

МЕНЕДЖМЕНТ XXI В. РЕТРОСПЕКТИВА И ПЕРСПЕКТИВА (ЧАСТЬ 2)

Во второй половине XX в. — при доминировании интеллектуального труда — стала насущной новая научная организация труда, которая, по Ф. Тейлору, должна также основываться на общности интересов и обеспечивать максимально возможные результаты, а также быть эволюцией, а не изобретением. Материалы статьи показали, что этому соответствует только организация деятельности предприятия на базе Единой солидарной системы регламентов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: менеджмент XXI в., научная организация труда, Единая солидарная система регламентов, регуляция деятельности предприятия

ИЗВЕСТНЫЕ ПУТИ ИНТЕГРАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ДОСТИЖЕНИЕ ЕГО ЦЕЛЕЙ

М. Вебер отмечал более 100 лет назад, что, с одной стороны, «чуждыми предприятию считаются лица, не ориентированные в первую очередь на его стабильную длительную рентабельность» [14, с. 187]; с другой же стороны: «Любое хозяйствование в экономике обмена предпринимается и реализуется единичными субъектами с целью удовлетворения их собственных — идеальных или материальных — интересов. <...> решающая роль индивидуального интереса неизменна. Верно, что существует хозяйственное действие, чисто идеологически ориентированное на чужие интересы, но также верно и то, что масса людей так себя не ведет и, как показывает опыт, вести себя не может и поэтому не будет» [14, с. 248]. И это показывает основную проблему предприятия.

Она же отмечается и далее. Д. Норт пишет: «Организации создаются для того, чтобы преследовать цели своих создателей» [57, с. 92], однако для наемного персонала предприятия «единственной



Жемчугов Александр Михайлович — аналитик ООО «Корпоративные системы управления» — «КОРПСИС». Опыт работы — более десяти лет (г. Москва)



Жемчугов Михаил Калистович — к. т. н., генеральный директор ООО «Корпоративные системы управления» — «КОРПСИС». Опыт работы — более 30 лет (г. Москва)

причиной для вступления в кооперацию является стремление удовлетворить личные мотивы... цель организации не имеет значения для отдельного человека» [6, с. 44, 86–87]. И именно в этой противоположности целей, даже их антагонистичности, и заключается основная проблема предприятия.

Известны четыре основных пути интеграции совместной деятельности людей [20, 60]:

- 1) рыночный обмен;
- 2) реципрокный обмен (дарообмен);
- 3) труд в малой солидарной группе с разделением труда;
- 4) регуляция деятельности больших групп регламентами, разделяемыми всеми сторонами деятельности.

Рассмотрим подробнее отмеченные четыре пути применительно к деятельности современного предприятия.

Внутренний рыночный обмен в предприятии

Ф. Найт пишет: «Организация становится востребованной, возможной и реально осуществимой только тогда, когда можно выделять вклады отдельных средств в продукте совместного производства. Организация же посредством добровольного договора (контракта), в условиях конкуренции возможна, реальна и эффективна до тех пор, пока подобная система возвращает собственнику каждого средства производства вклад именно этого средства» [56]. Аналогично пишет и Г. Саймон: «Наиболее важным условием является то, что вклад сотрудника в достижение целей организации должен быть измерим с разумной точностью» [98]. И «трудовые договоры будут регулировать поведение только в той мере, в какой поведение работников может быть соблюдено и оценено, с тем чтобы «правильное» поведение (т.е. поведение, которое продвигает цели организации) было вознаграждено и «неправильное» поведение наказано» [97, с. 99].

Именно это и обеспечила научная организация Ф. Тейлора за счет индивидуального учета

производительности и оплаты работника в точности с размером его выработки. При этом сам уровень труда и его оплаты определяется рынком труда. Бюрократическое предприятие — «это экономическая система, контролируемая, регулируемая и управляемая единственно лишь рынками; порядок в производстве и распределении товаров должен всецело обеспечиваться этим саморегулирующимся механизмом» [62, с. 82]. Но уже в середине XX в. Й. Шумпетер отмечает: «Никакая система не способна работать... если в ней каждый... руководствуется лишь собственными утилитарными интересами» [13, с. 119].

И стоит отметить, в связи с формированием новой экономики в России, «с трансформацией социально-экономического порядка общества, изменением характера труда, <...> труд работника невозможно измерить количественно» [69, с. 31]. И «одной из самых главных тенденций в развитии форм оплаты труда в машиностроении в последние десятилетия явилось значительное увеличение доли рабочих, оплачиваемых повременно при соответствующем снижении доли сдельщиков» [55, с. 256].

В предприятии с интеллектуальной производственной деятельностью внутренний рыночный обмен невозможен — результаты деятельности каждого его члена и подразделения не могут быть оценены ни по формальной внутренней оценке их стоимости: «Наблюдение за деятельностью человека не является хорошим ключом к тому, что он на самом деле думает или делает своим умом» [88, с. 786], ни по их рыночной стоимости: они «не имеют денежной ценности на рынке» [96, с. 310]. И интеграция персонала предприятия с интеллектуальной деятельностью внутренними рыночными механизмами практически невозможна.

Реципрокный обмен. Первичная экспрессивная группа с механической солидарностью

При реципрокном обмене (дарообмене) ответный дар не определен ни по времени, ни по

форме. Он лишь только должен иметь большую ценность для получателя [54]. Соответственно, производство при реципрокном обмене древних племен направлено только на удовлетворение текущих потребностей племени. При этом «дар, в отличие от товара, является способом поддержания социальных отношений» [65, с. 17; 89, с. 156]. Дары создают «чувственную связь», а товарный обмен — нет [95]. Дарообмен создает сплоченные первичные группы [18, 27], объединяемые общностью интересов — «механической солидарностью» [27]. Такие малые группы естественным путем возникают в каждом предприятии (независимо ни от чьей воли), но они ориентированы на свои внутренние цели и интересы.

Разделение труда. Вторичная инструментальная группа с органической солидарностью

Разделение труда в первичной малой группе порождает естественные вторичные инструментальные группы, «истинная функция его — создавать между двумя или несколькими личностями чувство солидарности. Каким бы способом ни получался этот результат, именно солидарность порождает эти общества друзей, и она их отмечает своею печатью» [27, с. 57–58]. При этом «роль солидарности — не уничтожение конкуренции, но ее укрощение» [27, с. 340]. Укрощение осуществляется за счет, во-первых, естественного отбора членов первичной группы по моральным и этическим ценностям, во-вторых, внутреннего контроля и санкций группы.

Товарное производство в малых группах с органической солидарностью (далее будем называть их «солидарными группами») более эффективно, но ограничено размерами таких групп — это не более пяти-шести человек. Здесь О. Уильямсон писал: «Если бы крупные фирмы могли копировать деятельность совокупности мелких фирм во всех

обстоятельствах, где успешны мелкие фирмы, они были бы столь же успешны» [73]. Только история показала, что здесь он был неправ: «Большие общества не могут существовать, придерживаясь морали маленьких» [20, с. 154].

