

УДК 330.101

Шкода Т.Н.,
к.е.н, доц. кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДГРУНТЯ НАУКОВОЇ КОНЦЕПЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Shkoda T.N.,
cand.sc.(econ.), assistant professor at the personnel
management and labour economics department
Vadym Hetman Kyiv National Economic University

THE THEORETICAL BASIS OF THE SCIENTIFIC CONCEPTION OF HUMAN CAPITAL STRATEGIC MANAGEMENT

Постановка проблеми. Кожному етапу розвитку науки притаманне домінування певних наукових концепцій. Віддаючи належне впливу класичної політичної економії та неокласичної економічної теорії, в попередніх дослідженнях [1] ми детально розглянули існуючі наукові підходи до характеристики різних аспектів людського капіталу. На сучасному етапі розвитку науки важливо, на наш погляд, сформуванню та реалізувати концепцію стратегічного управління людським капіталом, яку доцільно розглядати з позицій неоінституціональної економічної теорії та інших поєднаних з нею концепцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Більшість сучасних науковців проводили дослідження сутності людського капіталу та різних аспектів управління людським капіталом. Серед відомих публікацій варто відзначити наукові праці В. Антонюк, Г. Беккера, О. Грішнєвої, О. Захарової, Т. Заяць, Г. Лукасевича, Д. Мельничука, Л. Михайлової, М. Ніколайчука, П. Солодухи, М. Юхнович та ін. Найбільш масштабним науковим дослідженням останнього часу в українській науці, що присвячене саме людському капіталу, є докторська дисертація Д.П. Мельничука, який, зокрема, досліджував процес формування знання як базової складової людського капіталу [2, с. 49]. Ми поділяємо думку вченого, який справедливо стверджує, що сучасна теорія людського капіталу нерозривно пов'язана з концепцією економіки знань.

Деякі наукові публікації відображають специфіку стратегічного управління людськими ресурсами, а саме – роботи: М. Армстронга, Т. Гараван, І. Петрової, Т. Ростковськи, М. Х'юзліда, Д. Ульріха та ін. Проте на сьогодні бракує комплексних досліджень, присвячених проблематиці формування концепції стратегічного управління людським капіталом.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування теоретичного базису наукової концепції стратегічного управління людським капіталом.

Виклад основного матеріалу дослідження. В науці концепція трактується як система поглядів, що визначають розуміння явищ і процесів, об'єднаних єдиним фундаментальним задумом, провідною ідеєю. У концепції особливу увагу слід приділити принципам як орієнтирам для розроблення певної діяльності. Разом з тим, кожна парадигма ґрунтується на певній концепції. Таким чином, для обґрунтування концепції стратегічного управління людським капіталом важливо розуміти, якому історичному типу наукової раціональності вона відповідає.

На думку В.Є. Лепського [3, с.41], три етапи розвитку науки (класична, неокласична та постнеокласична) визначають три історичних типи наукової раціональності, які змінювали один одного в історії техногенної цивілізації. Історичним типам наукової раціональності відповідають три парадигми управління: «суб'єкт – об'єкт», «суб'єкт – суб'єкт» та «суб'єкт – полісуб'єктне середовище».

Постнеокласичній науковій раціональності притаманне поняття «полісуб'єктного середовища», на фоні якого проводяться наукові дослідження. В контексті нашого дослідження під полісуб'єктним середовищем слід розуміти середовище, в якому відбувається стратегічне управління людським капіталом. Поряд з різними суб'єктами полісуб'єктне середовище включає в себе сукупність цінностей світового соціального розвитку та є саморозвиваючою системою. Відповідно, в концепції стратегічного управління людським капіталом таким полісуб'єктним середовищем на мікрорівні слід вважати соціально-трудова сферу підприємства, на мезорівні – соціально-трудова сфера галузі або регіону, на макрорівні – соціально-трудова сфера держави.

В контексті постнекласичної наукової раціональності базові наукові підходи повинні орієнтуватися на гармонізацію каузального (причинно-наслідкового) та телеологічного (цільова детермінація) бачень майбутнього та розвитку (рис.1).



Рис. 1. Базові наукові підходи в контексті постнекласичної наукової раціональності

Джерело: складено автором на основі [4, с. 51]

Фактично, відбувається перехід до парадигми відкритої постнекласичної раціональності в міждисциплінарних науках про соціальне проектування, стратегічне управління та організацію.

