

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

**Ефективна
ЕКОНОМІКА**

Дніпропетровський державний
аграрно-економічний університет



Переглянути у форматі pdf

Е. А. Лихолобов, М. П. Ночка
ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА РОЛЬ ПЕРСОНАЛУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

№ 11, 2015 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 658.012.32

Е. А. Лихолобов,
к. е. н., доцент, завідувач кафедри загальнонаукових і економічних дисциплін
ІПОДН Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк
М. П. Ночка,
асистент кафедри загальнонаукових і економічних дисциплін
ІПОДН Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА РОЛЬ ПЕРСОНАЛУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Е. А. Likholobov,
PhD on economy, head of chair of common-science and economical disciplines of
IAEDE of Volodimir Dahl East Ukrainian national university, Severodonetsk
М. P. Nochka,
assistant at the chair of common-science and economical disciplines of
IAEDE of Volodimir Dahl East Ukrainian national university, Severodonetsk

EVOLUTION OF VIEWS ABOUT ROLE OF PERSONNEL IN ENTERPRISE ACTIVITY

Розглянуто розвиток поглядів на роль персоналу у формуванні результатів діяльності підприємства – від У. Петті (зазначив, що багатство створюється в усіх сферах матеріального виробництва, але саме праця – основа такого багатства) до людини соціальної, для якої економічні мотиви є лише окремою групою мотивів при значній ролі мотивів самореалізації, творчості, комунікації. Проаналізовано положення трудової теорії вартості К. Маркса, теорії бюрократії, концепції людського капіталу, гуманістичної концепції управління, зміст інтераціоналістської моделі організації Г. Саймона та Ф. Селзніка, експериментів Е. Мейо. Показано перехід, що відбувся, від сприйняття людини як одного з чинників виробництва до сприйняття людини як мети й головного критерію якості функціонування економічної системи, від гіпотези щодо "Homo economicus" в економічній теорії та ставлення до персоналу як до механістичного ресурсу у виробництві (тейлоризм) у практиці управління до теоретичного визнання соціальної моделі людини й гуманістичної, людиноспрямованої моделі управління підприємством і виробничої демократії. Персонал підприємства буде належним чином ставитися до своїх обов'язків, виконувати їх творчо та ініціативно, тобто віддавати на користь підприємству все те, чим володіє, лише в тому випадку, якщо для цього будуть створені відповідні умови.

Development of views about role of personnel in making results of enterprise activity is considered – from W. Petti who admitted that wealth is made in all spheres of material production, but the only labor is the basis of such wealth, to social person who perceives economical motives as particular group of motives in case of important role of such motives as self-realization, creativity, communications. Ideas of labor theory of value by C. Marx, theory of bureaucracy, concept of human capital, human concept of management, content of interaction model of organization by H. Simon and F. Selznick, experiments of E. Mayo are analyzed. Happened shift from perceiving human as one of manufacturing factors to perceiving human as aim and main criterion of quality of economic system functioning is shown. Shift from hypotheses of "Homo economicus" in economic theory and perceiving personnel as mechanistic resource in production (taylorism) in practice of management to theoretical recognition of social model of human and human, person-oriented model of managing enterprise and production democracy is considered. Enterprise personnel will relate its obligations properly, make them creatively and initiative and do all the best only in the case of presence of necessary conditions for such situation.

Ключевые слова: *Ключевые слова: персонал, погляд, аналіз, теорія, концепція, модель, еволюція.*

Keywords: *personnel, view, analysis, theory, concept, model, evolution.*

Постановка проблеми. У дослідженні процесів, явищ та подій в економіці одним з прийомів є виділення тих чинників, вплив яких вирішальною мірою визначає результат діяльності підприємства як відокремленого учасника економічних відносин. Вже в перших дослідженнях з цього питання поряд з капіталом та землею одним з головних чинників названа праця [31]. У. Петті зазначив, що багатство створюється в усіх сферах матеріального виробництва, але саме праця – основа такого багатства [1, с. 56]. Проте з того часу відбулася суттєва зміна поглядів на роль персоналу в діяльності підприємства та формуванні її результатів. Результати дослідження еволюції поглядів на роль та значення персоналу, його участь в управлінні, ставлення до нього керівників та власників підприємств мають стати фундаментом сучасних поглядів на персонал підприємства та можуть знайти використання у формуванні концепцій управління персоналом на вітчизняних підприємствах.

