

Капиталистический сдвиг парадигмы в практике организационного управления человеческими ресурсами

The capitalist paradigm shift in the practice of organizational human resource management

Холикова Г.М.

Магистр, Институт «Иностранные языки, современные коммуникации и управление»,
Московский государственный психолого-педагогический университет
e-mail: gulya.holikova@yandex.ru

Kholikova G.M.

Master's Degree Student, Institute "Foreign Languages, Modern Communications and Management", Moscow State Psychological and Pedagogical University
e-mail: gulya.holikova@yandex.ru

Аннотация

Нелегко изменить представление о важности смены парадигмы капитализма в организационном управлении человеческими ресурсами, основанном на достоинстве и человечности. Капитализм – это уже не просто экономическая система, а практика управления человеческими ресурсами в организации. Поэтому существование человеческих ресурсов внутри организации должно рассматриваться не как «актив» (средство производства), а как люди, которые имеют «что-то». Таким образом, роль лидера и работника, которые дополняют друг друга, необходима для того, чтобы изменить эту проблему капитализма. До сих пор сети и отношения, которые формируются капитализмом, не только разрушают экономическую систему, но и изменяют поведение человеческих ресурсов (HR) в организации. Результатом этого изменения стал дух индивидуальности как в потреблении, так и в производстве. В результате это условие делает коллективность и солидарность иррациональными. Соревновательный навык в том, чтобы получить наибольшее, наивысшее и потреблять большие количества, чтобы получить символ статуса – это требование войти и выжить в жизни капиталистической системы. В данной статье в основном рассматриваются усилия капиталистического сдвига парадигмы в организационном управлении человеческими ресурсами. Подробно автор хочет рассмотреть: (1) парадигматическую борьбу в управлении человеческими ресурсами и (2) смену парадигмы капитализма на парадигму глубокой экологии в практике управления человеческими ресурсами в организации. Отсюда автор ожидает, что это может изменить отношение и поведение в организации. Другими словами, существование человеческих ресурсов в организации необходимо рассматривать не как «актив» (средство производства), а как людей, которые имеют «что-то», а не как индивида, который «чем-то обладает».

Ключевые слова: капитализм, управление человеческими ресурсами, организация.

Abstract

It is not easy to change the perception of the importance of changing the paradigm of capitalism in organizational human resource management based on dignity and humanity. Capitalism is no longer just an economic system, but the practice of managing human resources in an organization. Therefore, the existence of human resources within the organization should be considered not as an "asset" (means of production), but as people who have "something". Thus, the role of leader and worker, who complement each other, is necessary in order to change this problem of capitalism. Until now, the networks and relationships that are formed by capitalism not only destroy the economic

system, but also change the behavior of human resources (HR) in the organization. The result of this change is a spirit of individuality in both consumption and production. As a result, this condition makes collectivity and solidarity irrational. The competitive skill of getting the most, the highest, and consuming large amounts to obtain the status symbol is a requirement to enter and survive in the life of the capitalist system. This article mainly examines the efforts of the capitalist paradigm shift in organizational human resource management. The author wants to consider in detail: (1) the paradigmatic struggle in human resource management and (2) the change of the capitalism paradigm to the paradigm of deep ecology in the practice of human resource management in the organization. Hence, the author expects that it can change attitudes and behavior in the organization. In other words, the existence of human resources in an organization must be viewed not as an "asset" (means of production), but as people who have "something", and not as an individual who "possesses something."

Keywords: capitalism, human resource management, organization.

Резко возросла социальная пропасть между странами и между бедными и богатыми общинами. То же самое происходит и среди людей в стране. Далее, они утверждали, что для того, чтобы улучшить эту ситуацию, нет другого пути, кроме изменения парадигмы и видения, таких как сделать поворотный момент в цивилизации. Под поворотным моментом здесь подразумевается построение и развитие ценной и стандартной экономической системы, которая является подотчетной.