В сфері розвитку теорії людського капіталу недостатньо повно враховано інституціональні аспекти. Ми поділяємо думку науковців, які справедливо стверджують, що *інституціональний підхід надає можливість трактування реальних процесів економічних явищ шляхом пояснення механізму інституційної динаміки і побудови теоретичних конструкцій взаємовпливу інституційного середовища та людського капіталу [5].*

Дослідження П.В. Солодухи [6] підтверджують трансдисциплінарність інституціонального підходу в методологічному трактуванні (див. рис. 1) та глибше розкривають основні його риси. Трансдисциплінарність можемо окреслити як підхід в соціальних науках, що пов'язаний з тяжінням дослідників до реалізації в процесі пізнання світу постулату єдності знання (unity of knowledge). Трансдисциплінарний підхід є більш радикальним, ніж міждисциплінарний, оскільки передбачає створення знання в рамках різних дисциплін.

Згідно контрактної (договірної) парадигми неоінституціоналізму, будь-які відносини між людьми розглядаються як взаємовигідний обмін, що закріплюється певними зобов'язаннями сторін. Способи регламентації договірних відносин визнаються найважливішою економічною інституцією, що є важливим для нашого дослідження в контексті комерціалізації людського потенціалу та його перетворення на людський капітал. На думку автора, комерціалізація людського потенціалу має відбуватися саме шляхом регламентації договірних відносин між працівником, який є власником індивідуального людського капіталу, та підприємством, яке володіє людським капіталом на мікрорівні, а також далі - між підприємством та галузевими органами, що управляють людським капіталом галузі, на мезорівні тощо.

Відзначимо, що відповідні способи регламентації договірних відносин щодо комерціалізації людського потенціалу та його перетворення на людський капітал на всіх рівнях забезпечує інституційна структура. Тобто, підприємство як складна соціально-економічна система має свою інституційну структуру, яка обумовлює взаємодію її різноманітних елементів та підсистем, а також має сприятливе інституційне середовище для такої взаємодії.

Ключовими поняттями дослідження проблеми договірних стосунків економічних суб'єктів згідно неоінституціональної економічної теорії є: обмежена раціональність, опортунізм, асиметричність інформації.

Принцип обмеженої раціональності, обґрунтований вченим Г. Саймоном [7] вказує на те, що поведінка більшості людей раціональна лише частково, але є емоційною, тобто ірраціональною, в інших ситуаціях. В умовах обмеженої інформації людина схильна мінімізувати не лише матеріальні витрати, але й інтелектуальні зусилля. Відзначимо, що ця теорія прямо пояснює поведінку працівників при виборі місця роботи.

У центрі уваги неоінституціонального підходу перебуває поняття інституції. Укладення відповідного контракту на комерціалізацію людського потенціалу та його перетворення на людський капітал надає таким договірним взаємовідносинам певну форму та структурує стимули шляхом створення формальних інституцій. Відтак, *є справедливим твердження про соціально-трудоу сферу як полісуб'єктне середовище в контексті стратегічного управління людським капіталом, оскільки*

основою соціально-трудою сфери є інститути соціально-трудою спрямування та притаманні їй відносини [8, с. 9].

Головною функцією інституцій, або контрактних утворень, є економія трансакційних витрат. Тобто, в рамках визначення основних положень наукової концепції стратегічного управління людським капіталом доцільно застосування концепту теорії трансакційних витрат. Згідно цієї теорії в рамках неінституційонального підходу, як уже зазначалося в [9], людський капітал розглядається як специфічний актив [5]. Адже підприємство не може стати повноправним власником індивідуального людського капіталу працівника, а лише має можливість укласти відповідну угоду про його оренду. Підприємству вигідно укласти такий контракт, якщо трансакційні витрати на його виконання будуть менші за потенційні прибутки.

Оцінюючи величину і причини виникнення трансакційних витрат, необхідно проводити аналіз ступеня специфічності активу людського капіталу. Така специфічність переважно пов'язується з високою кваліфікацією працівників конкретної сфери, яка вимагає постійного підтримання навичок і знань на високому рівні шляхом підвищення кваліфікації та ступеня залученості працівників. Останній може бути визначений шляхом аналізу динаміки заробітних плат працівників різних відділів або різних груп підприємств залежно від рівня аналізу, а також рівня плінності працівників на підприємстві або в галузі.

Ще однією теорією, яка належить до інституціоналізму, і може трактувати процеси регулювання комерціалізації людського потенціалу є теорія контрактів.

Особливості сучасного трудового контракту представлені на рисунку 2.



Рис. 2. Особливості сучасного трудового контракту

Джерело: складено автором за [10, с. 24-25]

Зауважимо, що трудовий контракт відноситься до класичного контракту. В свою чергу, в західній економічній думці в сфері управління людським капіталом значного поширення набула концепція психологічного контракту.