Метою статті є аналіз поглядів на роль персоналу в діяльності підприємства.

Вклад основного матеріалу. У дослідженнях феномена підприємництва як явища в економічній системі, а також феномена досягнення різних результатів за умови використання однакових та доступних усім ресурсів, поряд з виділенням праці як самостійного чинника виробництва окремі вчені специфічним фактором виробництва вважали "підприємницький талант" або "підприємницькі вміння" (наукові праці Р. Кантільона, К. Бодо, Ж-Б. Сєя, Ф. Уокера, І. фон Тюнена, Дж. М. Кейнса: цит. за [1]).

Надалі погляди щодо виділення специфічного "підприємницького таланту" як самостійного чинника формування результатів діяльності підприємства вже у ХХ столітті отримали подальший розвиток у наукових працях Й. Шумпетера та П. Друкера при дослідженні сутності підприємництва та зв'язку результатів підприємницької діяльності з певними використаними факторами. Так, Й. Шумпетер зазначав, що підприємець – це особа, яка запроваджує нові технології (ширше –

інновації) в економіку [17]. П. Друкер навіть інституційною особливістю в умовах ринкової економіки вважає максимально повне використання будь-якої сприятливої можливості [7], тобто підприємцю – індивіду – властиві такі особливості, як вмiле поєднання, комбiнування інших факторів виробництва з метою досягнення певного результату, створення нових технологій та продуктів, найкращого використання ситуації на ринку, що склалася.

Важливість трудових ресурсів (на макрорівні) визнано в трудовій теорії вартості К. Маркса, де стверджується, що лише праця є тим ресурсом, який створює всі економічні багатства, а формування доданої вартості забезпечується комбiнуванням землі (природних ресурсів) та праці. Абсолютизація праці як чинника виробництва у трудовій теорії вартості К. Маркса привела до того, що навіть капітал як порівняно самостійний чинник виробництва автор розглядав як уречевлений труд, тобто його специфічну матеріальну форму [13]. Положення трудової теорії вартості не збігаються з постулатами інших економічних теорій, зокрема тих, які пояснюють функціонування ринкової економіки (за умов втручання держави або невтручання її в економічні та соціально-економічні процеси). З цього приводу О.С. Гальчинський зазначив, що розуміння персоналу як ключового ресурсу в діяльності підприємства в економічній думці ХХ століття значною мірою впливає з постулатів трудової теорії вартості К. Маркса [4, с. 42].

У ХХ столітті визнання важливості персоналу як цінного та часто унікального ресурсу в діяльності підприємства лише посилювалося, причому, навіть у полярних за висновками та рекомендаціями теоріях та концепціях. Наприклад, ідеї Ф. Хайєка [21] та Дж. М. Кейнса [9] щодо ролі держави в економіці, припустимості її доцільності інтервенції держави в процеси обміну є абсолютною протилежними, але обидва дослідники підкреслювали важливість людського фактору у забезпеченні економічної стабільності, порядку, сталого економічного зростання тощо. Ф. Шумпетер в аналізі способів суспільного устрою та відповідного їм (авторитарний або демократичний) характеру відносин дійшов висновку, що саме людська праця в різних формах її організації та за умов дії різних стимулів створює результат і забезпечує функціонування економічної системи [29].

