

УДК 005.96

DOI: 10.34670/AR.2023.14.63.087

Генезис понятия «Человеческий капитал» для осмысления проблемы совершенствования системы управления человеческими ресурсами в современных предприятиях

Иванова Злата Дмитриевна

Аспирант,
Российский университет дружбы народов,
117198, Российская Федерация, Москва, ул. Миклухо-Маклая, 10;
e-mail: zлата.ivanova.1997@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена становлению понятия «человеческий капитал». Автор статьи прослеживает путь возникновения и развития феномена «человеческий капитал» через различные этапы становления менеджмента. Актуальность проблематики состоит в том, что в настоящее время бизнес-среда претерпевает серьезные изменения. Стремительная цифровизация экономики, диджитализация и автоматизация процессов производства несет в себе новые вызовы. В таких условиях особую значимость приобретает более глубокое изучение феномена «человеческий капитал». На основании исторического метода автор исследует понятие «человеческий капитал», давая его характеристику на каждом из этапов, последовательно выделяя сильные и слабые стороны. Автор утверждает, что каждый этап становления менеджмента нес в себе как положительные, так и отрицательные стороны, при этом каждый последующий период нивелировал грубые недостатки предыдущего, однако создавал новые вызовы. Автор приходит к выводу, что для внедрения совершенствований в систему управления человеческим капиталом необходимо вносить последовательные изменения в каждую из структурных подсистем. А именно, в мотивационную систему, систему обучения, систему кадрового найма, систему развития и т.д. Процесс управления персоналом – это комплексный процесс, изменения в одной из его составляющих неизменно затронет и остальные.

Для цитирования в научных исследованиях

Иванова З.Д. Генезис понятия «Человеческий капитал» для осмысления проблемы совершенствования системы управления человеческими ресурсами в современных предприятиях // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 3А. С. 776-785. DOI: 10.34670/AR.2023.14.63.087

Ключевые слова

Человеческий капитал, современное предприятие, цифровизация, развитие менеджмента, конкурентоспособность, человеческий потенциал.

Введение

В экономике XXI века, в условиях постоянных изменений и совершенствования современных технологий, становления зеленой энергетики, открытия новых источников энергии происходит существенное изменение управления человеческим капиталом, возникает потребность обновления знаний, они требуют осмысления. Цифровизация экономики неуклонно несет модернизацию рабочих процессов, внедрения новых технологий.

Система управления человеческим капиталом должна отражать своевременный анализ изменений и, как следствие, своевременное реагирование на них путем внедрения необходимых корректировок в каждую из конструкций системы управления человеческим капиталом, адекватных современной динамично изменяющейся бизнес-среде современных предприятий.

Для внедрения тех или иных изменений необходим качественный ретроспективный взгляд на феномен, составляющий ядро системы. Для этого следует проследить становление понятия, выделить сильные и слабые стороны каждого из этапов развития.

Актуальность проблематики состоит в том, что в настоящее время бизнес-среда претерпевает серьезные изменения. Стремительная цифровизация экономики, диджитализация и автоматизация процессов производства несет в себе новые вызовы. В таких условиях особую значимость приобретает более глубокое изучение феномена «человеческий капитал».

Социально-философский аспект понятия «человеческий капитал»

Человек является самым главным ресурсом и играет основополагающую роль в формировании и развитии любого государства и экономики. Именно люди являются двигателем прогресса. С древнейших времен мыслители и философы стремились раскрыть силу и сущность человеческого потенциала, обосновать и выделить основные факторы, которые влияют на развитие человеческого капитала. В своем знаменитом труде «Феномен человека» французский философ П. Тейяр де Шарден утверждал, что человек – не статический центр мира, а ось и вершина эволюции [Тейяр де Шарден, 1987, 30]. И действительно, исторический опыт не позволяет нам не согласиться с данным постулатом, поскольку человек, являющийся по природе своей существом мыслящим, постоянно находится в стремлении познать, исследовать окружающую его реальность, обосновать и аккумулировать полученное знание и преобразовать его в благо для себя, а, соответственно, и в благо для общества.