Під психологічним контрактом розуміють набір неписаних (узгоджених) взаємних очікувань і зобов'язань між працівником та працедавцем, що є «емоційним» додатком формальної умови [11, с. 410]. Використання психологічного контракту для створення залученості працівника можна пояснити на основі теорії суспільного обміну П. Блау, згідно якої процес обміну є результатом мотивів, що схиляють людей до задоволення потреб. Фактично, можна говорити про збалансування інтересів зацікавлених сторін.

Розглянувши інституціональний аспект концепції стратегічного управління людським капіталом, перейдемо до аналізу її рефлексивного аспекту.

Рефлексія як механізм взаємодії суб'єкта і об'єкта [12], основною властивістю якого є те, що сприйняття (perception) суб'єктом об'єкта залежить від його дії (action) або певної реакції щодо об'єкта, дозволяє, у нашому випадку, сформувати управлінське рішення щодо можливої стратегії управління людським капіталом.

Спільним для більшості визначень рефлексивного управління є наявність абстрактних уявлень у суб'єкта управління, який передає їх у вигляді певної інформації об'єкту управління, таким чином ніби вкладаючи в його свідомість рішення, яке треба прийняти.

З точки зору теорії ігор та рефлексивних моделей прийняття рішень доцільно розділяти стратегічну та інформаційну рефлексію (табл.1).

Таким чином, інформаційна рефлексія зазвичай пов'язана з недостатньою взаємною інформованістю, і її результат використовується при прийнятті рішень, в тому числі і при стратегічній рефлексії. Остання має місце навіть у випадку повної інформованості, передуючи прийняттю агентом рішення про вибрану дію.

Центральною ідеєю концепції рефлексивного управління за В. Лефевром є конфлікт [14]. Можемо говорити про конфлікт інтересів економічних агентів, якими є підприємства та працівники, а також інші зацікавлені сторони.

Таблиця 1

Види рефлексії

| Вид рефлексії | Характеристика |
|---------------|---|
| Інформаційна | Процес і результат роздумів агента про те, які значення невизначених параметрів, що про ці значення знають і думають його опоненти (інші агенти). При цьому власне «ігрова» компонента відсутня, так як ніяких рішень агент не приймає. |
| Стратегічна | Процес і результат роздумів агента про те, які принципи прийняття рішень використовують його опоненти (інші агенти) в рамках тієї інформованості, яку він їм приписує в результаті інформаційної рефлексії. |

Джерело: систематизовано автором на основі [13, с. 262]

В.Г. Марача слушно запропонував у своїх дослідженнях [15, с. 44] застосовувати апарат аналізу рефлексивних процесів до соціальних конфліктів, в тому числі і тих, що викликані інституціональними перетвореннями; а також розширити лефеврівську концепцію рефлексії за рахунок введення в неї поняття соціокультурного інституту. Під останнім варто розуміти інститут, здатний виконати функцію стабілізації суспільної динаміки за рахунок організації комунікації між сторонами соціокультурного конфлікту.

Вважаємо, що таке трактування дає підставу синтезувати рефлексивний та інституціональний підходи як теоретичне підґрунтя концепції стратегічного управління людським капіталом, оскільки і працівник, і підприємство, і галузь, і держава, згідно постнекласичної наукової раціональності є відкритими саморозвиваючими системами. Більше того, на думку О.М. Цветкова, підприємство є соціальною системою [16], а отже за його участю можуть відбуватися соціокультурні конфлікти особливо щодо людського капіталу. Це підтверджує і теорія соціалізації Т. Парсонса, який вважав [17], що усі реально сформовані суспільні утворення мають властивості соціальних систем (рис. 3).

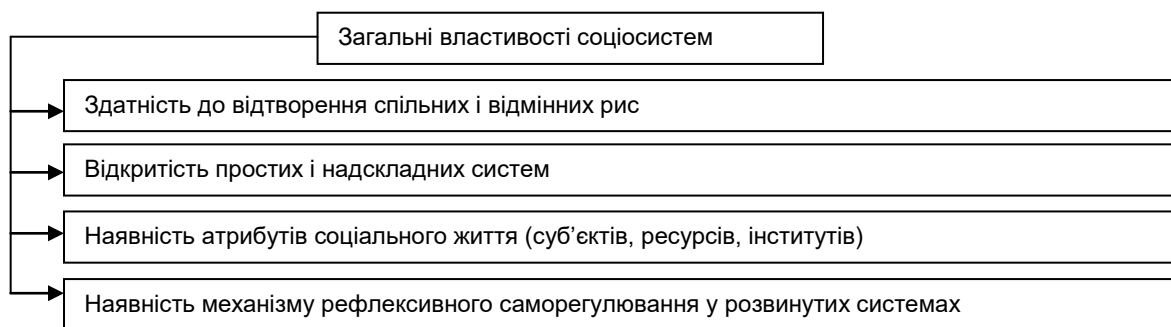


Рис. 3. Загальні властивості соціальних систем

Джерело: складено автором на основі [17; 18; 19]