Розуміння важливості персоналу як ключового ресурсу в діяльності підприємства протягом ХХ століття зумовило зміну ставлення до нього. Зокрема, персонал почав визнаватися змістовою основою існування та діяльності підприємства, що показано в інтеракціоністській моделі організації Г. Саймона та Ф. Селзніка, відповідно до якої основою діяльності будь-якої організації є соціальна взаємодія та комунікації між індивідами [12]. Така модель корелює із загальною теорією систем Л. фон Берталанфі [2], згідно з якою сутність і властивості системи визначаються не лише складом її елементів, але також зв'язками між ними і за умов того самого кількісного та якісного елементного складу системи властивості системи залежно від комбiнування її елементів та зв'язків між ними можуть суттєво змінюватися. Інтеракціоністська модель організації Г. Саймона та Ф. Селзніка, мабуть, вперше, дозволила довести, що не лише персонал є важливим фактором виробництва і не лише "підприємницькі таланти" забезпечують створення кінцевого результату та пошук нових можливостей у зовнішньому середовищі підприємства, але значною мірою створення кінцевого результату залежить від соціальної взаємодії та комунікації між індивідами в межах однієї організації та окремих груп у ній.

Окремим напрямом дослідження, у якому одним з питань є вивчення ролі персоналу, стали дослідження бюрократії як однієї зі спроб побудувати найкращу за всіх умов ефективну працюючу організацію. У класичних наукових працях з теорії бюрократії (М. Вебера [3], Е. Жаке [22], У. Бенніса [18], А. Доунса [19]), з одного боку, простежується спроба знецінити персонал як ключовий ресурс у діяльності підприємства і при побудові організації та в подальшому управлінні нею орієнтуватися виключно на певні об'єктивні закономірності, формальні правила, чітко визначений порядок дій персоналу в різних ситуаціях (адже класична бюрократія передбачає механістичний підхід до персоналу, його взаємодії та комунікацій, знеособлення окремих індивідів і неособистісний підхід до оцінювання дій персоналу та побудови взаємодії, максимальну формалізацію їхніх дій тощо). Але, з іншого боку, всі автори, і, в першу чергу М. Вебер [3] і У. Бенніс [18], визнавали, що повністю забезпечити позасобистісний підхід до побудови взаємодії в організаціях навряд чи можливо, навіть за умов спроби побудувати організації відповідно до принципів бюрократії.

Подальша практика управління, що отримала емпіричне узагальнення у наукових працях Дж. Лорша [23], Дж. Мейєра та Б. Рована [25] та представників школи системної емпірики (Р. Паскуале та А. Атос [26]), показала, що забезпечити суто бюрократичний підхід до управління організацією без урахування міжособистісних зв'язків (у тому числі неформальних) та комунікацій, а також особливостей працівників підприємства неможливо. Замість боротьби із неформальними діями працівників та комунікацій, які не вкладаються у формальні "офіційні" зв'язки в межах кожної організації, результативнішим є врахування таких зв'язків та їхнє спрямування на формування результатів діяльності підприємства [27].

В аналізі зміни ролі персоналу в економічній думці ХХ століття не можна оминути увагою експерименти та наукові праці Е. Мейо, які сприяли зміні ставлення до персоналу не лише на рівні теоретичних концепцій, але й у практиці управління підприємством. Цілоком справедливо Е. Мейо (разом із М.П. Фоллетт) вважають засновником школи людських відносин [10, с. 563-570]. Його відомі Хотторнські експерименти дозволили на практиці продемонструвати важливість уважного ставлення до персоналу підприємства, вивчення та задоволення його потреб, дослідження поведінки персоналу тощо. Менш відомими, але на думку Ю.Д. Красовського [11, с. 42] змістовішими, є результати виконаних наприкінці 20-х років у СРСР експериментів О. Кауфмана, П. Маркір, Р. Почтарьова, В. Лінтаврова із досліджень взаємовідносин працівників на підприємствах з конвеєрним виробництвом та впливу різноманітних чинників на формування результату трудової діяльності. Результати цих експериментів також показали необхідність приділення значної уваги персоналу підприємства, його внутрішнім відносинам, умовам праці тощо. Додатковим корисним висновком Хотторнських експериментів, який сприяв виникненню та розвитку різноманітних теорій мотивації у межах біхевіористського підходу у менеджменті, є підтверджений факт того, що грошова винагорода не є єдиним засобом підвищення продуктивності праці та єдиним мотивом у сукупності мотивів результативної діяльності працівника [15, с. 289]. Більш того, за певних умов маржинальний вплив інших мотиваторів є більшим за вплив грошової винагороди. Е. Мейо не обмежувався аналізом ролі персоналу на рівні окремого підприємства. Він не лише аналізував негативні наслідки ставлення керівництва та власників підприємств до персоналу підприємств, яке стало прямим наслідком поширення тейлоризму як філософії ставлення до працівника, але й переконливо довів, що належна увага до людського чинника має не лише позитивні соціальні, але й економічні наслідки, оскільки збільшує продуктивність праці та кількість створеного продукту [24]. Ідеї та розробки Е. Мейо щодо важливості персоналу підприємства стали безпосереднім обґрунтуванням подальшого виникнення та розвитку біхевіористського підходу в менеджменті і значно сприяли виникненню інтересу до феномену організаційної поведінки.