Анализируя деятельность солидарных групп, Э. Дюркгейм отмечал, что «действие, оказываемое социальным организмом на своих членов, не может иметь в себе ничего специфического, потому что политические цели сами по себе ничто и являются лишь простым обобщенным выражением целей индивидуальных»¹ [27, с. 491]. И группа имеет внутригрупповую «ограниченную мораль»², не действующую вне группы [59]. При этом «чем выше солидарность в «мы-группе», тем сильнее ее отчужденность и враждебность по отношению к «они-группам» [20, с. 16]. Еще З. Фрейд «постулировал факт неизбежности, универсальности аутигрупповой враждебности в любом межгрупповом взаимодействии» [1, с. 7]. Это же соответствует и концепции Р. Ардри, заключающейся в том, что избежать агрессии в межгрупповых отношениях невозможно, т.к. агрессия — это «не поддающаяся уничтожению черта человечества» [22, с. 77; 82, с. 117]. Скорее же это не агрессия, а проявление доминирования личного интереса в борьбе за ограниченные ресурсы.

Солидарная малая группа самодостаточна и является более эгоистичным субъектом деятельности, чем несамодостаточный отдельный человек [40, с. 125]. В предприятии у такой группы доминируют ее внутренние интересы: «общество существует для выгоды своих членов, члены же не существуют для выгоды общества» [27, с. 491].

Регуляция — деятельность в соответствии с внешними регламентами

«Дюркгейм безусловно различал социальную солидарность и социальную регуляцию, рассматривая их как автономные и вместе с тем

¹ Целей, определяемых «приведенной ценностью всей суммы разностей между выгодами и издержками, как неденежными, так и денежными» [8, с. 41]. — *Здесь и далее прим. авт.*

² «Морально, можно сказать, все то, что служит источником солидарности, все, что заставляет человека считаться с другими, регулировать свои движения не только эгоистически-ми побуждениями» [27, с. 369].

взаимосвязанные явления. Это различие «способа, которым индивиды привязаны к обществу», и «способа, которым оно их регламентирует» [20, с. 120]. Вопросы солидарности уже рассмотрены выше. Что касается регламентов, то: «Регламент (франц. *règlement*, от *règle* — правило) — собирательное понятие для обозначения разнообразных нормативных правовых актов, издаваемых органами публичной власти» [12], в нашем случае — вышестоящими органами предприятия [96]. Практически регламент определяет легитимный безличный порядок [14] как «внешнее, объективное и обязательное выражение содержания административного процесса, не допускающее вариантов действий субъектов правоприменения» [48, с. 3]. Определяет направленность деятельности на достижение целей предприятия, а не личных целей входящих в него социальных групп и отдельных индивидов.

Необходимо отметить, что М. Вебер включал в этот порядок и то, что руководитель «распоряжается и отдает приказание, но, в свою очередь, сам подчиняется безличному порядку, в соответствии с которым ориентирует свои распоряжения» [14, с. 256]. Однако В.И. Спиридонова отмечает дисфункциональность такого порядка в наше время: «дисфункции» современного общества в конечном счете связаны с проблемами управления, т.е. с анахроничностью современных средств регуляции и контроля, с их неприспособленностью к изменившимся «условиям игры» [67, с. 69]. При интеллектуальной деятельности и личные распоряжения, и их исполнение, осуществляются с доминированием личного интереса³. И такое «ручное управление» деятельностью путем личных распоряжений и указаний в наше время «дисфункционально» и не может являться регуляцией, направленной на эффективное достижение целей предприятия.

Регуляция деятельности капиталистического предприятия была начата научной организацией труда Ф. Тейлора и организацией предприятия в целом А. Файоля [83]. При этом «его [Тейлора] принципы научного менеджмента стали краеугольным камнем организации труда в первой половине XX века, а во многих ситуациях преобладают по сей день»⁴ [52, с. 42], и «до сих пор не придумано ничего лучше файолевских схем организации» [75, с. 6].

При этом понятно, что правила совместной деятельности, в соответствии с которыми «люди должны сотрудничать, должны быть определены заранее если не для всех возможных случаев, то, по крайней мере, для наиболее распространенных» [27, с. 339]. В современных предприятиях эти нормы должны быть разработаны их руководством под конкретные цели и деятельность предприятия. «Главная и наиболее эффективная форма социальной интеграции — это «жизнь по правилам», «абстрактным», универсальным, находящимся над отдельными конкретными солидарностями, правилам, формируемым, одобряемым и разделяемым всеми социальными субъектами» [20, с. 157].

Эти правила фактически создают внутреннюю среду предприятия⁵, в которой осуществляют деятельность его структурные подразделения, его коллектив. При этом «чем больше и сложнее общество, тем большее значение в нем имеют правила и тем меньшее значение — солидарность, и наоборот» [20, с. 52]. А «отсутствие регламентации мешает правильной гармонии функций. <...> чем организация сложнее, тем сильнее дает себя чувствовать необходимость обширной регламентации» [27, с. 381]. Без формальной организации могут обходиться только самые малые предприятия (микropредприятия), деятельность которых определяется и организуется собственником на личностном уровне: «в самых малых предприятиях,

³ «Экономика связана не с вещами и осязаемыми материальными объектами, а с людьми, их смыслами и действиями» [96]. Экономика может лишь учитывать доминирование личного интереса — и это первый принцип экономики [92], даже основываться только на нем [30].

⁴ Научная организация труда Ф. Тейлора была эффективна до второй половины XX в., ее эффективность стала падать за счет развития интеллектуального труда и развития высших потребностей человека [39].

⁵ Фактически «к числу сред относятся, например, система регламентов, действующих на предприятии» [43, с. 237].

где взаимодействие протекает на личностном уровне, неформальных норм в целом достаточно» [58, с. 91].

Для всех же предприятий, не имеющих возможности постоянного взаимодействия сотрудников и собственника на личностном уровне, для обеспечения высокой эффективности деятельности наличие формальной системы солидарных регламентов необходимо.

Работа без правил и эффективность управления предприятием

Несмотря на отмеченное выше, в наших предприятиях «значительная часть правил не является результатом каких-то общих соглашений, договоров, <...> а потому не могут считаться подлинными правилами. <...> Правила⁶, если они действующие, могут считаться таковыми только в том случае, если они вырастают из солидарности, контрактов, <...> предполагают определенный уровень единства и сотрудничества» [20, с. 155, 157–158]. При этом «насильственно же заставить индивидов быть солидарными так же невозможно, как заставить быть свободными. Поэтому сама по себе идея солидарности, не базирующаяся на реальной взаимной заинтересованности, взаимном интересе, справедливости и индивидуальной свободе невозможна, она не имеет ничего общего с принудительным и навязанным единством» [20, с. 16]. Разработка регламентов руководством, утверждение приказом и раздача под подпись определяет только то, что в большинстве пользоваться ими никто не будет.

А если солидарные внешние регламенты отсутствуют, персонал «стремится извлечь максимум выгоды для себя исходя из ситуации и своих целей» [67, с. 43], причем «с минимально возможными усилиями» [10, с. 112]. Более того, «наиболее эффективной в техническом плане процедуре — вне зависимости от того, узаконена она культурой или нет, — как правило, начинают отдавать

предпочтение перед институционально предписанным поведением» [49]. Личный интерес толкает человека и группы на оппортунистическую деятельность [73], обеспечивающую свои интересы даже с нанесением ущерба предприятию.

Именно отмеченной в предыдущем разделе главной и наиболее эффективной формы социальной интеграции «российскому обществу не хватает сегодня, так же как не хватало и в прошлом» [20, с. 157]. Без таких «формируемых, одобряемых и разделяемых всеми социальными субъектами» правил возможно только управление директивными заданиями и распоряжениями: «Ручное управление», характерное для российской бюрократии начала XXI в., — не что иное, как эвфемизм для обозначения управления без правил» [20, с. 158].

ИНТЕГРАЦИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА

В целом же можно отметить, что вся деятельность и человека, и социальных групп исходит из их личных интересов. При этом, как отмечал Р. Мертон, «бюрократия является вторичной групповой структурой, предназначенной осуществлять определенную деятельность, которая не может быть удовлетворительно исполнена на основе критериев первичной группы» [49, с. 335]. Структурой, предназначенной для обеспечения интеграции персонала, у которого доминируют личные интересы, на достижение целей предприятия.

Здесь Л.Ф. Мизес выделяет управление прибылью и бюрократическое ведение дел, связанное с соблюдением подробных правил и регламентаций, установленных вышестоящим органом. Первое базируется на измеряемой прибыли; второе — на ведении административных дел, результат которых не имеет цены на рынке и не может быть

⁶ Далее систему таких правил будем называть системой солидарных регламентов.

установлен в соответствии с арифметическими процедурами бизнеса, нацеленного на получение прибыли [96, с. 310]. Отмеченное же выше «ручное управление» Л.Ф. Мизес даже не упоминает: оно, как показано ранее, неизбежно исходит из доминирования личных интересов руководителей, отдающих свои распоряжения и указания.

Что касается управления прибылью, то это возможно только для руководителя предприятия, лично отвечающего за нее перед собственником. Для обеспечения эффективной деятельности всех остальных руководителей, специалистов, рядового персонала необходимо создавать такие правила и регламенты — формальные институты, которые соответствуют целям не только предприятия, но и его коллектива. При этом Э. Остром отмечает, что у человека «на структуру анализируемых ситуаций воздействует система правил в их совокупности, а не единичные правила — правила действуют системно, а не по отдельности» [59, с. 94, 109]. Более того, мы всегда имеем «взаимозависимые институты; изменение только одного института в попытке добиться желаемой эффективности в любом случае окажется тщетным, а то и контрпродуктивным поступком» [58, с. 225]. И «действительное поведение связано с результирующей силой, воздействующей на человека» [46, с. 27–39].

Только сформулировать такую систему регламентов не смогут ни руководитель, ни внутренние специалисты, ни внешние консультанты: «бессмысленно распространять свои суждения на цели и желания других людей» [96, с. 19]. Ведь «каждый человек обладает своей системой ценностей, которая определяет его действия и влияет на принимаемые решения» [50, с. 186].

Цель предприятия

Деятельность любой социальной организации⁷ как социальной системы невозможна без

наличия у нее цели: предвидимых результатов и средств их достижения [35]. При этом вопрос, какой результат должен быть получен, решается внутри социальной системы и на основе ее закономерных механизмов. «Организация сама, на основе своих внутренних процессов, принимает решение о том, какой результат нужен в данный момент» [2, с. 89]. И «тот или иной уровень развития целеполагания и достижения цели — главная конституирующая черта жизнедеятельности существ, обладающих психикой» [19].

В менеджменте отмечается, что бюрократическое предприятие «в чистом виде» — это «механистическая система» [90, с. 103]. Но только этот «чистый вид» нереализуем. Бюрократическому предприятию цель ставит собственник, только предприятие — это живая система, деятельность которой определяется личными интересами его социальных групп и отдельных индивидов. И при целеполагании они сами «принимают решение о том, какой результат нужен в данный момент» [2, с. 89]. Они будут осуществлять свою деятельность именно в направлении достижения своих личных целей. Здесь Г. Эмерсон пишет: «Если бы мы могли объединить все цели и идеалы, вдохновляющие организацию сверху донизу, собрать их таким образом, чтобы все они действовали в одном и том же направлении, то результаты получились бы колоссальные. Но поскольку на деле все они тянут в разные стороны, равнодействующая часто оказывается очень слабой, а иногда и просто отрицательной» [86, с. 45]. А внешнее принуждение и санкции лишь в некоторой степени обеспечивают направленность деятельности в сторону внешней цели.

В шутку и всерьез отметим, что регламентировать управление деятельностью предприятия авторитарно и директивно возможно только после принятия «Трактата о введении единомыслия в России» К. Пруткова, в котором отмечается очевидный вред различия во взглядах и убеждениях,

⁷ К социальным организациям относятся «все живые системы: они существуют в восьми «ключевых» иерархических уровнях: ячейка, орган, организм, группа, организация, сообщество, общество и наднациональная система» [5, с. 201]. И человек, и предприятие — это живые социальные системы.

вред несогласия во мнениях⁸. А строго всерьез — устранить доминирование личного интереса человека невозможно. Для эффективной деятельности персонала, во-первых, необходимо коллегиально создавать солидарные регламенты, обеспечивающие включение целей предприятия в личные интересы человека и коллектива⁹, и, во-вторых, обеспечить их поддержку действенными внутренними санкциями¹⁰ коллектива, что и обеспечивается только при солидарной системе регламентов.

Обеспечение постановки и осуществления высоких целей предприятия

Если предприятие намеревается иметь высокую эффективность деятельности, ему необходимо наличие системы солидарных регламентов. Однако это очень сложный, проблематичный и затратный процесс, который возможно производить при его особой необходимости:

- при организации нового предприятия, в котором формальные регламенты еще не созданы;
- при наличии в предприятии регламентов, ориентированных на достижение целей предприятия без учета целей персонала;
- с течением времени: ведь при обнаружении значимых угроз или открывающихся новых возможностей в любом предприятии проводятся отдельные несистемные адекватные им эволюционные¹¹ изменения, при которых возникают и накапливаются противоречия¹² — необходима периодическая модернизация системы регламентов [77].

Без создания и поддержания системы солидарных регламентов деятельность предприятия будет заведомо неэффективной: возможен только

компромисс интересов руководителя и его подчиненных [6, 35, 37], который существовал и до научной организации Ф. Тейлора (на второй стадии капитализма [32]), когда работник давал «во многих случаях не более одной трети или половины надлежащей дневной выработки» [72, с. 11–12]. И этот компромисс был устранен научной организацией, которая довела дневную выработку до 100%, но вновь возник при доминировании интеллектуального труда на четвертой стадии капитализма [32]: мир изменился, и началось снижение эффективности работы фирм [21, с. 40–41].

Создание солидарной системы регламентов предприятия

Как отмечалось выше, регламент — это собирательное понятие для обозначения разнообразных нормативных правовых актов.

По А. Файолю, «органом и инструментом административной функции служат лишь образования социального порядка. <...> Здоровье и хорошее функционирование социального образования зависят от известного числа условий, которые почти безразлично обозначаются то именем принципов, то — законов или правил. Я предпочитаю термин *принципы*» [74, с. 12]. Он отметил, что ему «представляется особенно полезным в настоящее время включить в административную доктрину дюжину обоснованных принципов. <...> Совокупность этих истин и составляет кодекс данного времени. Без принципов мы во тьме, в хаосе» [74, с. 29]. Уже в наше время отмечается, что «принципы организации — это исходные для человека установки, сформулированные в нормативной форме, которые обуславливают его познавательную

⁸ К. Прутков — коллективный псевдоним русских писателей середины XIX в., создавших вымышленный сатирический образ бюрократа-чиновника.

⁹ Директивные формальные регламенты действуют только путем распоряжений и заданий подчиненным — при них мы будем иметь только неэффективное «ручное управление».