У розвинутих соціосистемах відкритість реалізується через механізм рефлексивного саморегулювання, дія якого у сфері економічних відносин заснована на свідомій участі соціальних суб'єктів у процесі саморегулювання соціальної системи. Виявляється рефлексивне саморегулювання через дію всієї сукупності соціальних інститутів, через дію правил, норм тощо. Це також підтверджує синтез інституціонального та рефлексивного підходів в концепції стратегічного управління людським капіталом.

Вагомий внесок у вивчення соціальних систем зробила теорія синергетики, яка обґрунтувала явище самоорганізації як спонтанне виникнення впорядкованості і структур, не запрограмованих на початку, а таке, що представляє собою прояв внутрішніх властивостей системи.

При цьому суб'єкт як індивід, суб'єкт як група і суб'єкт як суспільство не тільки не є ієрархічними ланками, а й мають обертання одне до одного [19, с. 65]. Саме тому можливі варіанти ієрархічних послідовностей не можуть бути описані спрощеними моделями.

Те, що організація виходить на модельний рівень дослідження соціальної системи відповідає дослідження теорій складності, в тому числі і в контексті розгляду теми складнокоординованості.

Вважається, одним з головних принципів теорій складності [20] є виділення у складній адаптивній поведінці трьох фаз, які лежать між хаосом та порядком та мають суттєві відмінності за критерієм взаємодії: у фазі хаосу взаємодія є досить рідкою; у фазі порядку взаємодія набуває стабільності; а у фазі складності генералізуються взаємодії, що адаптують систему до певних умов.

Складнокоординованість як особливе явище виникає на певному етапі розвитку будь-якої організації і визначається наявністю складності, суперечності і невизначеності, що з'являються на ґрунті взаємодії (підсистем, які набувають ознак самостійності, або автономних систем, які втрачають автономність) та залежать від повноти репрезентації та рефлексії цих тенденцій суб'єктами, що наявні

в організації [19, с.89]. Вважаємо, що явище складнокоординованості притаманне не лише організації, як суб'єкту-групі, але й галузі, як проміжній ланці між суб'єктом-групою та суб'єктом-суспільством, в якій здійснюється рефлексивне управління певною множиною суб'єктів-груп.

Запропонована М.І. Найдюновим [19, с. 116] теорія групової рефлексії може бути застосована і для обґрунтування концепції стратегічного управління людським капіталом, оскільки базується на методологічних засадах суб'єкт-суб'єктного взаємопроникнення, процесуальності онтологічно злитої взаємодії окремих суб'єктів, спільного конструювання дискурсу груповим та індивідним суб'єктом, зворотної реконструкції образу. Наприклад, суб'єкт-суб'єктне взаємопроникнення зацікавлених сторін відбувається під час рефлексивно-привентивної діяльності з вироблення еластичного стратегічного управлінського рішення.

Стратегічне управління в його чистому вигляді як концепція належить до складових теорії управління.

Деякі дослідники визначають концепцію «зацікавлених сторін», яка ґрунтується на «теорії інтересів», як окрему фундаментальну концепцію стратегічного управління, що відображає загальну тенденцію еволюційного вектора розвитку теорії стратегічного управління в бік уточнення та диференціації джерел конкурентних переваг компанії [21, с. 132].

На думку автора, деякі класичні альтернативи теорії інтересів можуть бути застосовані для обґрунтування концепції стратегічного управління людським капіталом, як, наприклад, стратегічна «теорія інтересів» та менеджерська «теорія інтересів». Наприклад, остання вимагає одночасного акценту на правомірних інтересах всіх зацікавлених сторін на всіх стадіях управління. Збалансування ж інтересів зацікавлених сторін в процесі стратегічного управління людським капіталом може бути досягнуте шляхом застосування стратегічної рефлексії з врахуванням вимог теорії соціальної відповідальності.