Капиталистические рабочие сети и отношения не только разрушили экономическую систему, но и изменили поведение человеческих ресурсов в организации. Это вызывает дух индивидуальности как в потреблении, так и в производстве, а также понимание того, что коллективность и солидарность – две иррациональные вещи. Способность конкурировать, чтобы получить наибольшее, самое высокое и потреблять большие количества, чтобы получить символ статуса, является требованием войти и выжить в жизни капиталистической системы. Стандарт основывается уже не на качестве «нравственности», а на количестве человеческих благ. Более того, честность больше не рассматривается как благородство поведения.

Таким образом, это побуждает людей работать как можно усерднее ради исполнения своих личных желаний. Капитализм – это не просто экономическая система, но уже вмешательство в практику управления человеческими ресурсами, а также в жизненные ценности, в которых он также определяет направление нашей жизни [3].

Организация в соседстве с капитализмом становится бессильной и неизбежно раздавленной в стремительной капитализации. Это означает, что описанное выше явление проясняет текущую организационную практику, которая пропитана культурой капитализма, в которой она ведет к капиталистическому поведению [9].

Описание изменений. В этом десятилетии перемены, кажется, происходят быстро и непрерывно, так что это подталкивает менеджеров к перестройке стратегии организации. Разнообразие людских ресурсов, которые развиваются в области коммуникационных и информационных технологий, побуждает организацию принять «новую парадигму» или видеть мир более чувствительным, гибким и адаптивным образом. Это делается для того, чтобы скорректировать требования и ожидания не только акционеров, но и заинтересованных сторон.

Старая организационная парадигма, основанная на линейном мышлении механистической, нисходящей, жесткой и иерархической структуры, уже поколеблена развитием новой науки, которая поощряет рост новой парадигмы [20]. Другими словами, эта система нуждается в новом мышлении, как в организационном понимании, так и в управлении человеческими ресурсами.

По существу, изменения, происходящие в организационной среде, изменяют стратегию управления человеческими ресурсами в организации [16]. Изменения организационной

структуры всегда связаны с организационной стратегией и потребностью в человеческих ресурсах, которые удовлетворяют эти потребности.

Исходя из этих изменений, необходимо повысить роль менеджера по персоналу в соответствии с развитием эпохи. Приведенное выше условие проиллюстрировано как гонка между деревянной и резиновой лодками, где каждая команда пытается достичь цели или финишировать быстрее всех [21].

В общем, можно сказать, что мы понимаем каждое положение и механизм лодки. На каждой лодке положение людей (подчиненных) расположено аккуратно справа и слева от борта, они расположены очень аккуратно, чтобы лодка могла твердо двигаться вперед.

Кроме того, мы также понимаем позицию лидера, которая помещается впереди, лицом к людям и сидит в более высоком положении, чтобы все люди могли видеть его направление и его команду с помощью барабана.

Подчиненные / служащие, которые в данном контексте являются мужчинами, будут грести на лодке, следуя команде лидера; они не начнут грести, не следуя команде лидера:

- Когда вождь говорит «раз, два, три, четыре», люди обязательно гребут лодку в соответствии с приказом.
- В этом контексте мужчины не позволяют проявлять инициативу в самостоятельной работе вне команды лидера.
- Когда лидер сказал им работать, люди будут делать свою работу автоматически, но, когда лидер не управляет работой, приказ не будет эффективным для них. Считается, что мужчинам и в голову не приходило грести на лодке, не следуя приказу вождя.
- Если есть люди, у которых есть инициатива самостоятельно грести на лодке, то они испортят темп, так что их присутствие в системе будет очень ограничено.
- Подразумевается, что люди должны следовать приказу, когда нет лидера и порядка, люди не будут выполнять свою работу.
- Поэтому, поскольку нет лидера, неудивительно, что многие сотрудники ничего не делают, пока они все еще работают, хотя они могут только читать газеты, играть в шахматы и играть в компьютерные игры. Когда их спросили о действиях выше, ответ был таков: из-за отсутствия команды от их лидера.
- Если сотрудники проявляют такую инициативу в своей работе, не дожидаясь команды руководителя, они боятся, что их могут отругать и уволить, если что-то пойдет не так, поэтому они всегда ждут команды, чтобы перестраховаться.