Накопление и развитие человеческого капитала неразрывно связано с социальными и парадигмальными трансформациями. Человечество постоянно развивается, что требует систематического совершенствования и обновления навыков и знаний. В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова в своей монографии «Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование» полагают [Смирнов и др., 2005, 5], что в современных условиях жизни не производственные запасы или оборудование являются краеугольным камнем эффективности, конкурентоспособности и экономического роста, а именно человеческий капитал. Современное общество характеризуется главенствующей ролью человека в развитии и становлении экономики. Происходящая смена акцентов отслеживается ретроспективно: фокус внимания последовательно менялся с приоритетности материального к социальному, ставя во главу угла человека, его интересы и благополучие, как основной источник прогресса. Человек – комплексная, единая и целостная система, которая сочетает в естественном балансе природную и социальную части. Этот аспект является базисным в исследовании сущности человеческого капитала, поскольку позволяет идентифицировать

факторы, оказывающие влияние на его развитие.

Безусловно, исследование сущности человеческого капитала является частью комплексного познания и лежит на стыке разных научных областей. Социально-философские науки при этом играют предопределяющую роль, поскольку человек является одновременно и продуктом общества, и его создателем. Именно эта противоречивость, в свою очередь, лежит в основе философского познания человеческого капитала. Социально-психологический аспект исследует взаимосвязи человека и социума, мотивирующие и демотивирующие его факторы и т.д.

Этапы развития проблемы управления человеческим капиталом

За историю своего развития процесс управления человеческим капиталом прошел множество этапов, при этом взгляды на управление человеком выливались в различные теории, которые характеризовали уровень развития менеджмента каждого временного отрезка.

Промышленная революция 18-19 века явилась толчком к становлению идеи важности управления в сфере обеспечения успеха организации. Родиной менеджмента принято считать США, поскольку именно там начал стремительно развиваться бизнес, большое количество мигрантов перемещалось в Америку, которая предоставляла работу, образование и в целом была открыта к людям независимо от пола, расы, национальности. Бурное становление бизнеса, появление научно-технических изобретений вылились в потребность самого бизнеса структурировать работу предприятий и научиться максимально использовать аккумулирующийся кадровый потенциал.

Основоположником менеджмента и создателем его классической теории, принято считать Ф. Тейлора [Виханский, Наумов, 2015, 150]. Его главный труд «Принципы научного управления» считается отправной точкой становления области управления человеком как самостоятельной научной дисциплины. Исследования в области управления кадрами вылились в концепцию Тейлоризма, основными чертами которой являлись рационализм, эмпиризм, логика и стандартизация.

Другими словами, Тейлор утверждал, что организационная эффективность заключается в стандартизации процессов производства. Он полагал, что производительность труда может быть повышена путем выработки унифицированных и стандартизированных процедур. Он наблюдал за работой людей, записывая движения, которые они осуществляют в процессе работы и сколько времени затрачивает на них. Базируясь на осуществленном анализе, он выявлял и разрабатывал наилучший способ выполнения той или иной рабочей задачи.

Классическая теория менеджмента послужила базисом для развития административной школы управления, основателем которой является А. Файоль. Процесс управления рассматривался им как функция администрирования, необходимая для облегчения достижения управленцами целей предприятия [Смирнов и др., 2005, 75-76]. Файоль выделял 14 основных принципов управления:

- Разделение труда – данный принцип предполагает разделение процесса работы на множество целей и концентрацию усилий и внимания на узкую специализацию;
- Власть и ответственность – предполагает сочетание возлагаемых полномочий и способности нести за них ответственность;
- Дисциплина – предполагает согласие работников следовать правилам, установленным в организации и в случае неисполнения таких правил готовности нести штрафную ответственность;

-
- Единоначалие – каждый работник должен подчиняться и быть подотчетен лишь одному и только одному начальнику;
 - Единонаправленность – предполагает совпадение и преследование единой цели, как руководителем, так и группой подчиненных, так и самой организацией в целом;
 - Превалирование целей предприятия над индивидуальными целями – организационные цели в иерархии целей всегда должны занимать превалирующую позицию по отношению к индивидуальным целям;
 - Вознаграждение персонала – успешных, производительных сотрудники следует поощрять для дальнейшей стимуляции и воодушевления. При этом вознаграждение в данном контексте, является любое благо, которым руководитель может поощрить подчиненного;
 - Централизация и децентрализация – оптимальное сочетание контроля и автономии с целью увеличения управленческой эффективности;
 - Скалярная цепь – наличие управленческой иерархии в организации;
 - Порядок – четкое соблюдение норм, правил, как в социальной структуре организации, так и в материальной. Файоль предполагал, что всему в организации должно быть свое место;
 - Справедливость – балансирование между добрым отношением к подчиненным и правосудием, в случае возникновения негативных ситуаций;
 - Стабильность рабочего места – по мнению Файоля, кадровая текучка снижает производственную эффективность;
 - Инициативность – подразумевается поощрение активности и проактивности от подчиненных, Файоль считал, что для достижения организацией эффективности требуется заинтересованность от каждого из сотрудников, каждый из наемных рабочих должен не только желать реализации поставленных перед компанией целей, но и более того искать пути для их более эффективного достижения;
 - Корпоративный дух – сила организации заключается в крепком союзе между всеми работниками организации, в здоровом корпоративном климате.

