

МЕНЕДЖМЕНТ XXI В. РЕТРОСПЕКТИВА И ПЕРСПЕКТИВА (ЧАСТЬ 1)

За время своего развития менеджмент прошел много стадий, а в наступившем новом веке он уже не соответствует его требованиям. Для определения, каким же должен быть менеджмент XXI в., необходимо выяснить причины этого, проанализировать всю его ретроспективу. Проанализировать также с учетом новой ситуации, вызванной в том числе и самой научной организацией труда рубежа XIX–XX вв., сопровождавшейся резким развитием производства и уровня жизни, выявить перспективы менеджмента.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: менеджмент XXI в., научная организация труда, доминирование личного интереса, единая солидарная система регламентов, партнерская научная организация деятельности



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



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

ВВЕДЕНИЕ

Само название статьи уже говорит о том, что наш менеджмент имеет и ретроспективу, и перспективу, но текущее его состояние не определено. Причина в том, что мир, в котором мы осуществляем свою жизнедеятельность, постоянно меняется. И это в первую очередь вызвано самими итогами внедрения научного менеджмента, основателями которого были Ф. Тейлор и А. Файоль, последовавшим резким ростом производства, уровня жизни населения, развития и доминирования уже высших потребностей человека. Сейчас же и наша среда, и сам человек радикально отличаются от тех, которые были во времена основателей менеджмента.

Э. Дюркгейм отмечал, что исходное начало всякого более или менее важного социального процесса следует искать в устройстве нашей среды — материальных и нематериальных продуктов нашей предшествующей деятельности, а также и самих людей. Но сами по себе отмеченные продукты «не развивают никакой живой силы». Следовательно, активным фактором остается

собственно другой элемент среды — люди. Поэтому главное усилие социолога должно быть направлено на то, чтобы найти различные свойства этой среды, способные оказать влияние на развитие социальных явлений. При этом «активным фактором является собственно человеческая среда, в том числе и частная среда всякой отдельной группы» [21, с. 501, 504]. Сейчас же мы имеем и измененную материальную и культурную среду, и нового человека с его раскрывшимися духовными потребностями, и измененную человеческую среду, и изменившийся труд человека, который стал преимущественно интеллектуальным.

Такое существенное изменение среды и человека требует соответствующего изменения и менеджмента. Появляются различные новые школы и подходы, которые, однако, не дают значимых реальных практических результатов:

■ «До сих пор не придумано ничего лучше файолевских схем организации» [54, с. 6];

■ «Его [Фредерика Тейлора] принципы научного менеджмента стали краеугольным камнем организации труда в первой половине XX века, а во многих ситуациях превалируют по сей день» [39, с. 42];

■ «Многие авторы ограничиваются использованием лишь одного из известных подходов, например, научного (Taylor, 1911) или административного (Fayol, 1917)» [50, с. 88];

■ «Тейлоризм — это скала, на которой мы воздвигаем нашу дисциплину» [20].

Однако при этом сама научная организация Ф. Тейлора, как сам он отмечал, «применительна к очень элементарному виду труда» [51], а в наше время такого труда все меньше и меньше. Мы живем во время интеллектуального труда, и сам такой труд стал значимой потребностью человека. Однако «твердо установившиеся привычки мышления продолжают оставаться ими и выполнять свою функцию даже тогда, когда их час уже пробил и они становятся тормозом» [59, с. 182]. Отмеченные

изменения среды и человека привели к тому, что сами инструменты и методики классического менеджмента (или развиваемые на их основе) становились все менее и менее эффективными, но замены им не было.

Соответственно, менеджмент как наука имеет мощную ретроспективу в виде классического научного менеджмента. Только в наше время он имеет те же самые или подобные инструменты и методы, которые уже не приносят требуемых результатов, — менеджмент не имеет основы, адекватной нашему времени. Что касается перспективы (она имеется всегда), имеется большое число трудов по менеджменту XXI в. (и научных, и лженаучных), не учитывающих влияния на результат всех необходимых факторов, но выглядящих простыми и эффективными¹.

Необходимо отметить, что в более широком понимании менеджмент — это не наука об управлении наемным персоналом предприятия (зародившаяся в рамках капитализма), а «наука» об организации совместной деятельности людей, которая зародилась с самого начала коллективной производственной деятельности первых первобытных оседлых племен, а далее естественным путем развивается и при всех последующих формациях. Так, идеи и практики управления в эпоху средневековья таят мощный прикладной потенциал [1, с. 12]. Это же можно сказать и обо всех предыдущих эпохах.

В целом можно отметить, что организация труда с конца XIX в. базируется на нормах, вырабатываемых руководством предприятия, а естественная его организация всегда базируется на тех нормах, которые обеспечивали принявшим их группам преуспевание и рост, опережение прочих [56, с. 482].

Предметом исследования является организация деятельности предприятия при интеллектуальном труде, не подлежащем измерению, внешнему контролю и внешней организации.

¹ Соответственно, «решения, которые предлагает лженаука, кажутся эффективными и простыми» [58, с. 32]. А «основной причиной распространения лженауки является экономическая выгода для кругов, занимающихся обманом людей ради собственного обогащения» [35, с. 42]. — *Здесь и далее прим. авт.*

Актуальность исследования определяется существенным снижением эффективности деятельности персонала современных предприятий, базирующихся на научной организации труда Ф. Тейлора и его последователей.

Новизна исследования заключается в создании нового инструмента менеджмента — «Единой солидарной системы регламентов», базирующегося не на формальной регламентации (измерении) деятельности и ее результатов (которая возможна только применительно к очень элементарным видам труда), а на регуляции интеллектуальной деятельности путем создания и применения отмеченной системы; а также в создании соответствующей методики — системы, которая обеспечивает общность интересов труда и капитала, а значит, и максимальную эффективность деятельности наших предприятий.

Исходные предпосылки.

