корректировка одного ограничения не усилила другое.

#### Конфликт интересов

Не указан.

#### Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

#### Conflict of Interest

None declared.

#### Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

#### Список источников:

1. Benson A., Li D., Shue K. Promotions and the Peter Principle // *The Quarterly Journal of Economics*. - 2019. - Vol. 134, no. 4. - P. 2085-2134.
2. Doeringer P. B., Piore M. J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. - 1971.
3. Fairburn J. A., Malcomson J. M. Performance, Promotion, and the Peter Principle // *Review of Economic Studies*. - 2001. - Vol. 68, no. 1. - P. 45-66.
4. Lazear E. P. *The Peter Principle: A Theory of Decline* // *Journal of Political Economy*. - 2004. - Vol. 112, suppl. 1. - P. S141-S163.
5. Pluchino A., Rapisarda A., Garofalo C. *The Peter Principle Revisited: A Computational Study* // *Physica A*. - 2010. - Vol. 389, no. 3. - P. 467-472. DOI: 10.1016/j.physa.2009.09.045 EDN: OFJNOJ
6. Waldman, M. *Ex ante versus ex post optimal promotion rules: The case of internal promotion* / M. Waldman // *Economic Inquiry*. - 2003. - Vol. 41, No. 1. - P. 27. EDN: DUTXED
7. Вебер М. *Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. Т. IV. Господство* / М. Вебер; пер. с нем.; под общ. ред. Л. Г. Ионина; Нац. иссл. ун-т "Высшая школа экономики". - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. - 542, [2] с. ISBN: 978-5-7598-1516-7
8. Мертон Р. К. *Бюрократическая структура и личность* // *Социальная теория и социальная структура* / Р. К. Мертон. - М.: АСТ: АСТ Москва: Хранитель, 2006. - С. 323-337.
9. Мертон Р. К. *Социальная теория и социальная структура* / Р. К. Мертон. - М.: АСТ: АСТ Москва: Хранитель, 2006. - 873, [7] с. ISBN: 5-17-029089-6
10. Михельс Р. *Социология политической партии в условиях современной демократии: исследование олигархических тенденций в совместной жизнедеятельности* / Р. Михельс; пер. И. Ивакиной; под ред. Д. Карасева. - М.: Дело, 2022. - 448 с. ISBN: 978-5-85006-351-1
11. Паркинсон С. Н. *Законы Паркинсона: сборник* / С. Н. Паркинсон; сост. В. С. Муравьев. - М.: Прогресс, 1989. - 448 с. ISBN: 5-01-001583-8
12. Питер Л. Дж., Халл Р. *Принцип Питера, или почему дела всегда идут вкривь и вкось* / Л. Дж. Питер, Р. Халл; пер. Е. Ковальски. - (Азбука Бизнес). - 2022. - 140 с. ISBN: 978-5-389-21767-6
13. Плетнев Д. А. *Эвристические "Законы" в практике разработки управленческих решений* // *Вестник ЧелГУ*. 2019. №9 (431). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evristicheskie-zakony-v-praktike-razrabotki-upravlencheskih-resheniy> (дата обращения: 11.02.2026). DOI: 10.24411/1994-2796-2019-10921 EDN: RNMVUE
14. Фуко М. *Интеллектуалы и власть: избранные политические статьи, выступления и интервью. Ч. 3* / М. Фуко; пер. с фр. - М.: Праксис, 2006. - 311, [1] с. ISBN: 5-901574-53-2