Ключовим ризиком стратегічного управління людським капіталом є невизначеність внутрішнього та зовнішнього середовища, в основі якої лежить вільний вибір моделей поведінки різних груп зацікавлених сторін. В даному випадку теорія рефлексивного управління нерозривно пов'язана з теорією ризиків.

Управління стратегічними ризиками передбачає нові вимоги для вдосконаленої чутливості до подій, які важко передбачати та кількісно визначити. Це тягне за собою здатність відхиляти ефекти нижнього рівня загроз навколишнього середовища та здатність реалізувати переваги вищого рівня від бізнес можливостей [22, с. 127].

Пояснення ірраціональності відношення людини до ризику в ухваленні рішень та в управлінні своєю поведінкою у багатьох аспектах було здійснено теорією перспектив, розробленою Д. Канеманом та А. Тверські (1979).

Власне, теорія перспектив поставила під сумнів адекватність неокласичної теорії очікуваної корисності та посилила інтеграцію економічної науки з психологією. Положення теорії перспектив нерозривно пов'язані як з інституціональним, так і з рефлексивним аспектом стратегічного управління людським капіталом, оскільки підтверджують обмежену раціональність вибору.

Ірраціональність в поведінці працівника і в той же час його соціальні та міжособистісні зв'язки (які є вираженням залучення працівника до полісуб'єктного середовища стратегічного управління людським капіталом) можна також обґрунтувати за допомогою загально філософської теорії мистецтва. Адже саме мистецтво, як стверджує Дж. Шіума [23, р. 38], формує та виражає почуття людини, комунікує та передає її відчуття в міжособистісних та соціальних зв'язках. В науковій концепції стратегічного управління людським капіталом теорія мистецтва представлена теорією креативності Р. Флориди та теорією творчого управління.

Висновки з проведеного дослідження. Обґрунтування наукової концепції стратегічного управління людським капіталом на основі поєднання низки сучасних теорій (рис. 4), найбільш значущими з яких є неінституціональна теорія та теорія рефлексивного управління, в сьогоденних умовах розвитку організації є надзвичайно актуальним.

Прискорення науково-технічного прогресу, перехід економіки на інноваційний шлях розвитку кардинально змінили сучасну парадигму управління. З початку 90-х років ХХ сторіччя сенсом стратегічного управління стали розвиток людського капіталу фірми, досягнення нею стійких конкурентних переваг та інноваційні зміни.

Більшість змін у зовнішньому середовищі стали раптовими і не передбачуваними, акцент зміщується на творчий підхід до управління, еластичність стратегічного управлінського рішення, комерціалізацію людського потенціалу працівника, ефективне використання та розвиток його людського капіталу.

Об'єктивна необхідність формування концепції стратегічного управління людським капіталом пов'язана з появою інтересу до персоналу як унікального стратегічного активу, який, як і будь-який актив, повинен використовуватися ефективно. Людський капітал важливо розглядати як стратегічний об'єкт інвестицій. Стратегія управління людським капіталом повинна бути націлена на підвищення ефективності інвестицій, їх капіталізацію.