Второе правило в этой системе – отсутствие протеста со стороны подчиненных. Каждое слово вождя всегда правильно, поэтому считается, что приказ вождя подобен царскому указу:

- Когда лидер дает команду «раз, два, три, четыре», правильно это или неправильно, быстро или медленно, команда должна быть выполнена людьми.
- Если есть один человек, который не согласен с командой, даже протестуя против того, как лидер дает свою команду, которая не соответствует условию, и при определенных обстоятельствах человек хочет заменить его, этот человек обязательно получит выговор и может быть выброшен из лодки.
- Мужчины, которые не соответствуют стилю руководства, рассматриваются как препятствия и противники, которые могут помешать скорости лодки, они также рассматриваются как болтливый вокалист и активист.
- Нет ничего удивительного в том, что вождь пытался удалить меченых людей из лодки, так что вождь будет делать все, что угодно, пока люди могут быть изгнаны из лодки. Это можно было бы сделать, исключив их из общества, не дав им рабочего места или даже уволив.
- По словам вождя, лодка будет разгоняться с полной скоростью до тех пор, пока все люди будут подчиняться его приказу и что внутри не будет никакого протеста.

Затем, третье правило, которое необходимо понять, состоит в том, что мужчины не могут изменить свое положение, особенно когда они этого хотят:

- а) Когда лодка находится в движении по команде командира, то никто не может предложить сменить свое место из-за усталости от работы.
- б) Когда люди, помещенные на правую сторону, почувствуют усталость из-за того, что их правые руки постоянно выполняют работу, конечно, возникнет желание изменить положение, чтобы они могли чередовать левые руки для выполнения работы.
- в) Это условие заставляет мужчин делать рабочую замену и иметь рабочую смену, чтобы был баланс работы (освежение).
- г) Конечно, их желание не будет исполнено из-за стандарта операции, что нет никакого перевода, продвижения или понижения в должности к тому времени, когда лодка находится в пути, даже если люди предлагают себя ради баланса.
- д) Следствием этого условия является то, что организация (лодка) не будет выполнять перемещения сотрудника (перевод, продвижение по службе, понижение в должности), когда лодка движется.
- е) Если человек находится на определенной работе и играет роль подчиненного, то он никогда не перейдет на другое место или работу.
- ж) Что касается этой организации, то перевод сотрудника (перевод, повышение, понижение в должности) испортил бы ход лодки.
- з) Люди могут чувствовать, что работа принадлежит им, как только они впервые получили ее, никому не будет позволено заменить ее.

В общем, понимание этой деревянной лодки можно понять в контексте гонки деревянных лодок:

- Деревянная лодка может идти быстро, когда река не находится в быстрой волне и сильном течении.
- То есть спокойное внешнее состояние заставляет людей предсказывать различные срывы.
- Характер деревянной лодки, которая является твердой и жесткой, означает, что спокойное внешнее состояние должно быть организовано и устроено жестким образом.
- Регламент или стандарт эксплуатации деревянной лодки следует трем вышеприведенным правилам. Кроме того, механизм и регулирование резиновой лодки можно увидеть следующим образом:
- Положение людей (подчиненных) не обязательно должно быть на одном месте из-за проблемы безопасности. Люди должны сделать определенное движение, чтобы быть в безопасности; когда лодка начинает раскачиваться, люди должны следовать направлению вращения. Каждый член организации обязан двигаться и делать поворот лодки, если он хочет быть в безопасности до финиша.
- Положение лидера в резиновой лодке почти такое же, как и у подчиненных.
 - Иногда лидер должен находиться в передней линии, в середине или на задней стороне, что на яванском языке называется «Инг нгарсо сунг тулодо, инг мадьо мангун карсо, тут вури хандаяни».
 - Движущаяся позиция этого лидера обязательна для того, чтобы лодка была в безопасности.
 - Однако самым интересным случаем в этом движении является то, что, когда лодка ударяется о скалы, лодка будет наклонена так, что люди будут двигаться в одном месте, в этом положении лидер должен двигаться поперек людей.
 - Противоположная позиция в данном случае предназначена не для того, чтобы идти против подчиненных, а для того, чтобы уравновесить лодку.
 - Это означает, что когда организация испытывает проблему, а не между подчиненными, лидер должен находиться в противоположном положении, чтобы уравновесить лодку (организацию).
- Это похоже на предыдущее объяснение деревянной лодки, эта резиновая лодка не заботится о ранге лидеров и подчиненных; когда все находятся в лодке, все будут работать вместе, чтобы убедиться, что лодка не перевернется.