¹⁰ «Наиболее значительный аспект социальной среды — это система нормативных правил, подкрепленных санкциями, необходимость появления в отношениях между индивидами принудительной власти» [60, с. 179]. А при интеллектуальном труде формальный контроль и санкции малоэффективны.

¹¹ В своей деятельности организации развиваются циклически: эволюция — революция [93], товарооборот с получением прибыли — развитие, требующее инвестиций [85]. При этом «эволюция нередко подготавливает революцию, ведет к ней и завершается ею, а революция, напротив, сменяется новыми эволюционными изменениями. Механизм, который является толчком к смене эволюции на революцию, можно назвать кризисом развития» [28, с. 4].

¹² Здесь А. Богданов пишет: «Из системных противоречий вытекает организационная задача, тем более настоятельная, чем сильнее их развитие, задача их разрешения или устранения. Жизнь ее решает или отрицательным путем — разрушается сама система, например, умирает организм, или положительным путем — преобразованием системы, освобождающим ее от противоречий» [11].

преобразовательную деятельность... закрепляемые в совокупности социальных норм, становятся действенными при осознанном их исполнении субъектами общества» [51, с. 51].

Здесь Т. Парсонс отметил, что «существует минимальный набор структурных элементов действия — целей, средств, условий и норм. Невозможно дать значимое описание действия без спецификации всех этих четырех элементов» [60, с. 199].

■ *Цели и средства.* Для предприятия «цель — это предвидимый результат и средства его достижения»¹³ [31, 35]. В интеллектуальной деятельности они практически неразделимы: «планомерная организация всякого практического дела достигается именно таким образом, что участники его прежде всего сталкиваются — относительно цели, средств¹⁴, порядка исполнения и т.д.: организационный процесс, выполняемый посредством речи и мышления, в форме «обсуждения» [11, с. 44–45]. А деятельность «в основном представляет собой форму анализа средств, который направлен на обнаружение описания процесса пути, ведущего к желаемой цели» [99, с. 479]. При этом «все проблемы, которыми мы озабочены, это только проблемы средств» [91, с. 278]. Необходимая коллективу цель предприятия — это внутренняя максимальная цель, которая достигается при выявленных средствах (с учетом сопутствующих рисков) и дает максимальные результаты и коллективу, и предприятию. Директивные же цели могут быть эффективными, только если они исходят из интересов коллектива — те, которые он еще не осознает.

■ *Условия деятельности.* Условия деятельности по Т. Парсонсу — это внешняя среда коллектива [60], которая в предприятии во многом и определяется принятой системой регламентов.

■ *Социальные нормы.* Цели могут достигаться самими различными средствами¹⁵. Отношением

между средствами и целью нормы управляют принятые нормы (регламенты) деятельности [60].

■ *Система регламентов предприятия.* В целом же система регламентов предприятия, обеспечивающая максимальную эффективность его деятельности, должна обеспечивать и административную доктрину А. Файоля [74, с. 41], и четыре структурных элемента действия Т. Парсонса [60, с. 199]. А главное — должна обеспечивать интересы всех сторон деятельности: собственника, руководителей, специалистов, рядовых сотрудников: должна быть солидарной.

Необходимость и достаточность Единой солидарной системы регламентов предприятия

В ходе наших более чем 15-летних консалтинговых работ с параллельными теоретическими исследованиями («Теория без практики мертва и бесплодна, а практика без теории бесполезна и пагубна» П.Л. Чебышев [61 с. 54]) мы выявили следующую необходимую и достаточную систему регламентов¹⁶ — «Единую солидарную систему регламентов — ЕССР» [39], обеспечивающую необходимые принципы и элементы действия [60, 74], определяющую деятельность предприятия, достигаемые им результаты [38, 39].

■ *Регламенты морально-этических и профессиональных качеств* принимаемых сотрудников, их развития. «Моральные качества соискателя управленческой должности были главным критерием отбора и продвижения талантов в Китае и Корее на протяжении более 1000 лет» [16, с. 251]. А «этика обретает определяющее влияние на жизненное поведение и тем самым на хозяйство» [14, с. 59].

■ *Регламенты отношений собственности.* Отношения собственности — это основа деятельности человека: человек ценит и преумножает то,

¹³ «Конкретизация цели... это есть вместе с тем открытие условий, в которых дана эта цель, <...> есть нахождение, открытие адекватной условиям системы операций, нахождение способов решения. Средств, с помощью которых цель достигается в заданных условиях, вернее в заданных условиях, которые должны быть найдены» [47, с. 399].

¹⁴ Средств нет в данной вселенной; в этой вселенной существуют только вещи. Вещь (чаще определенная комбинация вещей) становится средством, когда интеллектуальная деятельность человека выявляет возможность ее использования для достижения какой-либо цели [60, 96].

¹⁵ «Средства — это все, что может служить достижению цели, посредством ли законов природы или правил игры» [63, с. 46].

¹⁶ Число регламентов может быть более отмеченного ввиду возможности их разделения или добавления новых, специфичных для конкретного предприятия.

что находится в его личной собственности, в меньшей степени — в коллективной [4]. И «те формы организаций, которые они создают при заключении конкретных контрактов, проистекают из структуры прав собственности» [57, с. 74].

■ *Регламенты сферы деятельности* — это регламенты разделения труда. Человек, имеющий свою четкую сферу деятельности и ответственности, только и становится профессионалом в этой сфере.

■ *Регламенты бизнес-процессов*, в отличие от организационной структуры, представляют деятельность предприятия в динамике. Без формализованных и принятых оптимальных бизнес-процессов возможно только «ручное управление» постоянными заданиями и распоряжениями руководителя.

■ *Регламенты вида целеполагания* определяют выбор директивного, демократического, либерального или партнерского целеполагания в предприятии и его подразделениях.

■ *Регламенты определения целей*¹⁷ — это регламенты принимаемых социально-экономических результатов предприятия и коллектива (в том числе и высших духовных), определения и распределения средств их достижения (материальных, нематериальных, финансовых). Цели членов коллектива предприятия — расширенное воспроизводство человеческого капитала [35], цели предприятия — расширенное воспроизводство его социально-экономических результатов. Цели собственника — повышение и капитализация предприятия, и дивидендов, и других составляющих его человеческого капитала.

■ *Регламенты управленческого учета и владельческого контроля*. Управленческий учет издержек и результатов на всех уровнях иерархии необходим для минимизации издержек и высокой эффективности деятельности. Владельческий

контроль собственником и руководителями структурных подразделений необходим для поэтапного контроля и возможной коррекции деятельности по достижению итогового результата предприятия.

Необходимо отметить, что если регламенты будут детальными (не иметь степеней свободы), то предприятие не сможет осуществлять свою деятельность при изменчивой внутренней и внешней среде. Для получения результата в реальной среде ему необходима динамическая изменчивость входящих в нее структурных компонентов, продолжающаяся до тех пор, пока не будет получен соответствующий полезный результат — самоорганизация деятельности в поисках принятого коллективом полезного результата [2].

Обеспечение общности интересов всех подразделений, всего коллектива предприятия

Для обеспечения общности интересов¹⁸ всех подразделений, всего коллектива предприятия и максимальной эффективности деятельности предприятия методика разработки описанной «Единой солидарной системы регламентов — ЕССР» [33, 39] предприятия, с одной стороны, определяется тем, что цели должны задаваться сверху вниз (начиная с внешних ключевых положений собственника предприятия [34]). С другой, они должны создаваться изнутри коллегиально снизу вверх и должны быть направлены на достижение внутренних целей коллектива. Рассмотрим нашу методику [33] для условного предприятия, организационная структура которого приведена на рисунке. При этом отметим, что разработанная ЕССР каждого подразделения является основой положения об этом подразделении — его сутью — за ее рамками остаются только общие положения.