У 70-80-х роках ХХ століття збагачення розуміння ролі персоналу як виключно важливого чинника виробництва в широкому розумінні (тобто не лише виробництва матеріальних товарів, але й надання послуг, розроблення інтелектуальних продуктів тощо) відбулося в межах концепції людського капіталу. Першими таку концепцію сформулювали Г. Беккер та Т. Шульц, а надалі вона знайшла розвиток у наукових працях Ф. Махлупа та Дж. Кендріка. Людський капітал як економічне поняття, як показали автори [8], виражається через сукупність знань, навичок, здібностей, мотивації. Наприклад, людський капітал можна визначити як сукупність природжених здібностей та набутих знань, навичок та мотивацій, використання яких сприяє збільшенню доходу або отриманню іншої економічної вигоди на рівні індивіда, підприємства або суспільства [5]. Важливість концепції людського капіталу в поясненні ролі та місця персоналу як важливого чинника виробництва полягає в тому, що персонал має цінність не лише як ресурс в діяльності підприємства та формування певного продукту – матеріального або нематеріального. Персонал – його навички, здібності, вміння, працездатність, мотивація тощо – визначає можливість діяльності підприємства в майбутньому. При цьому математично доведено, що інвестиції в людський чинник на рівні як підприємств, так і суспільства в цілому за певних умов стають дуже вигідними. О.Б. Докторович за результатами аналізу моделі Г. Беккера та Т. Шульца зазначив, що інвестиції підприємства в персонал можуть забезпечити навіть більшу віддачу, ніж інвестиції у традиційні засоби виробництва, нові технології тощо [5].

Сьогодні загальноприйнятною є гуманістична концепція управління, відповідно до якої пріоритетами економічних процесів та завданнями на макро- та мікрорівнях економіки є не досягнення економічних або технічних показників, а створення необхідних благ для людини в широкому розумінні цього слова. Тобто метою прийняття та реалізації управлінських рішень є не тільки і не стільки формування доходу або прибутку (на рівні підприємства) або досягнення певного рівня ВВП або ВНП (на рівні держави), скільки забезпечення необхідних умов для життя людини. З цього приводу О.Б. Докторович зазначив, що "головною метою та пріоритетом сучасного соціально-економічного розвитку стає розвиток людини, людського потенціалу та капіталу" [5, с. 5]. А.А. Чухно за результатами аналізу сучасних тенденцій та явищ постіндустріальної економіки вказав на наближення навіть ринкової економіки до потреб людини та все більше панування соціальної орієнтації суб'єктів економічних відносин (замість суто економічної орієнтації): "...ринкова економіка дедалі більше орієнтується на інтереси та потреби людини, особистості..." [16, с. 126].

Дослідження економічної думки з питань ролі людських ресурсів у економіці протягом XIX-XXI століть дозволяють стверджувати, що поступово відбувався і сьогодні вже відбувся перехід від сприйняття людини як одного з чинників виробництва до як мети й головного критерію якості функціонування економічної системи. Одночасно з тим змінювалося сприйняття людини в загальноекономічних теоріях і в практиці управління підприємствами.