- В этом случае, без команды лидера, все мужчины работали бы вместе, позиция лидера, в этом случае, заключается только в том, чтобы следить за скоростью.
- Однако роль лидера также может быть заменена мужчинами, все люди могут быть активными и кричать друг другу, чтобы лодка оставалась в безопасности. Любой может кричать, не задумываясь о положении, звании и группе.
- Подразумевается, что все люди в организации будут работать без команды. Независимо от того, есть лидер или нет, люди будут продолжать работать, чтобы управлять организацией.
- В деревянной лодке люди, которые говорят громко и не лояльны, будут удалены лидером; это контрастирует с состоянием, которое происходит в резиновой лодке.
 - Кто бы он ни был и откуда бы ни происходил, если он упал в реку из-за того, что лодка ударилась о скалы, ему обязательно поможет экипаж.
 - Таким образом, смысл этой системы заключается в том, что, когда один из членов пал, все члены будут пытаться помочь, не видя его ранга, положения, религии, расы и группы.
 - Самое важное для людей в этой резиновой лодке – это то, что если мы придем вместе, то вместе и уйдем.
- Наличие полного понимания организационной процедуры в резиновой лодке.
 - При непредсказуемых условиях (внешней среде) лодкой, которая должна использоваться при решении такого рода проблем, является резиновая лодка с правилами, изложенными в пунктах выше.
 - Вопрос, который следует держать в уме, заключается в том, столкнемся ли мы с таким спокойным внешним состоянием или с непредсказуемым состоянием в организации.
 - При рассмотрении состояния сегодняшней глобализации или будущего становится очевидным, что экологическая ситуация не может контролироваться извне и не может определяться инвесторами. Таким образом, власть потребителя – это тот, кто может определить ситуацию; власть потребителя, который свободно следует рыночным тенденциям, трудно предсказать.
 - Производитель не может произвольно делать линейный прогноз относительно различных событий в прошлом, различного рода беспорядков, препятствий и препятствий, которые являются только временными. Действительно, такого рода предсказания могут помешать организации.
 - Существует сложная конструкция, которая включает в себя различные виды переменных при расчете преимуществ и недостатков. Однако обратите внимание, что эти переменные имеют разный интерес и должны учитываться политиком (уполномоченной стороной).
 - Если ясно, что ситуация впереди непредсказуема, то правильная лодка, которую следует использовать – это резиновая лодка. Это означает, что организация будет управляться гибким и нежестким способом.
 - Если мы все еще настаиваем на использовании жесткой и твердой деревянной лодки, то, несомненно, мы можем предсказать, что лодка будет разрушена сразу же после того, как она ударится о скалы.
 - Некоторые государственные больницы (\pm 13 больниц) сменили статус на Совет государственной службы (Badan Layanan Umum или BLU). Модель управления в BLU особенно предусмотрена для тех подразделений, которые выполняют оперативные задачи государственных служб, таких как здравоохранение, образование, управление территориями и лицензирование), чтобы различать функции правительства как регулятора политики и детерминанта.
 - На самом деле, эта практика была разработана в основном в зарубежных странах как идентификация деятельности, которая должна осуществляться не чисто бюро-

кратическими институтами, а деловыми агентствами, чтобы услуга, предоставляемая обществу, стала более эффективной и действенной.

- Это хороший пример гибкости организации (способности к адаптации) к глобализации.

После того, что мы видели из приведенных выше условий, кажется, что должно произойти фундаментальное изменение в оценке человеческих ресурсов в организации. По крайней мере, эта точка зрения основана на философии, согласно которой человек – это индивид, «владеющий» природой, а не индивид, «принадлежащий» природе [6].

Если бы мы могли видеть, что в настоящее время расширение прав и возможностей человеческих ресурсов в организации по-прежнему рассматривается как «актив», который должен храниться для производственной деятельности. Это условие подтвердило, что практика управления человеческими ресурсами в организации все еще находится в перспективе или парадигме механистической капиталистической экономики [7].