■ Основная проблема менеджмента заключается в том, что «организации создаются для того, чтобы преследовать цели своих создателей» [42, с. 92], с другой стороны, «единственной причиной для вступления в кооперацию является стремление удовлетворить личные мотивы... цель организации не имеет значения для отдельного человека» [4, с. 44, 86–87]. И это фундаментальное противоречие отмечается и в наши дни [15].

■ При этом самоорганизация человека и солидарных групп осуществляется только на достижение внутренних целей человека и групп, а не на достижение целей предприятия, и даже в ущерб этим целям [21, 37, 48, 53].

■ Научная организация труда Ф. Тейлора, обеспечивающая единство целей рабочих и администрации, базируется на формализации труда и его результатов и доминировании и удовлетворении только материальных потребностей рабочих [18, с. 21]. И, как отмечал сам Ф. Тейлор, она «применительна к очень элементарному виду труда» [51].

■ Современные предприятия — это предприятия в основном интеллектуального труда, в которых у персонала начинают доминировать высшие потребности.

■ В предприятии интеллектуальный труд и его результаты не подлежат формализации и внешнему формальному контролю, оценке.

■ Эффективный интеллектуальный труд может базироваться не на попытках его измерения и оценки, а только на следовании внешним принятым и внедренным в деятельность предприятия солидарным нормам (регламентам) деятельности, направленным и на достижение целей предприятия, и на достижение целей коллектива. А также на самоорганизации коллектива в рамках этих регламентов. При этом действующие правила не могут навязываться извне, могут вырастать только из солидарности [17, с. 155].

■ В предприятии «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» [17, с. 54].

Методы исследования. Исследование базируется на микроэкономическом анализе организации производственной деятельности человека и социальной группы не только при разных стадиях капитализма, а и во всех предыдущих формациях. А также на трудах теоретиков, занимающихся исследованием деятельности человека и социальных групп: Э. Дюркгейма, М. Вебера, Ф. Хайека, Ч. Барнарда, К. Левина, Ф. Найта, Р. Коуза, Д. Норта, Э. Остром, Л. Мизеса, К. Поланьи, Т. Парсонса, О. Уильямсона, Г. Беккер, А.Б. Гофмана, Г.Б. Клейнера и др. А также на наших статьях 2024 г. по созданию системы необходимых регламентов [23, 25, 26] и многих более ранних, охватывающих отдельные аспекты рассматриваемой проблемы.

Достигнутые результаты. Обосновано и завершено создание нашего нового инструмента «Единая солидарная система регламентов — ЕССР», обеспечивающего направленность деятельности коллектива на достижение целей предприятия. Развита методика создания и внедрения нашего инструмента, заточенного под конкретное

предприятие, обеспечивающая в нем «самовнедряемые» регламенты деятельности [22], стабильную вертикаль власти и самоорганизацию коллектива, направленные на достижение и целей предприятия, и целей коллектива. Эта методика может быть основой менеджмента XXI в.

В первой части статьи в разделе «Ретроспектива менеджмента» показано развитие производства от первобытных племен до пятой стадии капитализма. В разделе «Проблемы менеджмента предприятий при интеллектуальном труде» показаны причины, которые привели к упадку производительных сил капиталистических предприятий.

Во второй части статьи будет рассмотрена интеграция современного предприятия интеллектуального труда на базе регуляции внешними регламентами деятельности, а также вопросы менеджмента текущего и будущего XXI в. Будут приведены достигнутые результаты и краткое обсуждение результатов.

РЕТРОСПЕКТИВА МЕНЕДЖМЕНТА

История производственной деятельности человека четко разделяется на докапиталистическую эпоху и капиталистическую. Эпохи с совершенно различными формациями и принципами организации деятельности.

Менеджмент докапиталистических формаций

Экономика первобытного племени

Экономика первобытного племени базируется на экономике дара (дарообмене) и перераспределении. Основной принцип экономики дара заключается в том, что ответный дар не оговаривается, но он обязателен и для получателя должен быть ценнее исходного. Ответный дар фактически означает новый исходный дар [33, 40]. «Дар в этих обществах не только механизм, который приводит к циркуляции имущества и людей... В более глубоком смысле, это и условия для создания

и воспроизводства социальных отношений, которые составляют специфический каркас общества и характеризуют связи, соединяющие индивидов и группы» [16, с. 63]. При этом дары — это «процедура, в мельчайших деталях упорядоченная и идеально обеспеченная сложными формами публичности, магическими ритуалами, а также институтом «дуальности» [44]. При этом, «нарушая традиционные нормы чести или щедрости, индивид ставит себя вне общества и превращается в изгоя» [44]. «Санкцией для обязанности отдаривать служит рабство за долги» [40].

Рабовладельческий строй

Рабский труд исходит еще из первобытных общин и формально запрещен относительно недавно. Раб являлся собственностью рабовладельца, а бесчеловечные отношения между ними приводили к саботажу, порче орудий труда, побегам, вооруженным восстаниям. Пока существовал приток дешевых рабов извне, рабовладельчество выигрывало перед феодализмом, но, как только этот источник иссяк, исчезли и все преимущества рабского труда. Как отмечал Ф. Найт, «отмена рабовладения, т.е. права собственности на человеческие существа, обусловлена меньшей производительностью рабского труда по сравнению с трудом свободных людей, так что оказывается дешевле платить людям за услуги, предоставив им самим управляться с их частной жизнью, нежели содержать их и заставлять работать» [41].