Наприкінці XIX – початку ХХ століття домінували уявлення про "людину економічну" ("homo economicus"). Це було прямим наслідком ідей класичної економічної теорії, що пропонувала вважати основним мотивом діяльності людини суто економічні мотиви й прагнення максимізувати вигоду за умов абсолютної можливості розрахунку оптимального варіанту вибору [10, с. 674]. Але з 20-х років ХХ століття такий погляд дедалі більше спростовувався і все менше підтверджувався на практиці. Зокрема, такому спростуванню сприяли результати Хотторнських експериментів Е. Мейо. Г. Саймон замість надраціональної економічної моделі (у тому числі моделі поведінки людей), яку розроблено в межах класичної економіки, довів складну природу поведінки людей, яка базується не лише на раціональних мотивах. Він запропонував "адміністративну модель" людини як такої, що не має повної інформації про варіанти вибору та їхні наслідки і має обмежені можливості щодо реалізації варіантів вибору [10]. На відміну від "людини економічної" модель Г. Саймона [30] передбачала, що людина при здійсненні

свого вибору орієнтується на отримання задоволення, яке в межах адміністративної моделі слід розуміти як схвалення прийнятних результатів, а не на максимізацію корисності шляхом максимально детального пошуку та перебору всіх результатів.

Отже, протягом XX століття відбувся перехід від "людини економічної", поведінка якої повністю раціональна, а головними є стимули та мотиватори економічної природи, до "людини соціальної", для якої економічні мотиви є лише окремою групою мотивів при значній ролі мотивів самореалізації, творчості, комунікацій тощо [6]. Більш того, М.С. Дороніна не обмежилася "людиною соціальною" як головною моделлю сучасного учасника створення суспільного багатства та водночас цінного та унікального ресурсу виробництва, а запропонувала й інші моделі людини, які всебічно та комплексно характеризують людину ("економічна", "психологічна", "соціальна", "компетентна", "етична") [6, с. 16]. Усе більше в економічно розвинених країнах відбувається перехід від людини економічної до людини творчої [16, с. 112], від людини, для якої праця є вимушеним вибором та засобом життєзабезпечення, до людини, для якої праця є усвідомленим вибором та інструментом самовираження. Сьогодні розуміння людини як одного з економічних інструментів, одного з факторів виробництва без визнання його виняткових особливостей, як свідчать Д. Ньюстром та К. Девіс, вже втратило свою популярність [14, с. 32]. Увага до персоналу організації як до ключового ресурсу збільшується ще й тому, що людські ресурси є впливовим чинником зовнішнього середовища. Крім того, на людські ресурси впливають суспільні інститути, наміри, переваги, цінності, а тому регулювати дії людей просто в межах традиційного управління персоналом або директивними вказівками керівництва підприємства, не враховуючи закономірностей їхньої поведінки, цінності, прагнення і в цілому їхню об'єктивно зумовлену організаційну поведінку, не можна [6, с. 312].

Увага до персоналу й перехід до людини соціальної протягом XX століття відбувалися на фоні науково-технічного прогресу, розроблення та впровадження нових технологій і форми виробництва, які дозволили відійти від важкої фізичної праці та перейти до праці розумової. Парадоксально, але удосконалення технологій спочатку привело до відчуження особистості від праці, і лише згодом дозволило внести індивідуальну особистість у процес та результат праці. М.С. Дороніна відзначила, що "...науково-технічний прогрес спочатку, з одного боку, дав можливість людині вивільнити час для творчості, з іншого, зробив механізм головним агентом виробництва, а людину – його додатком. Людина на певний час позбавилася можливості відображати в праці свою неповторність, суб'єктивність, творчі задуми. Подальший розвиток техніки поступово виводив людину з безпосереднього виробничого циклу, змінював місце і роль людини у виробництві, збільшив частку розумової праці, розширив межі творчої свободи особистості" [6, с. 404].

На початку XXI століття загальноприйнятною стала точка зору, що людина, особистість, персонал є не засобом виробництва, одним з кількох факторів виробництва, а метою та унікальним ресурсом у діяльності підприємства, що не виключає залучення персоналу як важливого чинника (у вузькому розумінні) до процесів основної виробничої діяльності підприємства.