¹⁷ При целеполагании «каждый человек обладает своей системой ценностей, которая определяет его действия и влияет на принимаемые решения» [50, с. 186]. И «для ценностей не может быть общей шкалы» [68, с. 80]. И к высшим целям, определяющим целеполагание, а далее и целеосуществление, относятся свобода выбора и справедливость.

¹⁸ По Ф.А. Хайеку, это обеспечивается тем, что члены коллектива, «преследуя разные индивидуальные цели, соблюдают одинаковые правила поведения» [81, с. 196]. А величайшая социальная трансформация, знаменовавшая вступление собственно в эру, или состояние, цивилизации, «состоит в переходе... к открытому абстрактному обществу, скрепленному не общими целями, а подчинением общим для всех абстрактным правилам» [81, с. 485].

В каждом подразделении n (см. рисунок) мы имеем ЕССР этого подразделения, разработанную руководителем вышестоящего подразделения (на приведенном рисунке руководителем предприятия), доработанную и согласованную с руководителем подразделения n . Для разработки положений своих структурных подразделений руководитель подразделения n разрабатывает предварительные ЕССР для всех подчиненных подразделений $n.1-n.M$ (в рамках ЕССР своего подразделения), передает им на рассмотрение, далее совместно дорабатывает и согласовывает с каждым из них. А затем совместно с ними проверяет согласованность деятельности всех подчиненных подразделений $n.1-n.M$ и уточняет бизнес-процессы своего подразделения n .

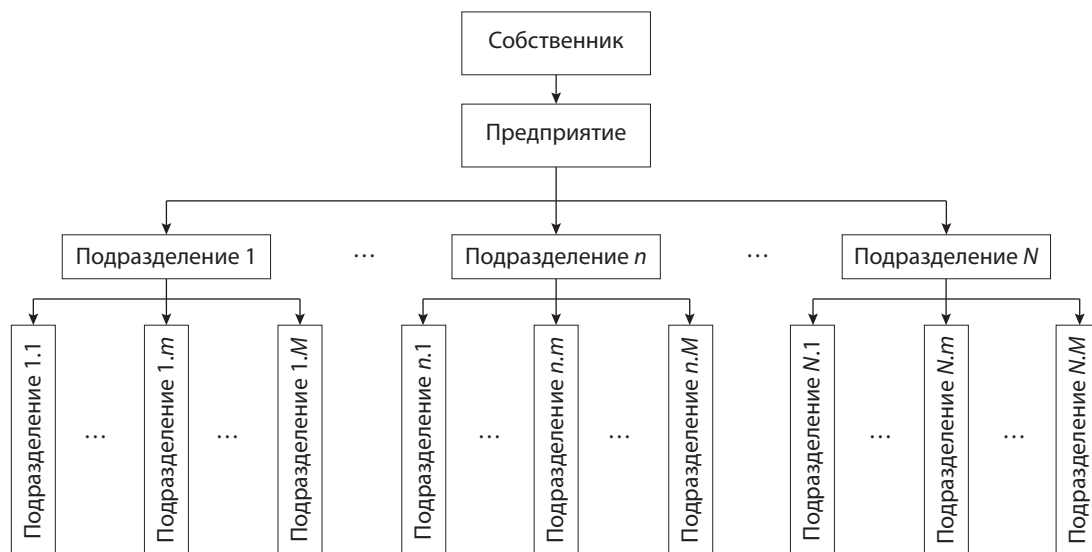
В целом — это рекурсивная процедура¹⁹, начинающаяся с собственника и завершающаяся

рабочими подразделениями с рядовыми сотрудниками. Их ЕССР является сутью положения о предприятии, положений структурных подразделений и специалистов, должностных инструкций.

Результатом данной методики является создание уже единой по всем уровням иерархии предприятия и во времени²⁰ солидарной системы положений. Мы получим предприятие как единый организм, обеспечивающий постановку и достижение и общей цели, и целей всех членов коллектива, всех уровней иерархии.

При такой методике каждое положение о структурном подразделении будет включать и заданные сверху регламенты подразделения, и разработанные проекты регламентов подчиненных подразделений — только при этом положение будет достаточно полно говорить о его внутренней деятельности, только при этом будет обеспечиваться

Рисунок. Структура условного предприятия



¹⁹ Такая рекурсивная методика впервые применена к вопросу организации предприятия С. Биром [9].

²⁰ Положения регламентов каждого уровня иерархии находятся в рамках положений вышестоящего уровня и предприятия в целом. За счет регламентирования только долговременных положений система едина во времени.

прозрачность и прослеживаемость рамок деятельности регламентов по всей иерархии предприятия.

Что касается внедрения солидарной системы положений всех уровней иерархии предприятия, то она не представляет проблем. Такая организационная документация — это документация, согласованная с коллективом, — это «самовнедряемая» документация [31, с. 78], требуется только ее доработка по итогам опытной эксплуатации.

При отмеченной методике Единая солидарная система регламентов и положений о предприятии и его подразделениях является «кодексом» предприятия [74], «кодом ДНК» предприятия [5, 94], концепциями / понятиями, которые в сжатой форме отражают, образовав связную систему, деятельность предприятия и достигаемые им результаты [29]. Она обеспечивает общность интересов всех участников деятельности и формирует высокую корпоративную культуру — определяет высокую эффективность деятельности по достижению целей предприятия.

Единая солидарная система регламентов предприятия — это эволюция, а не изобретение

Анализируя описанные регламенты Единой системы, мы видим, что каждый из них не является каким-либо изобретением. Они известны и базируются на многовековом опыте человечества. И система этих регламентов — это только «новая комбинация» известных положений эффективной деятельности (организации производства, труда, управления) социальных субъектов — их накопленных ценностей. Или же применение их «комбинации» в другой сфере деятельности [3, 11, 26, 45, 85]. Как отмечал Ф.А. Хайек: «Мы никогда не можем ставить своей целью перестроить их [ценности] в целом, и в наших усилиях улучшить их мы должны согласиться с тем, многого не понимаем. Мы всегда должны действовать в рамках тех ценностей и институтов, которые созданы не нами. <...> результат экспериментирования многих поколений может заключать

в себе больше опыта, чем тот, которым может обладать одно» [20, с. 138]. Это же отмечали и Ф. Тейлор: «Искусство научного управления — это эволюция, а не изобретение» [71, с. 87], и Й. Шумпетер [85].

Здесь необходимо отметить, что, если в течение деятельности предприятия эволюционно не проводились системные организационные изменения, в нем потребуются уже проблемные революционные изменения [77, с. 51]. Здесь, для проведения в предприятии эффективных эволюционных изменений, «особенно важно иметь образ будущего» и «построение промежуточных институтов» [76, с. 6]. Рассмотрение данного вопроса приведено в нашей статье [36].

МЕНЕДЖМЕНТ XXI В.

Концепции менеджмента XXI в.