Монархия и феодализм

М. Гodelье так очень кратко и емко описал переход от первобытного племени к монархии и феодализму: «Подношение первых плодов урожая вождям и богам превратилось в обязательную дань, взимаемую и учитываемую военнобюрократическим аппаратом. Добровольное служение общим интересам членов местной общины превратилось в обязательную работу по воспроизводству государства и содержанию этнических групп, которые контролируют его» [16, с. 195]. При этом «ни при родоплеменных, ни при

феодалных порядках, ни в эпоху меркантилизма в обществе не существовало какой-либо отдельной экономической системы». Во всех самодостаточных хозяйственных единицах феодального общества — семье, поселении или феодальном поместье — «в основе их деятельности неизменно лежал один и тот же принцип: производство и хранение для удовлетворения потребностей членов данной группы» [44]. И все известные нам экономические системы докапиталистической эпохи строились на принципах взаимности, перераспределения или домашнего хозяйства либо на определенном их сочетании. В рамках этой структуры регулярный процесс производства и распределения обеспечивался через множество самых разнообразных индивидуальных мотивов, которые, в свою очередь, регламентировались общими нормами поведения [44]. Даже при промежуточной цеховой системе мотивы и условия производственной деятельности всецело вписывались в общую социальную структуру. Отношения мастера, подмастерья и ученика, сроки ученичества, число учеников, заработная плата рабочих — все это регулировалось городскими и цеховыми уставами и обычаями [44].

Однако ориентация всех хозяйствующих субъектов на удовлетворение своих потребностей стала приводить к проблеме: «в то время, как феодальная система ограничивала возможности для реинвестирования прибавочного продукта в усовершенствование аграрного производства, та же система всячески стимулировала рост населения, труд которого можно было бы эксплуатировать» [28, с. 80].

Коренное различие докапиталистических и капиталистических форм организации деятельности

Фактически менеджмент — как нормативная форма организации деятельности людей — возник с появлением оседлых племен, занимающихся

производственной деятельностью. Это исторические традиции, нормы и принципы коллективной производственной деятельности и санкции за отклонения. Самого же «управления» как такового не было. Было самоуправление всех самодостаточных хозяйственных единиц, от первобытного племени до феодального поместья, мастерской городского цеха. П. Бризон писал, что политическая организация господствует над всей экономической жизнью; она является как бы ключом, открывающим историю труда и трудящихся в те отдаленные времена [9, с. 4]. «О создании свободного рынка труда... вплоть до последнего десятилетия XVIII в. не заходило даже и речи, а идея саморегулирования экономической жизни была совершенно недоступна умственному горизонту эпохи» [44]. Экономическая система является, в сущности, лишь простой функцией социальной организации и приводится в действие неэкономическими мотивами [44].

Однако такая организация, базирующаяся на исторических традициях, ограничивала результаты деятельности — эти результаты шли на потребление, а не на развитие производства, не на расширенное воспроизводство капитала² [32]. «Так как обращение капитала, расширенное воспроизводство — это ключевой элемент капиталистической экономической системы, этот принцип несовместим с условиями натурального производства, которое воспроизводит само себя, не оставляя возможностей для экономического прогресса» [47, с. 303].

Именно отсутствие расширенного воспроизводства капитала с присущим ограничением средств производства и эффективности деятельности и обусловило появление капиталистических предприятий, ориентированных не на потребление, а на прибыль, обеспечивающую расширенное воспроизводство.

В завершение раздела «Менеджмент докапиталистических формаций» приведем сводную таблицу этих формаций (табл. 1).

² И не только экономического капитала, а и трудового [6, 14], капитала саморазвивающихся систем [36].

Таблица 1. Производство докапиталистических эпох

Параметры	Период времени			
	VII в. до н. э. — XIX в.	V в. до н. э. — V в.	V–XVII вв.	XI–XVII вв.
Формация	Первобытно-общинный	Рабовладельческий	Феодальный	Феодальный-цеховой
Цель производства	Удовлетворение потребностей			
Основной вид власти	Политическая — нормативное распределение			
Вид труда	Элементарный и интеллектуальный			
Основной интегрирующий фактор	Дарообмен, перераспределение	Перераспределение		
Институты совместной деятельности	Исторические традиционные			Городские и цеховые уставы и обычаи
Социальные отношения	Солидарная группа	Полная собственность на раба	Неполная собственность на работника	Контрактные отношения
Уровень труда	Определяется потребностями	Определяется санкциями	Определяется потребностями	
Научная организация	—			

Источники: [2, 32].

Изменение менеджмента при развитии капитализма

В.Г. Федотова и др. [55] так описали три великие трансформации капитализма в макроэкономическом плане:

- 1) становление либерального капитализма;
- 2) отказ от либерализма;
- 3) попытки реализации идеала либерального капитализма XIX в., затем поворот к антилиберальной фазе (1990-е гг. — начало XXI в.).

Эти три фазы отмечаются и в наши дни [46], с конкретизацией временных границ:

- 1) либеральная современность (1885–1914 гг.);
- 2) организованная современность (1914–1989 гг.);
- 3) новая современность (с 1989 г. по наст. время) [12].

Эти три трансформации определяют политические макроэкономические изменения, но оказывают определенное влияние и на микроэкономику предприятия.

А.А. Малахов подошел к определению трансформаций по признаку благосостояния [32]:

- основание государств «минимального благосостояния» при либеральном капитализме;
- рождение современного государства всеобщего благосостояния (1880–1914 гг.);
- государства всеобщего благосостояния в 1920–1975 гг.: эпоха роста;
- кризис государств всеобщего благосостояния (после 1970-х гг.).

Они определяют скорее макроэкономические изменения.

Если рассматривать капиталистические предприятия с микроэкономической точки зрения социально-трудовых отношений, то можно показать следующие пять стадий трансформации [25] и соответствующий им уровень труда рабочих.

1. Неограниченная экономическая власть капитала при избытке рабочей силы (начало XVII в. — конец XVIII в.) — относительный уровень труда до 100%.

2. Компромисс экономической власти капитала и рабочего класса (конец XVIII в. — конец XIX в.) — относительный уровень труда 33–50% [49].

3. Политическая власть капитала при регламентированном элементарном труде (конец XIX в. —

середина XX в.) — относительный уровень труда до 100%.