Підвищення важливості та ролі персоналу як фактора виробництва в сучасній економіці має чіткі наслідки і в практиці управління. Так, одним з важливих напрямів управління будь-якою організацією сьогодні є саме управління людськими ресурсами (дослівний переклад сталого виразу в англійській мові – "Human Resources Management") [28]. Причому, наприклад [20], управління людськими ресурсами розглядаються на стратегічному рівні. Дослідження зміни ролі персоналу та ставлення до нього в економічній думці XIX-XX століть дозволяє поглянути на роль персоналу підприємства в різноманітних аспектах (рис. 1).

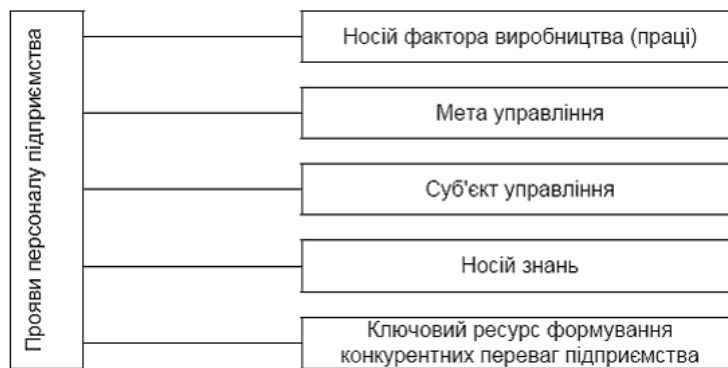


Рис. 1. Роль персоналу підприємства

Висновки. Деякий час трудові ресурси підприємства розглядалися разом з ресурсами інших видів. Але останнім часом роль та значення традиційних факторів виробництва – матеріалів, фінансових ресурсів, землі – порівняно з трудовими дещо зменшилася. Персонал підприємства є його ресурсом, від ефективності використання якого вирішальним чином залежать результати діяльності підприємства та їхні характеристики – конкурентоспроможність підприємства та його продукції, стійкість, ділова активність, ефективність. Роль й ставлення до персоналу протягом XX століття суттєво змінилися – від гіпотези щодо "Homo economicus" в економічній теорії та ставлення до персоналу як до механістичного ресурсу у виробництві (тейлоризм) у практиці управління до теоретичного визнання соціальної моделі людини й гуманістичної, людиноспрямованої моделі управління підприємством і виробничої демократії.

Від ставлення працівників підприємства до своїх обов'язків, від вияву ними ініціативи, творчості, вмінь та навичок, використання досвіду значною мірою залежать результати діяльності підприємства та їхні характеристики. З іншого боку, персонал підприємства буде належним чином ставитися до своїх обов'язків,

виконувати їх творчо та ініціативно, тобто віддавати на користь підприємству все те, чим володіє, лише в тому випадку, якщо для цього будуть створені відповідні умови.

Література.