Закат организации труда XXI в. (снижение эффективности работы фирм) при существующей организации деятельности предприятий — снижении эффективности деятельности в новом мире [21] — стал очевиден уже в конце XX в. В литературе возникают новые концепции «постиндустриализма», «неокапитализма», «посткапитализма», «ноосферизма», «ноономики» и т.п. Только большинство из них не учитывают первый принцип экономики: доминирование личного интереса человека [41, 66]. А создание нового человека — человека с доминированием общественных интересов [7, 23, 42, 70] — на наш взгляд, все же невозможно. Ведь «человеческая природа остается неизменной, менеджмент в XXI веке не будет сильно отличаться от менеджмента XX века» [15, с. 109].

В других источниках менеджмент XXI в. базируется на несостоятельных, на наш взгляд, аксиомах: «знание и наука... являются... главной тенденцией замещения человеческого труда» [64, с. 113] — человеческий труд просто переходит на более высокий интеллектуальный уровень;

а аксиома «полной ликвидации человеческого труда с заменой его роботизированным производством» отвергается и другими авторами [84, с. 133].

Отмечается также, что «концепции перехода к «посткапитализму» являются ему слабой альтернативой, оставаясь не более чем рациональным измышлением горстки интеллектуалов» [80, с. 49].

А в целом, вероятно, можно согласиться с тем, что «легче вообразить конец света, чем конец капитализма» [79, с. 12].

Каким должен быть менеджмент XXI в.

Развитие менеджмента — это эволюция, а не революция. Здесь Г.Б. Клейнер отмечает: «Внутрифирменные институты — регламенты, формальные и неформальные правила, привычки — представляют собой уникальный для каждого предприятия комплекс, его имманентную часть. Эволюционное развитие такого институционального комплекса предприятия станет в XXI в. одним из основных направлений менеджмента» [43, с. 244]. И это будет уже «ценностный (духовный) менеджмент — управление формированием и развитием системы ценностей, разделяемых участниками деятельности предприятия. Речь идет об установках, позволяющих осознать некие высшие («надпредметные») цели функционирования предприятия» [44, с. 34]. Эта «другая экономическая организация [надэкономическая — прим. авт.] заключается в том, что их экономическая деятельность подчинена этическим ценностям (выступают как кооперативные ценности), которые, наряду с экономическими и юридическими законами, регулируют совместную деятельность кооператоров, руководствующихся своими внутренними убеждениями и силой коллективного мнения. <...> изначально в качестве побудительных компонентов выступают ценность реципрокного поведения, справедливый характер процедур и социальная ориентированность целей» [87, с. 211]. При этом

«в современной экономической науке остается основная проблема, заключающаяся в том, что в качестве незыблемого императива действует положение — главной целью хозяйственной деятельности человека является удовлетворение его собственных потребностей. <...> Духовная экономика формируется не сама, а только за счет соглашений и договоренности в культурно-теологической подсистеме общества» [53].

Социально-производственные отношения и социальный порядок в докапиталистические эпохи обеспечивались исторически выработанными регламентами: сложными формами публичности, магическими ритуалами, нормами дарообмена и совместного производства результатов труда, поддерживаемыми действенными санкциями. В современной терминологии — это политическая власть, а не экономическая [24, 25]. Реально «всюду экономическая система приводится в действие неэкономическими мотивами»²¹ [60, с. 58]. А «экономическая система является, в сущности, лишь простой функцией социальной организации» [62, с. 62].

В XXI в. «в структуре многообразной управленческой деятельности мы понимаем менеджмент ныне как вид организационно-хозяйственного управления в условиях социально-экономической свободы личности. И все другие многочисленные его дефиниции становятся частными, отражающими те или иные аспекты этого рода управленческого труда» [17, с. 120].

Единая солидарная система регламентов расставляет все на свои места, обеспечивая и материальное, и духовное развитие всех сторон деятельности предприятия: собственника, руководства, специалистов, рядового персонала. В отличие от научной организации труда Ф. Тейлора, она базируется не на общности материальных интересов, а на основе солидарно вырабатываемой в предприятии иерархической системы правил, обеспечивающих общность и социально-экономических, и духовных интересов.

²¹ И это четко отмечали еще М. Вебер [14], Ф. Найт [56].

Это соответствует «началу Третьей великой трансформации, которая вновь решает прежде нерешенные и вновь возникшие вопросы. Существует не только «невидимая рука» рынка, но и «невидимые руки» общества, морали, культуры, которые обуславливают не рыночные, а иные виды саморегуляции, возвращая и социализируя человека не только в ближайших средах семьи, родства, соседства, профессионального коллектива, но и в обществе в целом, которое не может быть подменено экономикой или сведено к ней. Третья великая трансформация только проявляется своими первыми признаками, но уже есть основания для предположений о ее возможном ходе, о присущей ей инновации в понимании прогресса и модернизации, большем внимании к ценностям и для опасений, что отсутствие решения ряда проблем — экологической, этической, нехватки справедливости — угрожает человечеству» [78].

На основании всего изложенного мы можем заключить, что реальная перспектива менеджмента XXI в. — по крайней мере обозримой части XXI в. — это менеджмент, базирующийся на Единой солидарной системе регламентов.

ДОСТИГНУТЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Рассмотренная организация деятельности предприятия на базе Единой солидарной системы регламентов, коллегиально создаваемая под каждое конкретное предприятие его коллективом (первоначально с методическим участием консультантов), как и научная организация труда Ф. Тейлора, «коренным образом изменяет саму систему управления» так, что интересы всех сторон деятельности (собственника, руководителей, специалистов, рядовых) «становятся тождественными вместо того, чтобы быть противоположными». Только уже для интеллектуального труда XXI в. и высших потребностей человека, в том числе свободы и справедливости. Обеспечивает высокую корпоративную культуру и максимально

возможную эффективность деятельности предприятия.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Научная организация труда Ф. Тейлора, как отмечал он сам, «применительна к очень элементарному виду труда», поэтому не может быть применима к организации интеллектуального труда нашего времени и доминированию высших ценностей человека. А попытки распространить ее на деятельность предприятий интеллектуального труда путем изобретения различных неизвестных и неапробированных историей систем, например систем измеримых показателей (KPI), принципиально не могут дать положительных результатов.

Для организации деятельности современных предприятий интеллектуального труда в наше время также необходимо «коренным образом изменить саму систему управления так, чтобы интересы рабочих и администрации стали тождественными вместо того, чтобы быть противоположными» [72, с. 39]. Только уже еще более «коренным» образом — перейти от формальной организации солидарных норм выработки и расценок, обеспечивающих единство утилитарных интересов, к такой формальной организации, которая обеспечит в предприятии вертикаль власти внутренних норм и регламентов, направленных и на достижение целей предприятия, и на достижение материальных и высших целей коллектива. Вертикаль, поддерживаемую всем коллективом. А также обеспечивающую свободу, самоорганизацию и самоуправление коллектива направленные на достижение его внутренних разносторонних целей, в которые включены и цели его подразделений, и цели предприятия в целом.

Такая организация обеспечивается рассмотренной Единой солидарной системой регламентов [39] и рекурсивной методикой ее создания и внедрения [33]. Эта система и методика базируется на социальных положениях Э. Дюркгейма [27], Ф. Хайека [81], Л.Ф. Мизеса [96], А.Б. Гофмана [20],

системных положениях К. Левина [46], Ч. Барнарда [6], Д. Нортона [57, 58], Э. Острома [59], отдельных положениях ряда других исследователей. Она обеспечивает административную доктрину А. Файоля [74, с. 41], структурные элементы действия Т. Парсонса [60, с. 199], соответствует «институциональному комплексу предприятия», введенному Г.Б. Клейнером [43, с. 244], «Третьей великой трансформации» В.Г. Федотовой и др. [78] Она —

как у Ф. Тейлора и Й. Шумпетера — является не изобретением, а использованием новых известных комбинаций [72, 85], обеспечивает эволюционное развитие.