4. Компромисс экономической власти капитала и рабочего класса (середина XX в. — наст. время) — относительный уровень труда менее, чем до научной организации труда Ф. Тейлора, и неуклонно понижающийся при дальнейшем повышении интеллектуальности труда.

5. Новый компромисс при ограничении власти персонала предприятий (конец XX в. — наст. время).

Рассмотрим кратко состояние менеджмента на этих пяти стадиях.

1-я стадия капитализма. Менеджмент начала XVII в. — конца XVIII в.

На заре капитализма создаваемые предприятия не испытывали никаких проблем с персоналом — за их пределами были массы обездоленных крестьян, практически не имеющих средств к существованию. В те времена «обычным масштабом стоимости является среднее дневное пропитание взрослого человека, а не его дневной труд... и мало найдется таких рабочих, которые могли бы, не рискуя дойти до последней крайности, прожить и нескольких недель без работы» [49]. Поэтому «естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и продолжать свой род без увеличения или уменьшения их числа» [45, с. 85]. Рабочие были бесправны и находились в полной власти капиталиста. Угроза увольнения — потери средств к существованию — определяла их максимальный уровень труда, а личные интересы человека заключались в сохранении своего рабочего места³. И можно даже сказать, что интересы труда и капитала на этой стадии были достаточно общи⁴.

Здесь можно отметить, что «экономический мир неоклассиков как мир без власти и принуждения — не более чем утопия» [19, с. 99].

В докапиталистические эпохи это была политическая власть исторических норм, поддерживаемая и группами, и соответствующими органами власти. При капитализме на первой же его стадии политическая власть практически исчезла. Установилась экономическая личная власть капиталиста.

2-я стадия капитализма. Менеджмент конца XVIII в. — конца XIX в.

Однако уже в XIX в. рабочие стали объединяться и стали серьезной силой в государстве [44]. Рабочий класс получил избирательные права и стал влиять на высшую власть и законодательство, добился удовлетворительного уровня минимальной оплаты труда, пособия по безработице — высокой социальной защиты. Возник рынок труда, и «базовый уровень заработной платы определяется вне рынка; функции, которые отводятся таким образом профсоюзам, государству и прочим публичным органам, зависят не только от характера этих институтов, но также и от фактической организации управления производством» [44].

Только оказалось, что «все эти меры гораздо хуже, чем зло, которое они предназначены устранить» [38]: введение социальной защиты существенно снизило стимулы к труду. Уже Ф. Тейлор писал, что работник «в большинстве случаев сознательно стремится работать так мало, как только может, и давать значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в действительности способен: во многих случаях не более одной трети или половины надлежащей дневной выработки» [51, с. 11–12]. При этом он осуществляет свою деятельность «с сознательным намерением оставить своих предпринимателей в неведении относительно того, с какой скоростью в действительности может производиться данная работа... продолжая держать своего хозяина в убеждении, что он работает хорошим темпом» [51, с. 17]. Значительно потеряв

³ Все другие интересы человека подавлялись борьбой за выживание.

⁴ Такая общность определяется, конечно, не альтруизмом капиталистов, а отсутствием у работников альтернатив.

опасность увольнения⁵, работник стал затрачивать большую часть рабочего времени не на производственный труд, а на досуг — на удовлетворение своих личных потребностей — и снизил эффективность своей деятельности в два-три раза.

Такая ситуация обуславливалась тем, что контракт между работником и предприятием принципиально не является полным [5, 30, 57]: он не может достаточно формально и достаточно полно оговорить обязанности сторон. Ведь «главнейшее препятствие к осуществлению гармонического сотрудничества между рабочими и администрацией заключалось в полнейшем незнании администрации того, что составляет надлежащую норму дневной выработки для каждого отдельного рабочего» [51, с. 39]. А без этого «никаким путем невозможно вывести, что взаимные обязанности должны доходить до такой-то границы, а не до другой. Всякое определение подобного рода может возникать только из компромисса; это нечто среднее между соперничеством имеющихся налицо интересов и их солидарностью». Здесь «каждый из участников договора, имея нужду в другом, старается получить с наименьшими издержками то, в чем он нуждается, т.е. приобрести как можно больше прав в обмен на возможно меньшее количество обязанностей» [21, с. 201]. И «даже в имеющем юридическую силу контракте в лучшем случае могло фиксироваться только количество рабочих часов, но не качество самой работы» [5, с. 77]. В такой ситуации сами рабочие определяли свой уровень труда, что означало, что «завод в действительности управляется не администрацией, а самими рабочими» [51, с. 36].

Доминирование личного интереса в сохранении рабочего места сменилось противоположностью интересов и борьбой сторон, которая снизила уровень труда в два-три раза.

3-я стадия капитализма. Научный менеджмент конца XIX в. — середины XX в.

Максимальный уровень труда на первой стадии капитализма и его большое падение на втором

убедительно показали, что противоположность и борьба интересов труда и капитала существенно снижает эффективность деятельности предприятий. Ф. Тейлор после анализа итогов второй стадии капитализма решил «коренным образом изменить саму систему управления так, чтобы интересы рабочих и администрации стали тождественными вместо того, чтобы быть противоположными» [51].

В организационном плане основу этого он видел в выяснении администрацией, а не рабочими научных основ деятельности: определения объективной должной нормы выработки работников, знания ими норм и соответствующих личных результатов, четкого производственного учета и оплате в точности в соответствии с размером выработки продукции соответствующего качества.

Здесь Ф. Тейлор показал, что рабочий прогнозирует свои затраты и усилия и соотносит их с ожидаемым вознаграждением. И если вознаграждение не зависит от его выработки, то он «сознательно стремится работать так мало, как только может». А если вознаграждение работника растет с ростом выработки, то даже нужно ограничивать темп, «который мог бы быть вреден для его здоровья» [51].