1. Агапова И. И. История экономических учений / И. И. Агапова. — М.: ВиМ, 1997. — 259 с.
2. Бергаланфи Л. фон. Общая теория систем / Л. фон Бергаланфи; изд. 2-е. — М.: Мир, 1960. — 328 с.
3. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма: Избранные произведения / М. Вебер. — М.: Прогресс, 1990. — 243 с.
4. Гальчинский А. С. К. Маркс и развитие экономической мысли Запада / А. С. Гальчинский. — М.: Экономика, 1990. — 199 с.
5. Докторович А. Б. Социально ориентированное развитие общества и человеческого потенциала: современные теории, методы системного исследования: дис. ... доктора экон. наук: 08.00.05, 08.00.13. — М., 2004. — 335 с.
6. Доронина М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства : [монографія] / М. С. Доронина. — Харків: ХДЕУ, 2003. — 444 с.
7. Друкер П. Эффективное управление / П. Друкер; пер. с англ. — М.: Астрель, 2004. — 284 с.
8. Журавльова І. В. Управління людським капіталом підприємства : [монографія] / І. В. Журавльова, А. В. Кудлай. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. — 284 с.
9. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. — М.: Прогресс, 1978. — 289 с.
10. Классики менеджмента / [под ред М. Уорнера]. — СПб: Питер, 2001. — 1168 с.
11. Красовский Ю. Д. Организационное поведение: [учебн. пособ. для вузов] / Ю. Д. Красовский; 2-е изд., перераб и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 511 с.
12. Лауреаты Нобелевской премии: Энциклопедия; пер. с англ. — М.: Прогресс, 1992. — 535 с.
13. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Кн. 1: Процесс производства капитала / К. Маркс; Т. 1. — М.: Политиздат, 1988. — 891 с.
14. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис; пер с англ. — СПб: Питер, 2000. — 448 с.
15. Скотт Синк Дж. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / С. Дж. Скотт; пер. с англ. — М.: Прогресс, 1989. — 548 с.
16. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А. А. Чухно. — К.: Логос, 2003. — 616 с.
17. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер; пер. с англ. — М.: Прогресс, 1982. — 456 с.
18. Bennis W.G. Beyond Bureaucracy / W.G. Bennis. — New York: Wiley, 1966. — 247 p.
19. Downs A. Inside Bureaucracy / A. Downs. — Boston: Little Brown and Company, 1967. — 245 p.
20. Fombrun C. J. Strategic Human Resource Management / C. J. Fombrun, N. M. Tichy, M. A. Devanna. — New York: Wiley, 1984. — 359 p.
21. Hayek F. A. Individualism and Economic Order / F. A. Hayek // Chicago: Univ. of Chicago Press, 1948. — P. 21-30.
22. Jaques E. A General Theory of Bureaucracy / E. Jaques. — London: Heinemann, 1976. — 198 p.
23. Lorsch J. W. Organizations and Their Members: A Contingency Approach / J. W. Lorsch, J. J. Morse. — Workingham: Addison-Wesley, 1969. — 257 p.
24. Mayo G. E. The Human problems of an Industrial Civilization / G. E. Mayo. — N.Y.: Macmillan, 1933. — 325 p.
25. Meyer J. W. Institutionalized organizations formal structure as myth and ceremony / J. W. Meyer, B. Rowan // American Journal of Sociology; Handbook of Organizational Design. — 1997. — № 1. — P. 132-144.
26. Pascale R. The Art of Japanese Management / R. Pascale, A. Athos. — London: Penguin, 1981. — 210 p.
27. Sayles L. Human Behavior in organizations / L. Sayles, G. Strauss. — New Jersey: Prentice Hall, 1966. — 245 p.
28. Schuler R. S. Human Resource Management: Positioning for the 21st Century / R. S. Schuler, S. Jackson. — St Paul: West Publishing Co, 1996. — 257 p.
29. Schumpeter J. Capitalism, Socialism and Democracy / J. Schumpeter. — N.Y.: Harper and Row, 1962. — 187 p.
30. Simon H. A. Models of Man: Social and Rational Mathematical Essays on Rational Human Behavior in s Social Setting / H. A. Simon. — N.Y.: Wiley, 1957. — 328 p.
31. Smith A. The Wealth of Nations / A. Smith. — Glazgo: R.X.Campbell, A.S.Scinner, 1976. — 1002 p.

References.