Материалы представленной статьи полностью доказывают, что рассмотренная в ней Единая солидарная система регламентов и методика ее создания и внедрения могут стать основой менеджмента XXI в. — по крайней мере обозримой части XXI в.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990.
2. Анохин П.К. Избранные труды. Философские аспекты теории функциональной системы. — М.: Наука, 1978.
3. Ансофф И. Стратегическое управление. — М.: Экономика, 1989.
4. Аристотель. Политика // Сборник «Сочинения» в 4 т. — Т. 4. — М.: Мысль, 1983.
5. Асаул А.Н., Чегайдак А.П. Организация как живая система: индивидуальный код-структура (икс «х») субъекта экономической деятельности // Вестник экономической науки Украины. — 2012. — №1(21). — С. 201–205.
6. Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации. — М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН, 2009.
7. Бекарев А.М. Далеко ли до посткапитализма? // Личность. Культура. Общество. — 2018. — Т. 20. — №34(99-100). — С. 101–107.
8. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. — М.: ГУ ВШЭ, 2003.
9. Бир С. Мозг фирмы. — М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009.
10. Блауг М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют. — М.: НП «Журнал Вопросы экономики», 2004.
11. Богданов А.А. Тектология: всеобщая организационная наука. — М.: Финансы, 2003.
12. Большая российская энциклопедия, 2015.
13. Боулз С. Моральная экономика: почему хорошие стимулы не заменят хороших граждан // Экономическая социология. — 2016. — Т. 17. — №4. — С. 100–128.
14. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. — Т. I. Социология. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016.
15. Витальева В.А. «2000.04.032. Хофстеде Г. Общее и специфическое в глобальном менеджменте XXI века. Hofstede G. Problems remain, But theories will change: the universal and the specific in 21st-century global management» // Organizational Dynamics. N.Y., 1999. Vol. 28, No. 1, P. 34–43 // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. Реферативный журнал. — 2000. — №4. — С. 109–111.
16. Воробьева Е.Ю. Аксиологическое измерение меритократии // Научный вестник Омской академии МВД России. — 2021. — Т. 27. — №3(82). — С. 249–254.
17. Гелих О.Я. Менеджмент XXI века в условиях новой российской нормальности // Менеджмент XXI века: экономика, общество и образование в условиях глобального социально-политического шока: Материалы XXI международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 23–24 ноября 2022 г. — СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2023. — С. 116–121.
18. Годелье М. Загадка дара. — М.: Вост. лит., 2007.
19. Горовая Н.В. К вопросу о методологическом подходе изучения личности в контексте междисциплинарной интеграции знаний // Труды Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 40-летию начала строительства БАМа и 20-летию юбилею организации Психологической службы ДвостЖД. — Хабаровск: Дальневосточный государственный университет путей сообщения, 2014. — С. 145–153.
20. Гофман А.Б. Солидарность или правила, Дюркгейм или Хайек? О двух формах социальной интеграции // Социологический ежегодник 2012: Сборник научных трудов / Под ред. Покровского Н.Е., Ефременко Д.В. — М.: ИНИОН РАН; кафедра общей социологии НИУ ВШЭ, 2013. — С. 97–167.
21. Грязнов С.А. Особенности менеджмента XXI века // Социально-экономические процессы современного общества: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. — Чебоксары: ООО «Издательский дом «Среда», 2021. — С. 39–41.
22. Гуриева С.Д. Межгрупповые отношения как область социально-психологического исследования // Общество. — 2014. — №1(1). — С. 75–82.
23. Давыдов Д.А. «Другой» посткапитализм. Революция личности и новая антагонистическая общественная формация // Вестник Пермского университета. Политология. — 2021. — Т. 15. — №2. — С. 27–36.

24. Дементьев В.В. Экономика как система власти. — Донецк: Изд-во «Каштан», 2003.
25. Дементьев В.В., Устюжанина Е.В. Проблема власти с точки зрения институционального подхода // *Journal of Institutional Studies*. — 2014. — Т. 6. — №3. — С. 91–101.
26. Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. — М.: Альпина Паблишер, 2012.
27. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. — М.: Наука, 1991.
28. Ендовицкий Д.А., Бабичева Н.Э. Теоретические основы экономического анализа развития организаций // *Экономический анализ: теория и практика*. — 2012. — №13. — С. 2–10.
29. Ефимов В.М. Институциональный подход в экономической науке и к экономической науке. Часть I // *Журнал институциональных исследований*. — 2015. — Т. 7. — №4. — С. 6–49.
30. Жемчугов А.М. Викиномика как бизнес-модель // *Проблемы теории и практики управления*. — 2014. — №10. — С. 121–125.
31. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Личный интерес человека — единственный фактор эффективности предприятия // *Менеджмент сегодня*. — 2023. — №1. — С. 64–80.
32. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Менеджмент XXI в. Ретроспектива и перспектива (часть 1) // *Менеджмент сегодня*. — 2024. — №3. — С. 64–80.
33. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Методика организации деятельности предприятия, обеспечивающая максимальную эффективность его деятельности. — <https://corpsys.ru/articles/organization/enterprise-organization-methodology-v.aspx?ysclid=Iziw2vwgyk426662084>.
34. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Основные положения парадигмы собственника эффективного предприятия // *Проблемы теории и практики управления*. — 2018. — №6. — С. 120–132.
35. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Построение эффективного предприятия // *Проблемы теории и практики управления*. — 2020. — №9. — С. 43–84.
36. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Развитие предприятия — проведение изменений в предприятии и внешней среде. — https://corpsys.ru/articles/organization/enterprise_development-making_changes.aspx.
37. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Социальные отношения и производительные силы: ретроспектива, состояние и перспективы. — <https://corpsys.ru/articles/organization/social-relations-and-productive-forces.aspx?ysclid=Izlad4o2ri306246196>.
38. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Эффективная организация деятельности и развития предприятия. Концепция и практическая методика (Гайд III). — <https://corpsys.ru/guide-3.aspx?ysclid=Izivzddlbp948416046>.
39. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К., Авакимянц А.Т. Единая солидарная система регламентов — ЕССР — единственный путь повышения эффективности деятельности предприятия. — <https://corpsys.ru/articles/organization/ussr.aspx?ysclid=Iziw4ctpo8330928940>.
40. Захарова Е.В. Онтологическая недостаточность человека: взгляд со стороны религии // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского*. Серия: Социальные науки. — 2011. — №1(21). — С. 121–127.
41. Зинченко В.В. Трансформации перспектив эволюции менеджмента в практике организационных инноваций, эффективного развития и системе общественно-экономических процессов // *Научный результат. Социология и управление*. — 2017. — Т. 3. — №1. — С. 3–18.
42. Иванова С.А., Митрофанов Н.А., Мухина И.К. Менеджмент XXI века: каким он может быть? // *Стандарты и качество*. — 2024. — №13. — С. 22–27.
43. Клейнер Г.Б. Гуманистический менеджмент, социальный менеджмент, системный менеджмент — путь к менеджменту XXI века // *Российский журнал менеджмента*. — 2018. — Т. 16. — №2. — С. 231–252.
44. Клейнер Г.Б. Управление современным предприятием на основе интеллектуальной теории фирмы // *Экономическое возрождение России*. — 2022. — №1(71). — С. 31–38.
45. Коттер Дж.П. Ускорение перемен. Как придать вашей организации стратегическую гибкость для успеха в быстро меняющемся мире. — М.: Олимп-Бизнес, 2016.
46. Левин К. Теория поля в социальных науках. — СПб.: Сенсор, 2018.
47. Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии. — М.: Смысл, 2000.
48. Масленников М.Я. Российский административный процесс: триединство процессуальной нормы, содержания и формы // *Административное право и процесс*. — 2008. — №2. — С. 2–10.
49. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. — М.: Хранитель, АСТ, 2006.
50. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М.: Дело, 1997.
51. Михалкин Н.В. Закономерности оптимальной организации общества и принципы, нормы эффективного управления этим процессом // *Вестник Тверского государственного университета*. Серия: Философия. — 2022. — №4(62). — С. 46–55.
52. Морган Г. Образы организации. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.
53. Морозов В.А. Духовная экономика: критерии, подходы и социально-экономическая политика // *Горизонты экономики*. — 2021. — №1(60). — С. 5–11.
54. Мосс М. Общества. Обмен. Личность. Труды по социальной антропологии. — М.: КДУ, 2011.
55. Муравьев А.И., Игнатьев А.М., Крутик А.Б. Предпринимательство: Учебник. — СПб.: Лань, 2001.
56. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль. — М.: Дело, 2013.
57. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. — М.: Фонд экономической книги «НАЧАЛА», 1997.
58. Норт Д. Понимание процесса экономических изменений. — М.: Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики, 2010.