При этом примечательно, что Файоль одним из первых условно выделил в предприятии две основополагающие структуры: материальную и социальную. Одним из первых он выделил важность социального взаимодействия людей на рабочем месте.

Однако в 30-е годы 20-го века фокус в менеджменте смещается в сторону человеческих отношений и их важности в эффективности организации. Как следствие, появляется неоклассическое течение в теории управления человеческим капиталом. Отличительной особенностью от классического течения явилось концентрация внимания на игнорируемых ранее элементах: чувства и настроения работника, поведение, переживания и так далее. Появляется теория человеческих отношений, основоположниками которой являются Э. Мэйо и Д. Мак Грегор [McGregor, 1987, 9].

Отправным этапом в формировании этой теории следует считать так называемые Хотторнские эксперименты, в ходе которых было выяснено, что на производительность труда в большей степени влияют социальные и психологические факторы, а не технико-экономические, как это было принято считать раньше.

В последствие Э. Мэйо были сформулированы основные принципы выдвинутой им теории:

- Несовместимость жесткой иерархичности, выдвинутой классиками с самой сущностью человека, как существа социального и эмоционального, чье поведение в ряде случаев иррационально. Другими словами, организационная рациональность тейлористов не

- может быть применима и сочетаться с иррациональной природой человека;
- Первостепенно менеджеры должны ориентироваться на людей, второстепенно, на остальные факторы и элементы;
 - Существенную роль на поведение человека оказывает группа и сформированные ей неформальные нормы.

Впоследствии теория человеческих отношений развивалась и дополнялась, однако, ключевая идея остается неизменной: человек социальное существо, а не машина и не орудие производства, для повышения его эффективности, необходимо развитие и поощрение неформальных связей, повышение роли отдельных сотрудников и малых групп, формирование и осуществление правильного психологического влияния в неформальных объединениях, поскольку именно они оказывают преобладающее влияние на индивидуумов, а также, здоровый корпоративный климат.

Теория человеческих отношений в последствии вылилась в школу бихевиоризма, положившую начало ряду теорий: теория Х и У Д. Макгрегора, пирамида потребностей А. Маслоу, теория гигиенических факторов Ф. Херцберга. Далее, подробнее о каждой из теорий.

Теория Х и У предполагает деление трудового человеческого капитала на 2 основные группы – группа Х и группа У. Д. Макгрегор полагал, что работники, относящиеся к группе Х по сути своей избегают труда, так как по природе они являются ленивыми, нежелающими брать на себя ответственность и инициативу. Мотивирующим фактором для такой группы людей является стабильность, безопасность и материальное вознаграждение. Базируясь на подобном подходе, управление такой группой людей должно осуществляться путем жесткого контроля и директив. Взаимодействие с работниками, относящимися к подобной категории, осуществляется путем так называемого «кнута и пряника». В случае качественного выполнения работы – вознаграждение, в случае невыполнения – штрафные санкции.

С другой стороны, группа У. Туда входят высокоорганизованные, люди, с высоким уровнем внутренней мотивации. Характерными чертами, такого рода сотрудников, является желание брать на себя ответственность, решать новые и интересные задачи. Такие люди, как правило проактивны и инициативны и не нуждаются в угрозе применения штрафов для качественного выполнения ими возложенной на них работы. Движущими факторами, повышающими эффективность данной группы сотрудников, является постоянное развитие, стремление к самореализации в личностной и профессиональной сфере. Воздействовать на такие кадры, по мнению автора, стоит путем создания условий, способствующих саморазвитию, признанием успехов и значимости сотрудника.