#### References

1. Benson A., Li D., Shue K. Promotions and the Peter Principle // *The Quarterly Journal of Economics*. - 2019. - Vol. 134, no. 4. - P. 2085-2134.
2. Doeringer P. B., Piore M. J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. - 1971.
3. Fairburn J. A., Malcomson J. M. Performance, Promotion, and the Peter Principle // *Review of Economic Studies*. - 2001. - Vol. 68, no. 1. - P. 45-66.
4. Lazear E. P. *The Peter Principle: A Theory of Decline* // *Journal of Political Economy*. - 2004. - Vol. 112, suppl. 1. - P. S141-S163.
5. Pluchino A., Rapisarda A., Garofalo C. *The Peter Principle Revisited: A Computational Study* // *Physica A*. - 2010. - Vol. 389, no. 3. - P. 467-472. DOI: 10.1016/j.physa.2009.09.045 EDN: OFJNOJ
6. Waldman, M. *Ex ante versus ex post optimal promotion rules: The case of internal promotion* / M. Waldman // *Economic Inquiry*. - 2003. - Vol. 41, No. 1. - P. 27. EDN: DUTXED
7. M. Weber. *Economy and society: essays on understanding sociology: in 4 volumes. D. N. IV. Domination* / M. N. Weber; translated from German; under the general editorship of L. N. G. N. Ionin; National research. University of Higher School of Economics, Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 2019. 542, [2] p. ISBN: 978-5-7598-1516-7
8. R. Merton. *BOOK of bureaucratic structure and personality* // *Social theory and social structure* / R. N. K. Merton. - M. N.: AST: AST Moscow: Guardian, 2006. - I. 323-337.
9. R. Merton. *Social Theory and Social Structure* / R. N. Merton, M. N.: AST: AST Moscow: Guardian, 2006. - 873, [7] P. ISBN: 5-17-029089-6

- 
10. R. Michels. *Sociology of a political party in modern democracy: a study of oligarchic tendencies in joint life* / R. N. Michels; translated by I. N. Ivakina; edited by N. J. Karasev. - M. N.: Delo, 2022. - 448 p. ill. ISBN: 978-5-85006-351-1
11. S. N. Parkinson's *Laws: a collection* / S. N. N. Parkinson; comp. V. N. St. Muravyov. - M. N.: Progress, 1989. - 448 p. ill. ISBN: 5-01-001583-8
12. Peter L. N. J., R. Hull. *Peter's Principle, or why things always go Wrong* / L. N. J. Peter, Ph.D. Hull; translated by E. N. Kowalski. - (ABC of Business). - 2022. - 140 p. ill. ISBN: 978-5-389-21767-6
13. D. Pletneva, A. N. *Heuristic "Laws" in the practice of developing managerial decisions* // *Bulletin of ChelSU*. 2019. №9 (431). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evristicheskie-zakony-v-praktike-razrabotki-upravlencheskih-resheniy> (date of request: 02/11/2026). DOI: 10.24411/1994-2796-2019-10921 EDN: RNMVUE
14. M. Foucault. *Intellectuals and power: selected political articles, speeches and interviews. Part 3* / M. N. Foucault; translated from French - M. N.: Praxis, 2006. - 311, [1] p. ISBN: 5-901574-53-2

**Информация об авторах:**

**Гюрджян Гайк Арменович**, кандидат психологических наук, начальник кафедры социально-гуманитарных дисциплин Краснодарского университета МВД России, [inkognito@inbox.ru](mailto:inkognito@inbox.ru)

**Таганова Анна Александровна**, кандидат психологических наук, доцент, профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин Краснодарского университета МВД России, [inkogn@inbox.ru](mailto:inkogn@inbox.ru)

**Плотников Владимир Валериевич**, доктор социологических наук, кандидат философских наук, доцент, профессор кафедры государственного и муниципального управления, Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, ORCID: 0000-0002-2130-7357, E-mail: [inkognito13@inbox.ru](mailto:inkognito13@inbox.ru)

**Gayk A. Gyurjyan**, Candidate of Psychology, Head of the Department of Social Sciences and Humanities, Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia

**Anna A. Taganova**, Candidate of Psychology, Associate Professor, Professor, Department of Social Sciences and Humanities, Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia

**Vladimir V. Plotnikov**, Doctor of Sociology, Candidate of Philosophy, Associate Professor, Professor of the Department of State and Municipal Administration, Plekhanov Russian University of Economics

**Вклад авторов:**

все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

**Contribution of the authors:**

All authors contributed equally to this article.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 26.02.2026;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 10.03.2026;

Принята к публикации / Accepted for publication 20.03.2026.

Авторами окончательный вариант рукописи одобрен.