59. Остром Э. Управляя общим: эволюция институтов коллективной деятельности. — М.: ИРИСЭН, Мысль, 2010.
60. Парсонс Т. О структуре социального действия. — М.: Академический Проект, 2002.
61. Пахаруков А.А. Структура научного знания: эмпирический и теоретический уровни (на примере юридической науки) // Культура. Наука. Образование. — 2019. — № 3(52). — С. 2–57.
62. Поланьи К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени. — СПб.: Алетейя, 2002.
63. Поланьи К. Экономика как институционально оформленный процесс // «Великая трансформация» Карла Поланьи: прошлое, настоящее, будущее. — М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2007.
64. Полякова Н.Л. Новые горизонты теории общества начала XXI в.: от постиндустриализма к неокapитализму // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. — 2016. — Т. 22. — №2. — С. 83–115.
65. Розин В.М. Экономика с культурологической точки зрения // Общественные науки и современность. — 2002. — №6. — С. 107–114.
66. Сорокин А.В. Развитие концепции нового индустриального общества второго поколения и ноономики // Экономическое возрождение России. — 2020. — №3(65). — С. 33–45.
67. Спиридонова В.И. Бюрократия и реформа (анализ концепции М. Крозье). — М.: ИФРАН, 1997.
68. Старк Д. Гетерархия: организация диссонанса // Экономическая социология. — 2009. — Т. 10. — №1. — С. 57–89.
69. Столярова Е.В. Особенности формирования заработной платы в России // Транспортное дело России. — 2015. — №5. — С. 29–31.
70. Субетто А.И. Ноосферизм как целостное учение и базис теории и практики перехода к управляемой истории человечества в новом качестве, как управляемой социоприродной эволюции // Устойчивое инновационное развитие: проектирование и управление. — 2023. — Т. 19. — №3(60). — С. 113–148.
71. Тебекин А.В., Тебекин П.А., Егорова А.А. Фазовый подход к описанию процессов развития менеджмента в XX–XXI веках // Транспортное дело России. — 2020. — №1. — С. 87–96.
72. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. — М.: Контроллинг, 1991.
73. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. — СПб.: Лениздат, 1996.
74. Файоль А. Общее и промышленное управление. — М.: Центральный институт труда, 1923.
75. Файоль А., Эмерсон Г., Тэйлор Ф., Форд Г. Управление — это наука и искусство. — М.: Республика, 1992.
76. Федотова В.Г. «Глядя из будущего» как методология прогнозирования российских перспектив // Вестник государственного университета «Дубна». Серия: Науки о человеке и обществе. — 2022. — №2. — С. 3–9.
77. Федотова В.Г. Революция и модернизация // Философские науки. — 2017. — №4. — С. 35–54.
78. Федотова В.Г., Колпаков В.А., Федотова Н.Н. Глобальный капитализм: три великие трансформации. — М.: Культурная революция, 2008.
79. Фишер М. Капиталистический реализм. — М.: Ультракультура 2.0, 2010.
80. Фишман Л.Г. Посткапитализм и последняя (анти)утопия нашего времени // Полития: Анализ. Хроника. Прогноз (Журнал политической философии и социологии политики). — 2020. — №2(97). — С. 40–53.
81. Хайек Ф.А. Право, законодательство и свобода. Современное понимание либеральных принципов справедливости и политики. — М.: ИРИСЭН, 2006.
82. Холличер В. Человек и агрессия. З. Фрейд и К. Лоренц в свете марксизма. — М.: Прогресс, 1975.
83. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента от тейлоризма до японизации. — СПб.: Питер, 2001.
84. Шефер А.А. Посткапитализм в политических теориях современных левых: истоки, современность, перспективы // Вестник Пермского университета. Политология. — 2023. — Т. 17. — №2. — С. 133–141.
85. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. — М.: Эксмо, 2008.
86. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. — Самара: Офорт, 2011.
87. Юрманова Е.А. Современные кооперативные организации в контексте институционально-эволюционной теории // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая. — 2014. — №2. — С. 206–215.
88. Alchian A.A., Demsetz H. (1972). «Production, information costs, and economic organization». *The American Economic Review*, Vol. 62(5), pp. 777–795.
89. Bell D. (1991). «Modes of exchange: Gift and commodity». *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 20(2), pp. 155–167.
90. Burns T., Stalker G.M. (1961). *The Management of Innovation*. London: Tavistock Publications.
91. Freeman R.E., Harrison J.S., Wicks A.C. et al. (2010). *Stakeholder Theory. The State of the Art*. NY: Cambridge University Press.
92. Golovics J. (2015). «Bounded rationality and altruism: Behaviourism in economics». *Financial and Economic Review*, Vol. 14(2), pp. 158–172.
93. Greiner L. (1972). «Evolution and revolution as organizations grow». *Harvard Business Review*, Vol. 50(4), pp. 37–46.
94. Honold L., Silverman R.J. (2002). *Organizational DNA: Diagnosing your Organization for Increased Effectiveness*. Boston: Davies-Black Publishing.
95. Hyde L. (1983). *The Gift: Imagination and the Erotic Life of Property*. NY: Vintage Books.
96. Mises L.V. (1996). *Human Action: A Treatise on Economics*. San Francisco, CA: Fox & Wilkes.
97. Simon H.A. (2005). «Darwinism, altruism and economics». In: Dopfer K. (Ed.). *The Evolutionary Foundations of Economics*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 89–104.
98. Simon H.A. (1991). «Organizations and markets». *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 5(2), pp. 25–44.
99. Simon H.A. (1962). «The Architecture of complexity». *Proceedings of the American Philosophical Society*, Vol. 106(6), pp. 476–482.