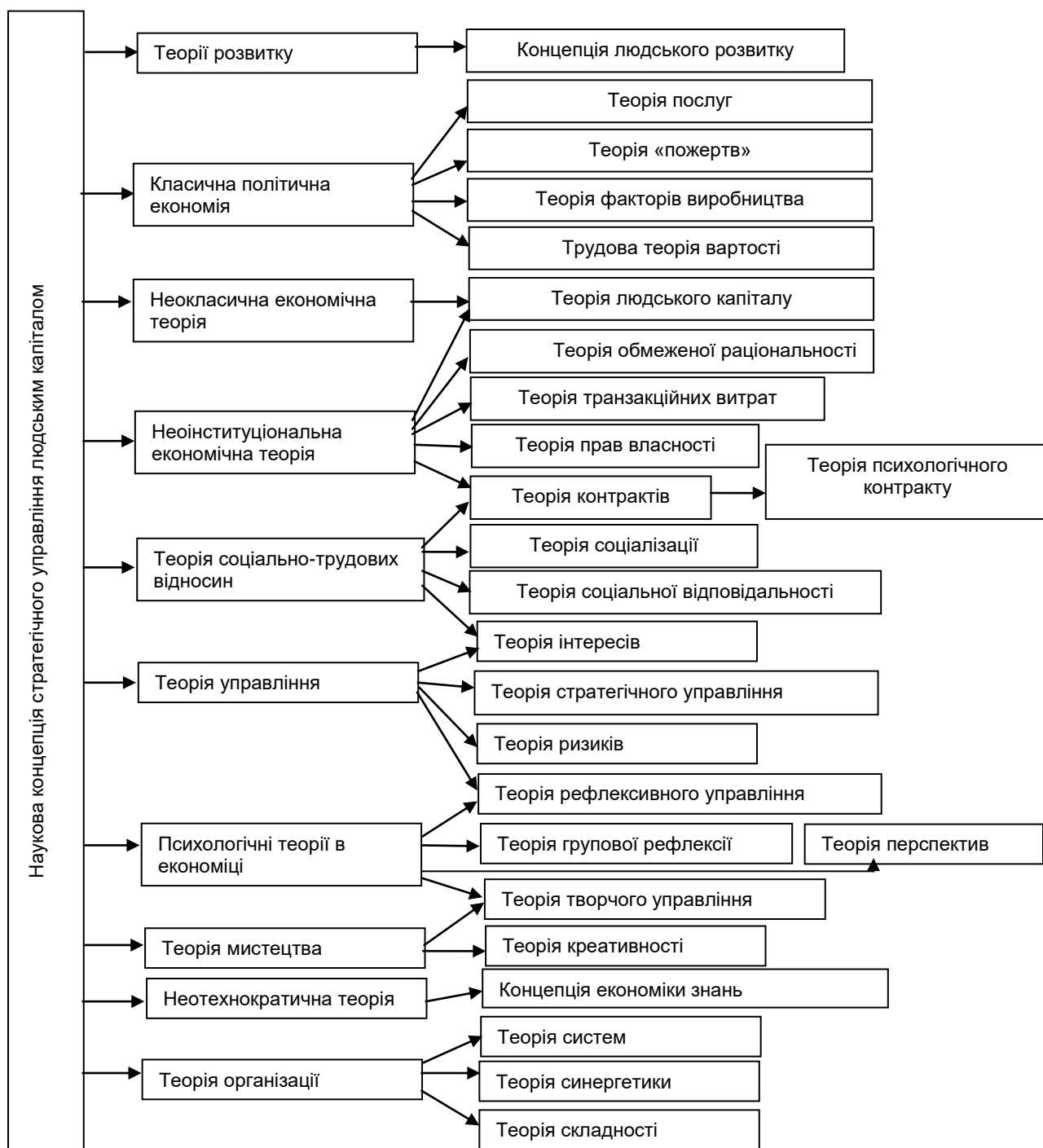


Рис. 4. Теоретичний базис наукової концепції стратегічного управління людським капіталом

Джерело: розроблено автором

Сучасна концепція стратегічного управління людським капіталом формується в науковому колі постнекласичної раціональності, її наукові підходи повинні орієнтуватися на гармонізацію каузального (причинно-наслідкового) та телеологічного (цільова детермінація) бачень майбутнього та розвитку. При цьому соціально-трудова сфера виступає тим полісуб'єктивним середовищем, в якому відбувається стратегічне управління людським капіталом.

Запропоновану наукову концепцію стратегічного управління людським капіталом, що базується на теорії людського капіталу та неокласичних економічних поглядах, ми пропонуємо доповнити комплексом постулатів сучасних теорій, найбільш значущими з яких є неоінституціональна теорія та теорія рефлексивного управління, теорія соціально-трудо­вих відносин, низка теорій управління, психологічні теорії в економіці та теорія організацій, що охоплює теорію систем, теорію синергетики та теорію складності. На базі цієї наукової концепції в подальшому має бути розроблена методологія та парадигма стратегічного управління людським капіталом.