Теория мотивации А. Маслоу полагает, что воздействовать на человека можно путем удовлетворения иерархично выстроенных потребностей. А. Маслоу [Maslow, 1954, 13] разделил потребности на 5 основных групп:

- Физиологические – к данной группе относятся такие базовые потребности, как жажда, голод и т.д.
- Потребности в безопасности – к данной группе относятся потребности в комфорте, в стабильности жизненных условий, применительно к работе в пример можно привести стабильность условий труда, своевременная выплата заработной платы, предоставление медицинской страховки, оплачиваемый декретный отпуск и любые социальные и материальные гарантии, обеспечивающие социальную защищенность работников в организации;
- Потребности в принадлежности и любви – как уже было описано ранее, человек существо социальное, стремящееся к коммуникации и социализации. Третья группа потребностей

сконцентрирована именно на желании и необходимости человека в общении, внимании, возможности давать заботу другому и взамен получать ее себе;

- Потребности в признании – являются потребностями более высокой группы. Данная группа характеризуется стремлением к социальному, карьерному признанию. Необходимостью получения уважения со стороны социума, признания заслуг и констатации их высокой оценки;
- Потребности в самореализации – самая высокая группа потребностей, характерная для узкого круга людей, стремящихся к самоидентификации, духовной реализации личности, самовыражению.

При этом первые две группы относятся к базовым потребностям, а остальные к метапотребностям. В результате данной теории, ученым был выдвинут ряд положений:

- Потребности имеют иерархичную структуру;
- Потребности не могут быть удовлетворены полностью;
- Ощущения неудовлетворенности той или иной потребности, мотивируют и побуждают человека к их удовлетворению любыми путями;
- Потребности более высокого уровня актуализируются, при удовлетворении нижестоящих потребностей;
- Базовые потребности присущи всем людям, в то время как метапотребности ограниченному кругу лиц.

Следующая теория – двухфакторная теория Герцберга [Drucker, 1954, 20] также базируется на потребностях, однако, Герцберг в данном случае анализирует уже факторы, которые влияют на степень удовлетворенности работой. Согласно положениям его теории, факторы подразделяются на две группы: гигиенические и мотивационные. К гигиеническим факторам относятся заработная плата, условия труда, административная политика организации и тд. К мотивационным же факторам относятся признание заслуг, достижения, возможность карьерного роста и тд. Герцберг полагал, что неудовлетворенность факторами, относящимися к гигиеническим, способна вызвать неудовлетворенность работой, однако удовлетворенность данными факторами никак не влияет на мотивацию в работе. Добиться повышения эффективности можно только путем воздействия на мотивационные факторы. При этом важно отметить, что Герцберг стал первым ученым, не отнесшим заработную плату к мотивационным факторам. До этого момента материальная компенсация труда считалась одной из главных составляющих, влияющих на замотивированность сотрудника.

Вышеупомянутые теории представляют собой неоклассический взгляд на управление человеческим капиталом, однако в генезисе управленческой мысли, существовали и другие учения. Одним из которых был количественный подход. Представителями данной теории были Р. Акофф, А. Гольдбер, Л.В. Канторович, В.В. Новожилов, Д. Форестер. С их позиции управление – это явление, которое поддается математической формализации. В этой связи при возникновении управленческой дилеммы или проблемы формируется математическая модель. Сторонники данного учения полагали, что управление может осуществляться путем математического моделирования и анализа. Современные ученые полагают, что толчком к появлению подобной теории явилось создание компьютеров и введение их в общедоступное пользование. Однако среди недостатков данного подхода можно выделить излишнюю рационализацию [Mussche, 1989, 13]. Как и в случае с классическими учениями менеджмента, при управлении следует в первую очередь учитывать социальную природу человека, поведение и поступки, которого не всегда подчиняются логическим и математическим просчетам.

Безусловно, такой подход более совершенен, чем подходы тейлористов и их последователей, однако, он упускает социальную сторону процесса управления.

И, наконец, ситуативный подход. В данном случае, основным элементом, к которому обращено внимание и от которого происходит отчет и выработка стратегии управления – является ситуация. Другими словами, стратегия управления формируется путем аналитики различных обстоятельств, которые оказывают наибольшее влияние на организацию. Следует отметить, что данный подход не отрицает учения вышеописанных школ, но настаивает на совокупном влиянии разных факторов на организацию. Ситуативный подход в управлении скорее характеризуется образом мыслей, а не предписанными методами [Soulie, 1992, 13].

Описанные выше методы имеют и достоинства, и в то же время пробелы. Анализ генезиса управленческой мысли позволяет проследить становление подходов в управлении человеческим капиталом и сформировать видение основных достоинств и недостатков для последующего создания комплексной методики управления человеческими ресурсами.