1. Agapova, I.I. (1997), *Istoriya ekonomicheskikh ucheniy* [History of economic concepts], ViM, Moskva, RF.
2. Bertalanfi, L. fon. (1960), *Obshchaya teoriya sistem* [General theory of systems], Mir, Moskva, RF.
3. Veber, M. (1990), *Protestantskaya etika i dukh kapitalizma: Izbrannye proizvedeniya* [Protestant ethic and spirit of capitalism], Progress, Moskva, RF.
4. Gal'chinskiy, A.S. (1990), *K. Marks i razvitie ekonomicheskoy mysli Zapada* [C. Marx and development of West economic thoughts], Ekonomika, Moskva, RF.
5. Doktorovich, A.B. (2004), "Social oriented development of society and human potential: modern theories, methods of system research", Abstract of D.Sc. dissertation, *Ekonomika i upravlenie narodnym khozyaystvom (ekonomika truda)*, matematicheskie i instrumental'nye metody ekonomiki, Rossiyskaya akademiya gosudarstvennoy sluzhby pri Prezidente Rossiyskoy Federatsii, Moskva, RF.
6. Doronyna, M.S. (2003), *Upravlinnya ekonomichnyimi ta sotsial'nymi protsesami pidpriyemstva* [Managing economic and social processes of an enterprise], KhDEU, Kharkiv, Ukraine.
7. Druker, P. (2004), *Effektivnoe upravlenie* [Effective management], Astrel', Moskva, RF.
8. Zhurav'ova, I.V. and Kudlay, A.V. (2004), *Upravlinnya lyudskym kapitalom pidpriyemstva* [Managing human capital of an enterprise], KhNEU, Kharkiv, Ukraine.
9. Keynes, Dzh. M. (1978), *Obshchaya teoriya zanyatosti, protsenta i deneg* [General theory of employment, percent and money], Progress, Moskva, RF.
10. *Klassiki menedzhmenta* (2001), [Classics of management], Piter, Sankt-Peterburg, RF.
11. Krasovskiy, Yu.D. (2004), *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior], 2nd ed, YuNITI-DANA, Moskva, RF.
12. *Laureaty Nobelevskoy premii: Entsiklopediya* (2004), [Laureates of Nobel prize: encyclopedia], Progress, Moskva, RF.
13. Marks, K. (1988), *Kapital. Kritika politicheskoy ekonomii. Kn. 1: Protsess proizvodstva kapitala* [Capital. Critics of political economy. Book 1 Process of production of capital], Politizdat, Moskva, RF.
14. Nyustrom, Dzh. V. (2000), *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior], Piter, Sankt-Peterburg, RF.
15. Skott, Sink Dzh. (1989), *Upravlenie proizvoditel'nost'yu: planirovaniye, izmereniye i otsenka, kontrol' i povysheniye* [Managing effectiveness: planning, measuring and evaluating, control and increasing], Progress, Moskva, RF.
16. Chukhno, A.A. (2003), *Postindustrial'na ekonomika: teoriya, praktika ta ikh znachenniya dlya Ukraini* [Postindustrial economy: theory, practice and their meaning for Ukraine], Logos, Kyev, Ukraine.
17. Shumpeter, Y. (1982), *Teoriya ekonomicheskogo razvitiya* [Theory of economic development], Progress, Moskva, RF.
18. Bennis, W.G. (1966), *Beyond Bureaucracy*, Wiley, New York, USA.
19. Downs, A. (1967), *Inside Bureaucracy*, Little Brown and Company, Boston, USA.
20. Fombrun, C.J., Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (1984), *Strategic Human Resource Management*, Wiley, New York, USA.
21. Hayek, F.A. (1948), *Individualism and Economic Order*, Univ. of Chicago Press, Chicago, USA.
22. Jaques, E.A. (1976), *General Theory of Bureaucracy*, Heinemann, London, UK.
23. Lorsch, J.W. and Morse J.J. (1969), *Organizations and Their Members: A Contingency Approach*, Addison-Wesley, Workingham, USA.
24. Mayo, G.E. (1933), *The Human problems of an Industrial Civilization*, Macmillan, New York, USA.
25. Meyer, J.W. and Rowan, B. (1993), "Institutionalized organizations formal structure as myth and ceremony", *American Journal of Sociology; Handbook of Organizational Design*, vol. 1, pp. 132-144.
26. Pascale, R. and Athos, A. (1981), *The Art of Japanese Management*, London: Pen guin, UK.
27. Sayles, L. and Strauss, G. (1966), *Human Behavior in organizations*, Prentice Hall, New Jersey, USA.
28. Schuler, R.S. and Jackson, S. (1996), *Human Resource Management: Positioning for the 21st Century*, West Publishing Co, St Paul, USA.
29. Schumpeter, J. (1962), *Capitalism, Socialism and Democracy*, Harper and Row, New York, USA.
30. Simon, H.A. (1957), *Models of Man: Social and Rational Mathematical Essays on Rational Human Behavior in s Social Setting*, Wiley, New York, USA.

31. Smith, A. (1976), *The Wealth of Nations*, R.X.Campbell, A.S.Scinner, Glazgo, UK.

Стаття надійшла до редакції 28.10.2015 р.