Література

1. Шкода Т.Н. Сутність людського капіталу підприємства / Т.Н. Шкода // Вісник СНУ ім. В. Даля.– Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2012. – № 11(182). – Ч. 1. – С. 556-562.
2. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації життя суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : дис. ... д-ра екон.наук : 08.00.07 / Д.П. Мельничук; НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. – К., 2015. – 504 с.
3. Лепский В.Е. Парадигмы управления в контексте научной рациональности / В.Е. Лепский // Рефлексивные процессы и управление. Международный научно-практический междисциплинарный журнал. – Москва, 2008. – № 2, июль–декабрь, том 8. – С. 30-43.
4. Лепский В.Е. Эволюция представлений об управлении в контексте развития научной рациональности / В.Е. Лепский // Рефлексивные процессы и управление. Сборник материалов IX Международного симпозиума 17-18 октября 2013 г., Москва ; Отв. ред. В.Е. Лепский. – М. : «Когито-Центр», 2013. – 330 с. – С. 43-55.
5. Кристиневич С.А. Институциональные условия воспроизводства человеческого капитала в инновационной экономике : монография / С.А. Кристиневич, А.М. Омелянюк. – Брест: Издательство БрГТУ, 2008. – 152 с.
6. Солодуха П.В. Институциональные основы воспроизводства человеческого капитала : дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / П.В. Солодуха. – М., 2004. – 338 с.
7. Simon H. Behavioral Model of Rational Choice / H. Simon // Quarterly Journal of Economics. – 1955. – Vol. 69. – P. 99-118.
8. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
9. Шкода Т.Н. Людський капітал підприємства: теорія і практика стратегічного управління : монографія / Т.Н. Шкода. – К. : Світ Успіху, 2015. – 424 с.
10. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : монографія / С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2014. – 359 с.
11. Wojtczuk-Turek A. Kształtowanie relacji z interesariuszami wewnętrznymi poprzez kontrakt psychologiczny, budowanie poczucia sprawiedliwości organizacyjnej i zaufania / Wojtczuk-Turek A.W. // Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy – narzędzia – aplikacje. Juchnowicz M. (red.). – Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, 2014, ss. 410-419.
12. Мосієнко О.В. Рефлексивність маркетингової діяльності / О.В. Мосієнко // Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 4 (54). – С. 255–258.
13. Лепа Р.Н. Концепция моделирования координации управленческих процессов на предприятии на основе рефлексивно-иерархического подхода / Р.Н. Лепа // Рефлексивные процессы в экономике: концепции, модели, прикладные аспекты : монография / под ред. Р.Н. Лепы; НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Донецк: Изд-во «Ноулидж» (донецкое отделение), 2011. – 422 с. – С. 253-272.
14. Лефевр В.А. Конфликтующие структуры / В.А. Лефевр. – Издание второе, переработанное и дополненное. – М. : Изд-во «Советское радио», 1973. – 158 с.
15. Марача В.Г. Управление общественными изменениями: синтез рефлексивного и институционального подходов / В.Г. Марача // Рефлексивные процессы и управление. Международный научно-практический междисциплинарный журнал. – Москва, 2008. – № 2, июль–декабрь, том 8. – С. 44-65.
16. Цветков А.Н. Современный менеджмент: синтезирующие идеи / А.Н. Цветков ; М-во образования и науки РФ, С.-Петерб. гос. инженер.-экон. ун-т. – Санкт-Петербург: СПбГИЭУ, 2011. – 145 с.
17. Parsons T. The Social System / T. Parsons. – The Free Press of Glencoe. Collier-Macmillan Ltd, London, 1964. – 575 p.
18. Bertalanffy L. General System Theory / L. Bertalanffy // A Critical Review "General Systems". – 1962. – Vol.7. – P. 1-20.
19. Найдьонов М.І. Формування рефлексивного управління в організаціях : дис... д-ра пед. наук: 19.00.05 / М.І. Найдьонов; НАПН України, Інститут соціальної та політичної психології. – Київ, 2010. – 633 с.
20. Holland J.H. Hidden order: how adaptation builds complexity / J.H. Holland, M.A. Reading. – Addison – Wesley, 1995. – 208 p.
21. Петрашко Л.П. Корпоративна відповідальність: крос-культурні моделі та бізнес-практики : монографія / Л.П. Петрашко. – К. : КНЕУ, 2013. – 342 с.
22. Andersen T.J. Strategic Risk Management Practice. How to Deal with Major Corporate Exposures / Torben Juul Andersen and Peter Winther Schrøder. – Cambridge University Press, Cambridge, 2010. – 245 p.
23. Schiuma G. The Value of Arts for Business / G. Schiuma. – Cambridge: Cambridge University Press, 2011. – 294 p.

References

1. Shkoda, T.N. (2012), "Essence of the enterprise human capital", *Visnyk SNU im. V. Dalia – Bulletin of EUNU named after V. Dal*, no.11(182), pp. 556-562.
2. Melnychuk, D.P. (2015), "Human capital: the priorities of modernization of society in the context of improving the quality of life of the population", Dissertation for Dr.Sc.(Econ.), 08.00.07, NAN Ukrainy, Instytut demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy, Kyiv, Ukraine.
3. Lepskiy, V.E. (2008), "Paradigms of management in the context of scientific rationality", *Refleksivnyye protsesy i upravlenie. Mezhdunarodnyy nauchno-prakticheskiy mezhdistyplinarnyy zhurnal*, no. 2, Vol. 8, pp. 30-43.
4. Lepskiy, V.E. (2013), "Evolution of ideas about management in the context of scientific rationality development", *Refleksivnyye protsesy i upravlenie. Sbornik materialov IX Mezhdunarodnogo simposiuma* [Reflexive