Результатом ретроспективного анализа развития управленческой мысли явилось появление комплексного подхода в менеджменте. Данный подход предполагает учет всех факторов, влияющих на работу организации, балансирование между ними и формирование стратегии базируясь на каждом из элементов. В комплексном подходе учитываются технические, экологические, экономические, организационные, социальные, психологические и прочие направления менеджмента, а также их взаимосвязи. На основе взаимосвязей формируется стратегия управления кадрами, подобный подход является наиболее полным, поскольку в центре внимания оказывается большое количество влияющих на организацию факторов.

Заключение

Формирование новых подходов к управлению человеком невозможно без анализа генезиса управленческой мысли. За свое существование менеджмент в своем становлении прошел ряд этапов, оказавших неизгладимое влияние на его развитие. Ретроспективная аналитика позволяет проследить смещение акцентов в науке управления человеческим капиталом. В самом начале своего развития человек на производстве был его второстепенной частью, в последствии же, менеджмент поставил человека в центр внимания. С развитием науки и техники пришло понимание того, что движущей силой предприятия являются люди.

Общество постоянно трансформируется, вместе с тем трансформируется экономика. В последнее время это становится особенно явным. Значительные изменения происходят на энергетических рынках. Появление новых технологий, стремительное развитие зеленой энергетики, автоматизация производства и цифровизация экономики несет в себе все новые и новые вызовы. Происходящие изменения требуют внесения радикальных и вместе с тем релевантных изменений в саму структуру управления человеческим капиталом. В таких турбулентных условиях одним из главных факторов обеспечения конкурентоспособности является постоянное совершенствование теории и практики управления.

В этой связи изучение истории менеджмента представляется особенно важным, поскольку исторический аспект позволяет проследить и проанализировать развитие управленческой мысли, сформировать комплексный подход к управлению.

Современные реалии требуют выработки современных положений к формированию теоретических и практических подходов к управлению персоналом. Современная управленческая мысль характеризуется поиском новых путей модернизации и совершенствования системы управления человеческим капиталом с целью повышения

организационной эффективности, производительности и конкурентоспособности. Характерной чертой современного менеджмента является создание среды, стимулирующей развитие персонала, высвобождение идей, побуждения к постоянному самосовершенствованию. В таких условиях трансформируется и роль руководителя. Если раньше менеджер представлялся строгим учителем, то сейчас управленец – это скорее ментор или коуч, который не принуждает и контролирует, а скорее направляет и научает.

Закономерным и очевидным является констатация того факта, что для внедрения совершенствований в систему управления человеческим капиталом необходимо вносить последовательные изменения в каждую из структурных подсистем. А именно, в мотивационную систему, систему обучения, систему кадрового найма, систему развития и т.д. Процесс управления персоналом – это комплексный процесс, изменения в одной из его составляющих неизменно затронет и остальные.

Библиография

1. Большакова Г.И. Социология и психология управления. Ростов-на-Дону, 2003. 240 с.
2. Бурлачук И.Г. Словарь практического психолога. Мн.: Харвест, 2005. 800 с.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.: Софос, 2015. 576 с.
4. Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента. М., 2007. С. 254.
5. Поляков А.Н. Административное управление Анри Файоля // Management. 2020. № 3 (55). С. 74-80.
6. Смирнов В.Т. и др. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование. М., 2005. URL: <https://gtmarket.ru/library/articles/5282>
7. Тейяр де Шарден П. Феномен человека. М.: Наука, 1987. С. 51.
8. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. СПб.: ПИТЕР, 2001. 128 с.
9. Cyert M., March J.G. Processus de decision dans l'entreprise. Dunod, 1970.
10. Drucker P. The Practice of Management. New York: Harper and Row, 1954. 404 p.
11. Ghertman M. La Prise de Decision. Paris, 1981. 397 p.
12. Grice H.P. Logic and Conversation // Syntax and Semantics. N.Y.: Academic Press, 1975. Vol. 3. P. 41.
13. Le Moigne J.L. Les Systemes des Decisions dans la Organisation. Paris, 1974. 370 p.
14. Martinet A.Ch. Strategie. Paris, 1983. 322 p.
15. Maslow A.H. Motivation and Personality. N. Y.: Harpaer and Row, 1954. 394 p.
16. McGregor D. The Human Side of Enterprise. Penguin Books, 1987. 272 p.
17. Mussche G. Les Relations Entre Strategies et Structures dans l' enterprise // Revue Economique. 1989. Vol. 25. P. 30-48.
18. Simon H.A. Reason in Human Affairs. Stanford University Press, 1983. 128 p.
19. Simon H.A. The New Science of Management Decision. Prentice Hall, 1977. 175 p.
20. Soulie D., Roux D. Gestion. Paris, 1992. 517 p.
21. Stavey R. Managing the Unknowable: Strategic Boundaries Between Order and Chaos in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass, 1992. 240 p.