Уже во второй половине XX в. также отмечается, что «к экономической организации предъявляются два ключевых требования — измерение производительности вводимых ресурсов и вознаграждение за их использование... Экономическая организация, через которую сотрудничают владельцы вводимых ресурсов, будет более эффективно использовать свои сравнительные преимущества в той мере, в какой это будет способствовать выплате вознаграждений в соответствии с производительностью» [60, с. 778]. А уже в начале XXI в., как отмечают М. Додлова и М. Юдкевич, такая экономическая организация разрешает проблему принципал-агент: «Стандартное решение проблемы принципал-агент подразумевает,

⁵ «Опасность увольнения в первую очередь обуславливает готовность к труду в рамках капиталистического трудового порядка» [11, с. 199].

что принципал, который не может наблюдать за усилиями агента, мотивирует последнего к высоким усилиям, устанавливая вознаграждения, связанные с результатами» [62, с. 23]. Только проблема здесь в том, что результаты деятельности отдельных подразделений и сотрудников «не имеют денежной ценности на рынке» [38, с. 72]. А их оценка (измерение) может быть объективной, только если формализовать труд и его результаты — сделать их измеримыми.

Фактически научная организация труда Ф. Тейлора — это в самом общем виде чисто экономическая организация, организация купли-продажи работниками результатов своего труда по объективно (без участия работника) выработанным расценкам. Недостатки:

- система «применительна к очень элементарному виду труда» [51] при доминировании материальных потребностей работников [18, с. 21];

- это чисто экономический обмен, а «при чисто экономических отношениях люди остаются чуждыми друг другу» [21, с. 502]: чужды друг другу и само предприятие, и его работники — их отношения чисто рациональные, и при нахождении на рынке труда лучшего варианта — и предприятие не раздумывая меняет работника, и работник не раздумывая меняет предприятие.

Организация деятельности предприятия в целом также базировалась на формальной выработке его подразделений, планирование больших проблем не представляло. Предприятие функционировало как хорошо отлаженный механизм, практически не зависящий от интересов его персонала. Это была чисто бюрократическая система: «в чистом виде «бюрократия» — это «механистическая система»⁶ [61, с. 103].

И здесь, в отличие от первой и второй стадий капитализма, двигателем человека стала максимизация своего материального капитала. И его уровень труда даже стало необходимо

ограничивать. Личные интересы труда и капитала стали совпадать.

П. Бергер отмечал, что мощный всплеск производительности труда капиталистических и коренных преобразований материальных условий жизни человека — это больше чем историческая случайность. Их корни во внутренне присущих капитализму экономических и социальных особенностях: капитализм создает оптимальную среду для производительных сил, выросших на базе современных научно-технических достижений. И капитализм представляет собой самую эффективную и наиболее распространенную в истории человечества организацию политической власти⁷ [7].

«Капитализм и промышленная революция принесли выгоды, прежде всего, рабочим, а не капиталистам». Этим и объясняется полный провал марксизма в высокоразвитых странах, равно как, на наш взгляд, интерес к нему стран «второго эшелона развития» [55].

При этом Ф. Тейлор отмечал, что «искусство научного управления — это эволюция, а не изобретение» [51]. Он не считал свою научную организацию труда изобретением, фактически он развил теорию рынка применительно к внутренней организации предприятия.

Менеджмент социализма. 1917 г. — наст. время

В канун революций 1917 г. научная организация труда еще не затронула Россию — в организации и уровне жизни она отставала от Запада. При переходе к социализму в России были введены политические законодательные нормы, регулирующие трудовые отношения: всеобщее право на труд (гарантированное рабочее место), стабильная заработная плата, власть профсоюзов и др. Собственность на средства производства стала не частной, а общенародной — государственной.

⁶ «Бюрократическое ведение дел представляет собой способ руководства, при котором необходимо подчиняться детальным правилам и нормам, установленным властью вышестоящего органа» [36, с. 292].

⁷ При этом «гибридные формы власти [не только экономической, а и политической] должны стать одним из направлений современных институциональных исследований» [19, с. 100]. Политической власти «нормативных правил, подкреплённых санкциями, необходимость появления в отношениях между индивидами принудительной власти» [52, с. 179].

И это обеспечило мобилизацию коллективов предприятий на достижение целей пятилетних планов развития государства (а не прибыли капиталистов). И «подлинный капитал, который позволил финансировать пятилетний план, — это не запасы золота и платины <...> Этим капиталом стало доверие, которое позволило правительству мобилизовать почти 30% национального дохода для снабжения страны оборудованием, вместо того чтобы дать населению немного поднять свой уровень жизни. И благодаря яростной энергии активистов, сумевших сыграть на патриотических чувствах, население согласилось... отдать часть прибавочной стоимости своего труда на благо будущих поколений... Коллектив, испытывающий колоссальное напряжение духа и нервной системы, безжалостно давит всех тех, кто встает на пути к его будущему» [31]. Советский Союз поднял на большую высоту уровень своего производства средств производства, оборонный потенциал, но не смог поднять уровень жизни до уровня стран Запада.

При этом социальные отношения в предприятии (за исключением зарплат), тарифные сетки определялись государством, остались такими же, как и при капитализме: рабочие не имели собственности ни на средства производства, ни на результаты деятельности своих предприятий. Научная организация труда хотя и провозглашалась во времена хозяйственного расчета Н.С. Хрущева, но не заработала — справедливого распределения результатов труда не возникло. Стимулы поддержания высокого уровня труда стали пропадать. Призывы «догоним и перегоним» не работали. Направленность предприятий на интересы потребителей также была незначительна. Кредит доверия стал угасать, рост производительности труда прекратился, началась стадия застоя. А социальные льготы социализма стали только преградой для повышения эффективности.

В итоге в предприятии отношения труда и капитала (государственного) строились, как и ранее при капитализме, — на рыночном компромиссе уровня труда и его оплаты.