- processes and control. Proceedings from the 9th International symposium], (Moscow, 17-18 October 2013), "Kogito-Center", Moscow, Russia, pp. 43-55.
5. Kristinevich, S.A. and Omelyaniuk, A.M. (2008), *Institutsionalnye uslovia vosproizvodstva chelovecheskogo kapitala v innovatsionnoj ekonomike* [Institutional conditions of human capital reproduction in innovative economy], monograph, Izdatelstvo BrGTU, Brest, Belarus.
 6. Solodukha, P.V. (2004), "Institutional foundations of human capital reproduction", Dissertation for Dr.Sc.(Econ.), Moscow, Russia.
 7. Simon, H. (1955), "Behavioral Model of Rational Choice", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 69, pp. 99-118.
 8. Kolot, A.M. (2010), *Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku* [Social and labour sphere: state of relations, new challenges, development trends], KNEU, Kyiv, Ukraine.
 9. Shkoda, T.N. (2015), *Liudskyy kapital pidpriemstva: teoria i praktyka stratehichnoho upravlinnia* [Enterprise human capital: theory and practice of strategic management], Svit Uspikhu, Kyiv, Ukraine.
 10. Tsybaliuk, S.O. (2014), *Kompensatsiina model vynahorody za pratsiu: teoretyko-metodolohichni ta prykladni aspekty* [Compensation model of remuneration: theoretical, methodological and applied aspects], monograph, KNEU, Kyiv, Ukraine.
 11. Wojtczuk-Turek, A. (2014), "Kształtowanie relacji z interesariuszami wewnętrznymi poprzez kontrakt psychologiczny, budowanie poczucia sprawiedliwości organizacyjnej i zaufania", *Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy – narzędzia – aplikacje*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, Poland.
 12. Mosienko, O.V. (2010). "Reflexivity of marketing activity", *Visnyk ZhDTU – Bulletin of ZhSTU*, no. 4 (54), pp.255–258.
 13. Lepa, R.N. (2011), "Conception of modeling coordination of management processes at the enterprise on the basis of reflective-hierarchical approach", *Refleksivnyye protsessy v ekonomike: kontseptsii, modeli, prikladnyye aspekty* [Reflexive processes in economy: conceptions, models, applied aspects], monograph, NAN Ukraine, Institut ekonomiki promyshlennosti, Izdatelstvo "Noulidzh" (donetskoe otdelenie), Donetsk, Ukraine.
 14. Lefevr, V.A. (1973), *Konfliktuyushchiye struktury* [Conflict structures], Izdatelstvo "Sovetskoye radio", Moscow, Russia.
 15. Maracha, V.G. (2008), "Management of social changes: the synthesis of reflexive and institutional approaches", *Refleksivnyye protsessy i upravlenie. Mezhdunarodnyy nauchno-prakticheskiy mezhdistsiplinarnyy zhurnal*, no. 2, Vol. 8, pp. 44-65.
 16. Tsvetkov, A.N. (2011), *Sovremennyy management: sinteziruyushhie idei* [Modern management: synthesizing ideas], SPbGIEU, Sankt-Peterburg, Russia.
 17. Parsons, T. (1964), *The Social System* [The Free Press of Glencoe], Collier-Macmillan Ltd, London, England.
 18. Bertalanffy, L. (1962), "General System Theory", *A Critical Review "General Systems"*, no. 7, pp. 1-20.
 19. Naydonov, M.I. (2010), "Formation of reflexive management in organizations", Dissertation for Dr.Sc.(Pedagogical), 19.00.05, NAPN Ukrainy, Instytut sotsialnoi ta politychnoi psykholohii, Kyiv, Ukraine.
 20. Holland, J.H. and Reading, M.A. (1995), *Hidden order: how adaptation builds complexity*, Addison – Wesley, USA.
 21. Petrashko, L.P. (2013), *Korporatyvna vidpovidalnist: kros-kulturni modeli ta biznes-praktyky* [Corporate responsibility: cross-culture models and business practices], monograph, KNEU, Kyiv, Ukraine.
 22. Andersen, T.J. and Schrøder, P.W. (2010), *Strategic Risk Management Practice. How to Deal with Major Corporate Exposures*, Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom.
 23. Schiuma, G. (2011), *The Value of Arts for Business*, Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom.

Рецензент: д.е.н., доцент, декан факультету управління персоналом, соціології та психології ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» С.О. Цимбалюк