The genesis of the concept of human capital for understanding the problem of improving the human resource management system in modern enterprises

Zlata D. Ivanova

Postgraduate,
Peoples' Friendship University of Russia,
117198, 10, Miklukho-Maklaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: zlata.ivanova.1997@mail.ru

Abstract

The article is devoted to the formation of the concept of "human capital". The author of the article traces the path of the emergence and development of the phenomenon of "human capital" through various stages of management formation. The relevance of the problem lies in the fact that the business environment is currently undergoing serious changes. The rapid digitalization of the economy, automation of production processes brings new challenges. In such conditions, a deeper study of the phenomenon of "human capital" is of particular importance. Based on the historical method, the author explores the concept of "human capital", giving its characteristics at each stage, consistently highlighting strengths and weaknesses. The author argues that each stage of the formation of management carried both positive and negative sides, while each subsequent period leveled the gross shortcomings of the previous one, but created new challenges. The author concludes that in order to implement improvements in the human capital management system, it is necessary to make successive changes to each of the structural subsystems. Namely, in the motivational system, training system, recruitment system, development system, etc. The personnel management process is a complex process, changes in one of its components will invariably affect the rest.

For citation

Ivanova Z.D. (2023) Genezis ponyatiya «Chelovecheskii kapital» dlya osmysleniya problemy sovershenstvovaniya sistemy upravleniya chelovecheskimi resursami v sovremennykh predpriyatiyakh [The genesis of the concept of human capital for understanding the problem of improving the human resource management system in modern enterprises]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (3A), pp. 776-785. DOI: 10.34670/AR.2023.14.63.087

Keywords

Human capital, modern enterprise, digitalization, management development, competitiveness, human potential.

References

1. Bol'shakova G.I. (2003) *Sotsiologiya i psikhologiya upravleniya* [Sociology and psychology of management]. Rostov-on-Don.
2. Burlachuk I.G. (2005) *Slovar' prakticheskogo psikhologa* [Dictionary of practical psychologist]. Minsk: Kharvest Publ.
3. Cyert M., March J.G. (1970) *Processus de decision dans l'entreprise*. Dunod.
4. Drucker P. (1954) *The Practice of Management*. New York: Harper and Row.
5. Ghertman M. (1981) *La Prise de Decision*. Paris.
6. Grice H.P. (1975) Logic and Conversation. In: *Syntax and Semantics*. N.Y.: Academic Press. Vol. 3.
7. Le Moigne J.L. (1974) *Les Systemes des Decisions dans la Organisation*. Paris.
8. Martinet A.Ch. (1983) *Strategie*. Paris.
9. Maslow A.H. (1954) *Motivation and Personality*. N. Y.: Harpaer and Row.
10. McGregor D. (1987) *The Human Side of Enterprise*. Penguin Books.
11. Mescon M.H. et al. (2007) *Osnovy menedzhmenta* [Management]. Moscow.
12. Mussche G. (1989) Les Relations Entre Strategies et Structures dans l'entreprise. *Revue Economique*, 25, pp. 30-48.
13. Polyakov A.N. (2020) Administrativnoe upravlenie Anri Faiolya [Administrative management of Henri Fayol]. *Management*, 3 (55), pp. 74-80.
14. Sheldrake J. (2001) *Teoriya menedzhmenta: ot teilorizma do yaponizatsii* [Management Theory: From Taylorism to Japaneseization]. St. Petersburg: PITER Publ.
15. Simon H.A. (1983) *Reason in Human Affairs*. Stanford University Press.
16. Simon H.A. (1977) *The New Science of Management Decision*. Prentice Hall.

-
17. Smirnov V.T. et al. (2005) *Chelovecheskii kapital: sodержanie i vidy, otsenka i stimulirovanie* [Human capital: content and types, evaluation and stimulation]. Moscow. Available at: <https://gtmarket.ru/library/articles/5282> [Accessed 03/03/2023]
 18. Soulie D., Roux D. (1992) *Gestion*. Paris.
 19. Stavey R. (1992) *Managing the Unknowable: Strategic Boundaries Between Order and Chaos in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
 20. Teilhard de Chardin P. (1987) *Fenomen cheloveka* [The Phenomenon of Man]. Moscow: Nauka Publ.
 21. Vikhanskii O.S., Naumov A.I. (2015) *Menedzhment* [Management]. Moscow: Sofos Publ.