4-я стадия капитализма. Менеджмент капитализма середины XX в. — наст. времени

Следствием научной организации труда Ф. Тейлора и научной организации деятельности самого предприятия А. Файоля стал масштабный скачок в улучшении производительности труда и качества материальных условий [7], изменились и требования к продукции предприятий. И продукция, и труд по ее производству становились все более и более интеллектуальными. Только научная организация была «применительна к очень элементарному виду труда» [51]. Строгое формальное нормирование и контроль стали невозможны, ведь «наблюдение за деятельностью человека не является хорошим ключом к тому, что он на самом деле думает или делает своим умом» [60, с. 786].

Формальный контроль с ростом интеллектуальности труда становился все менее и менее эффективным. Отношения труда и капитала вновь перешли на рыночный компромисс. Уровень труда стал сокращаться.

Попытки применения научной организации к интеллектуальному труду

Падение уровня труда при использовании научной организации Ф. Тейлора при интеллектуальном труде стали объяснять тем, что «управлять можно только тем, что можно измерить». И при интеллектуальном труде начались попытки измерять не результаты труда, а некие измеримые показатели эффективности деятельности, которые связаны какими-то причинно-следственными связями с эффективностью деятельности персонала. Конечно, всем понятно, что управлять можно только тем, что можно измерить. Можно измерять и стимулировать любой показатель деятельности. Только в результате мы получаем высокое значение самого простимулированного показателя — и больше ничего. Так, если мы будем измерять и стимулировать время прихода человека на работу — мы сможем только управлять временем его прихода на работу. При экономическом стимулировании минимальных опозданий

все будут приходить вовремя, но больше ничего и не изменится. И так с любым другим измеримым показателем. Человек будет направлять свои усилия не на выполнение производственных заданий, а на получение выгодных ему значений измеримых показателей. Деятельность человека будет дисфункциональна [63, с. 11]. А К. Келли высказался здесь очень критично: «Проблема с попыткой измерить производительность заключается в том, что она измеряет только то, насколько хорошо люди могут выполнять неправильную работу» [64, с. 148]. В.В. Вольчик пишет более четко: «Наше желание свести неопределенность к ясным и явным показателям в конечном итоге порождает дисфункции проводимой политики, создавая искаженные стимулы и мотивы для акторов» [13, с. 11].

Все без исключения научные факты говорят только о снижении эффективности интеллектуальной деятельности при ее оценке измеримыми показателями. И, как отметил Д. Норт, именно попытки организации наших предприятий на теоретических построениях, созданные применительно к развитым экономикам родом из XIX в., просто не годятся для решения вопросов развития России 1990-х гг. [43] Тем более — и последующих годов.

5-я стадия капитализма. Менеджмент конца XX в. — наст. времени

Новые информационные технологии, бурно развивающиеся с конца XX в., в руках капитала стали важным инструментом, позволяющим изменить баланс сил не в пользу рабочего движения. К концу XX в. наступила эра потребления, в которой уже потребление структурируется для нужд развития производства и подчинения ему. То же относится и к системе массового образования, превратившейся в своеобразную индустрию, включенную в общий экономический процесс не только через подготовку и воспроизводство кадров, но также и через создание и организацию спроса. Возможность граждан влиять на принятие решений снизилась к минимуму даже в условиях формального равенства и всеобщего доступа к участию в выборах [27].

Новые технологии привели к тому, что персонал предприятий стал разобщен, и это выгодно капиталисту: разделяй и властвуй. О профсоюзах практически уже и не слышно. В современных предприятиях «работник является одним из многих себе подобных и работодатель может и будет реализовывать стратегические преимущества, демонстрируя свою силу на примере одного или нескольких рабочих и давая тем самым назидательный урок всем остальным... Работодатель может путем избирательных, но ощутимых карательных мер убедить всех штатных наемных работников принять худшие условия...» [53, с. 414, 416, 417]. Здесь Р.И. Анисимов пишет: «В современном мире поменялись основные субъекты капиталистических отношений — это не «капиталист — рабочий», а «работодатель — наемный работник»... На общественную сцену выходят два новых класса — работодатели и прекарии (наемные работники с неустойчивыми трудовыми отношениями, влекущими ограничения их социально-трудовых прав и гарантий, что усугубляет нестабильность положения человека не только в труде, но и во всей жизни)» [3, с. 945].

Отметим, что компромисс труда и капитала, вызываемый противоположностью интересов труда и капитала, мы отмечали несколько раз: и до научной организации труда, и после падения ее результатов при возрастании степени интеллектуальности труда. При повышении степени интеллектуальности граница изменяется в сторону интересов труда, но при разобщенности коллектива — уже в сторону интересов капитала.

КРАТКИЙ ОБЗОР РЕТРОСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА

Производственная деятельность человека началась еще до нашей эры и постоянно развивалась, при этом те социальные группы и формации, которые обеспечивали более высокое производство, вытесняли прежние — естественный отбор. Правда, приход капитализма произошел

не без вмешательства государства, а его деятельность стала искажать нормальный ход развития (табл. 2).

ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЙ ПРИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОМ ТРУДЕ

Ф. Тейлор при элементарном труде того времени создал простые, но эффективные институты. В них доминировал регламент оплаты труда строго по объективным формальным нормам выработки. Этот институт обеспечил общность интересов и быстро показал взрослые результаты и капиталистов, и трудящихся, причем трудящихся даже в большей степени [55]. Он был принят и широко распространился.

При интеллектуальной же деятельности ее невозможно задать одним или несколькими формальными регламентами⁸. В наше время любые строгие формальные институты (системы регламентов) не могут обеспечивать деятельность предприятия: «Действуя строго по предписанным правилам, невозможно действовать адекватно трудовым обстоятельствам» [10, с. 37] (точнее, возможно, но только при очень элементарных видах труда). Даже более того, и внешняя среда, и внутренняя среда непредсказуемым образом постоянно изменяются, и создать регламенты на все случаи жизни невозможно в принципе.

Здесь Р. Мертон отметил, что бюрократия является только вторичной групповой структурой, предназначенной осуществлять определенную деятельность, которая не может быть удовлетворительно исполнена на основе критериев первичной группы [37]. Реально действующее предприятие — это структура, в которой «личные отношения заменяют структурно необходимые безличные отношения» [37, с. 334–335]. При этом в любом коллективе возникает неформальная организация — его самоорганизация на достижение его

собственных интересов, а не интересов предприятия. А регламенты, не ориентированные на личные интересы, можно пытаться проводить только под принуждением, но это уже ненормальная деятельность, которая несет большие издержки обеим сторонам и долго существовать не может⁹ [21].

Возможно только создание формальных регламентов деятельности, направленных на достижение целей и интересов и предприятия, и коллектива. Однако при интеллектуальном характере труда только сам человек, сама профессиональная солидарная группа могут принимать решения о том, как им лучше осуществлять свою деятельность, к которой они специализированы.

Даже формальное управление сверху руководителем, практические компетенции которого принципиально не могут быть соизмеримы с общими компетенциями коллектива, никак не могут обеспечить общность интересов и эффективную деятельность коллектива. Ведь любое формальное управление сверху — это задание руководителем ограниченного числа отдельных факторов, которые он будет контролировать и оценивать. Которые будут вызывать определенную дисфункциональность деятельности коллектива.

Исходя из изложенного, управление деятельностью человека и социальных групп при интеллектуальном труде принципиально отлично и не может быть организовано на экономических принципах научной организации труда Ф. Тейлора. Ни формальное задание деятельности и ее результатов своим подчиненным, ни задание эффективных и адекватных систем измеримых показателей, ни их оплата строго в соответствии с достигнутыми результатами, ни формальный контроль — невозможны. Более того, даже четкое внешнее управление человеком и социальной группой невозможно — они будут осуществлять свою деятельность так, как им будет наиболее выгодно. Они «стремятся извлечь максимум выгоды для себя, исходя из ситуации и своих целей»

⁸ «Внутрифирменные институты — это регламенты, формальные и неформальные правила, привычки» [29, с. 244].

⁹ Кроме того, работники, которые принуждены принять худшие — ненормальные — условия, «могут компенсировать низким качеством труда те преимущества, которых их лишил работодатель-хищник» [53, с. 419]. А также своей оппортунистической деятельностью.

Таблица 2. Общественное производство при капитализме и социализме

Параметры	Период времени				
	Начало XVII в. — конец XVIII в.	Конец XVIII в. — конец XIX в.	Конец XIX в. — середина XX в.	1917 г. — наст. время	Середина XX в. — наст. время
Формация	1-я стадия капита- лизма	2-я стадия капита- лизма	3-я стадия капита- лизма	Социализм	4-я стадия капита- лизма
Цель производства	Товарное производство				
Основной вид власти	Экономическая	Компромисс, до- минирует полити- ческая	Политическая	Политическая, ком- промисс с экономи- ческой	Компромисс, до- минирует эконо- мическая
Вид труда	Элементарный	Элементарный	Элементарный и интеллектуальный		Доминирует ин- теллектуальный
Основной интегриру- ющий фактор	Перераспределение				
Институты совме- стной деятельности	Экономическое принуждение	Зона безразличия	Солидарность	Первые пятилет- ки — солидарность	Зона безразличия
Социальные отноше- ния	Купля-продажа рабочей силы, ориентированной на сохранение ра- бочего места	Купля-продажа рабочей силы с доминированием личного интереса	Купля-продажа результатов труда рабочего	Купля-продажа ра- бочей силы с доми- нированием лично- го интереса (при первых пятилетках в личный интерес входили интересы страны)	
Уровень труда	100%	20–30%	100%	20–30% — 100%	20–30% 30–100%
Научная организа- ция труда	Отсутствует	Имеется	Отсутствует		

[48, с. 43], причем «с минимально возможными усилиями» [8, с. 112].

Таким образом, при интеллектуальном труде необходимо «коренным образом изменить саму систему управления так, чтобы интересы рабочих

и администрации стали тождественными вместо того, чтобы быть противоположными» [51, с. 39]. Только уже в условиях интеллектуального труда, не поддающегося формализации, измерению и формальному контролю.

Продолжение статьи читайте в следующем номере.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агапов Г.А. Концепция «нового средневековья» и современный менеджмент: к постановке проблемы // Вестник Евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — №3. — С. 1–14.
2. Ананьев С.Б. Особенности догосударственных форм социального управления // Проблемы обеспечения, реализации, защиты конституционных прав и свобод человека. — 2014. — №3. — С. 267–278.
3. Анисимов Р.И. Динамика капитализма и возвращение классов // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. — 2022. — Т. 22. — №4. — С. 937–948.
4. Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации. — М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН, 2009.
5. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. — М.: ГУ ВШЭ, 2003.
6. Беляев В.И. Институционализация социально-трудовых отношений в контексте взаимодействия производительных сил и производственных отношений: ориентация на расширенное воспроизводство рабочей силы, развитие и рост // Вестник Томского государственного университета. Экономика. — 2021. — №53. — С. 37–57.
7. Бергер П. Капиталистическая революция. 50 тезисов о процветании, равенстве и свободе. — М.: Прогресс-Универс, 1994.
8. Блауг М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют. — М.: НП «Журнал Вопросы экономики», 2004.
9. Бризон П. История труда и трудящихся. — СПб.: Гос. изд-во, 1921.
10. Васильева И.И. Методологическое значение понятия «эргатическая система» // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. — 2016. — №2. — С. 36–45.
11. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. Т. I. Социология. — М.: Высшая школа экономики, 2016.
12. Веряскина В.П. Методологические подходы к анализу персональной модернизации в процессе трансформации современности // Знание. Понимание. Умение. — 2022. — №2. — С. 82–101.
13. Вольчик В.В. Восхождение метрик // Terra eonomicus. — 2018. — Т. 16. — №4. — С. 6–16.
14. Гармаева Б.Ж., Цыренова Е.Д. Институциональная модель расширенного воспроизводства трудовых ресурсов // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. — 2014. — №11(71). — С. 57.
15. 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. — СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2023. — С. 116–121.
16. Годелье М. Загадка дара. — М.: Восточная литература, 2007.
17. 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.
18. Гушин В.А. Ключевые концепции управления XX века и их роль в развитии современных основ менеджмента и управленческого консалтинга // Вестник Российского университета кооперации. — 2020. — №1(39). — С. 18–23.
19. Дементьев В.В., Устюжанина Е.В. Проблема власти с точки зрения институционального подхода // Journal of Institutional Studies. — 2014. — Т. 6. — №3. — С. 91–101.
20. Друкер П.Ф. Практика менеджмента. — М.: Вильямс, 2000.
21. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. — М.: Наука, 1991.
22. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Личный интерес человека — единственный фактор эффективности предприятия // Менеджмент сегодня. — 2023. — №1. — С. 64–80.
23. 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=lziw2vwgyk426662084>.
24. 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=lzlad4o2ri306246196>.

25. 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=izivzzdlbp948416046>.
26. 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>.
27. Кагарлицкий Б.Ю. Кризис капитализма и кризис марксизма // Свободная мысль. — 2021. — №4(1688). — С. 37–46.
28. Кагарлицкий Б.Ю. От империй — к империализму. Государство и возникновение буржуазной цивилизации. — М.: Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики, 2010.
29. Клейнер Г.Б. Гуманистический менеджмент, социальный менеджмент, системный менеджмент — путь к менеджменту XXI века // Российский журнал менеджмента. — 2018. — Т. 16. — №2. — С. 231–252.
30. Коуз Р. Фирма, рынок и право. — М.: Новое издательство, 2007.
31. Кулишер И. Крупная промышленность в XVII и XVIII веках: Франция, Германия, Россия. Анналы экономической и социальной истории. Избранное. — М.: Издательский дом «Территория будущего», 2007.
32. Малахов А.А. Основные периоды развития современного государства всеобщего благосостояния: от зарождения до кризиса // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Политология. Религиоведение. — 2022. — Т. 40. — С. 18–28.
33. Малиновский Б. Избранное: Аргонавты западной части Тихого океана. — М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2004.
34. Мамонтов В.Д. История экономических учений: курс лекций: в 2 ч. Ч. I. — Тамбов: Издательский дом ТГУ им. Г.Р. Державина, 2016.
35. Маркин В.В. Наука и лженаука в современной культуре // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. — 2024. — №5. — С. 40–43.
36. Матвеева М.В. Генезис управленческих концепций управления расширенным воспроизводством // Известия вузов. Инвестиции. Строительство. Недвижимость. — 2014. — №6(11). — С. 30–39.
37. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. — М.: Хранитель, АСТ, 2006.
38. Мизес Л. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории. — Челябинск: Социум, 2019.
39. Морган Г. Образы организации. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.
40. Мосс М. Общества. Обмен. Личность. Труды по социальной антропологии. — М.: КДУ, 2011.
41. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль. — М.: Дело, 2013.
42. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. — М.: Фонд экономической книги «НАЧАЛА», 1997.
43. Норт Д. Понимание процесса экономических изменений. — М.: Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики, 2010.
44. Поланьи К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени. — СПб.: Алетейя, 2002.
45. Рикардо Д. Сочинения. — М.: Государственное издательство политической литературы, 1955.
46. Розин В.М. Изучение социальности и проблема социального действия // Идеи и идеалы. — 2020. — Т. 12. — №2. — Ч. 1. — С. 11–28.
47. Семенова А.Л. Интерпретация идей Л.Н. Толстого в публицистике идеалистов (журналы «Новый путь», «Вопросы жизни») и позитивистов (журнал «Правда») // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 9. Филология. Востоковедение. Журналистика. — 2009. — №2-2. — С. 299–305.
48. Спиридонова В.И. Бюрократия и реформа (анализ концепции М. Крозье). — М.: ИФРАН, 1997.
49. Сэй Ж.Б. Трактат по политической экономии. — М.: ДиректМедиа, 2007.
50. 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.
51. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. — М.: Контроллинг, 1991.
52. Парсонс Т. О структуре социального действия. — М.: Академический проект, 2002.
53. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. — СПб.: Лениздат, 1996.
54. Файоль А., Эмерсон Г., Тэйлор Ф., Форд Г. Управление — это наука и искусство. — М.: Республика, 1992.
55. Федотова В.Г., Колпаков В.А., Федотова Н.Н. Глобальный капитализм: три великие трансформации. — М.: Культурная революция, 2008.
56. Хайек Ф.А. Право, законодательство и свобода: современное понимание либеральных принципов справедливости и политики. — М.: ИРИСЭН, 2006.
57. Харт О.Д. Неполные контракты и теория фирмы // Природа фирмы. — М.: Дело, 2001. — С. 206–236.
58. Шаяхметова Л.А. Лженаука: Философский взгляд // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия №3. Гуманитарные и общественные науки. — 2020. — №2. — С. 31–36.
59. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. — М.: Эксмо, 2008.
60. Alchian A.A., Demsetz H. (1972). «Production, information costs, and economic organization». *The American Economic Review*, Vol. 62(5), pp. 777–795.
61. Burns T., Stalker G.M. (1961). *The Management of Innovation*. London, Tavistock Publications.
62. Dodlova M., Yudkevich M. (2009). «Gift exchange in the workplace». *Human Resource Management Review*, Vol. 19, pp. 23–38.
63. Hart O.D., Holmström B. (2016). *Scientific Background on the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel*. — <https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/advanced-economicsciences2016.pdf>.
64. Kelly K. (1998). *New Rules for the New Economy*. Penguin Group.