Человек (работник) в организации часто рассматривается как «инструмент производства» или «актив», которые эквивалентны другим активам, таким как деньги, материал, машина и метод (с точки зрения управления, он известен под названием 5M = человек, деньги, материал, машина, метод). Это было вызвано отсутствием фундаментальных изменений в том, как мы видим людей в организации. Это означает, что народ по-прежнему рассматривается как индивид, «принадлежащий» природе, а не как индивид, «владеющий» природой.

При дальнейшем развитии событий ярлык человека как актива глубоко просчитывается, так что каждая программа развития человека будет ассоциироваться с ROI (рентабельностью инвестиций). Рассматривая человека как актив, следует учитывать его преимущества и недостатки, которые в данном случае действительно рассматриваются как человеческий капитал [13].

Однако в своем развитии наука, рассматривающая человека как актив, развивается еще быстрее, чем наука, управляющая человеком как «хозяином» природы. В этом случае можно легко понять, как вычислить человека как актив в форме линейной формулировки, и гораздо легче предсказать, сколько прибыли будет получено, когда человек будет вычислен как актив. Таким образом, человеческое достоинство будет рассматриваться лишь как временный актив или средство производства.

Когда практика управления человеческими ресурсами рассматривается только в рамках человека как средства производства, которые должны принадлежать определенным сторонам, автоматически возникает мышление человека как чего-то, чем можно обладать, а не как чем-то быть [19].

Обращая внимание и рассматривая эти условия, мы должны вернуться к принципу гуманизма, согласно которому человек является не объектом обладания, а частью природы, которая растет в гармонии и не разрушает Вселенную ради своих собственных интересов [23].

Парадигматическая борьба. Практика управления человеческими ресурсами в организации не может быть отделена от перспективы или парадигмы капиталистической экономики. Эта практика отражается в таких вещах, которые:

1. Эпоха индустриализации, ознаменовавшаяся открытием Джеймсом Уоттом парового двигателя. Это изобретение привело к замене человеческого труда механической силой. После этого произошло разделение между людьми, работающими с инструментальным производством. Этот случай способствовал развитию массовой промышленности со всеми вытекающими отсюда управленческими последствиями. Машина или двигатель были основным инструментом в производственном процессе для повышения благосостояния компании. Затем важность машины вошла в аспекты человеческой жизни, так что наш способ мышления и действия стал механистическим. Практика управления человеческими ресурсами в организации, сложившаяся в эпоху индустриализации, относится к парадигме, что организация как машина и человек как одна часть двигателя, это, конечно, в конечном счете, нацелено на эффективность и аффективность [17].

2. Сегодняшняя информационная эра фактически изменила драйверы организации. Владение капиталом, природными ресурсами, дешевой рабочей силой, машинами и технологиями не гарантирует того, что организация будет хорошей среди населения. Эта эпоха очень эгоистична в вопросе владения и овладения знаниями, так что основной движущей силой выживания в эту эпоху является хорошее знание ее членов. Знания внутри организации нуждаются в управлении и совершенствовании, что называется управлением знаниями. Туоми и Нонака делят знания внутри организации на два типа: неявные (неявные знания) и явные [22, 18].

Задача менеджера организации состоит в том, чтобы превратить неявное знание в общее явное знание. В эту эпоху организации, безусловно, нужны такие знающие работники. Чтобы выжить, организация должна изменить структуру управления человеческими ресурсами в организации. Знания, которыми обладает член организации, также исчезнут, если он покинет организацию. Это не работает как машина, которая постоянно остается, хотя оператор покинул организацию [8].

Тем не менее дело в том, что вышеприведенная эпоха (либо эпоха индустриализации, либо информационная эпоха), по-видимому, все еще связана с перспективой или парадигмой капиталистической механистической экономики. Вышеприведенная точка зрения отличается от точки зрения «глубинной экологии», согласно которой человек движется и эволюционирует вместе с Вселенной, чтобы достичь более высокого уровня жизни [15]. Человек как часть Вселенной является не достоянием, а Божьим творением, которое имеет различные измерения, такие как физическое, биологическое, психологическое, социальное, культурное и духовное [14].

Поэтому считается неадекватным, если размещение работника на определенной должности только с измерением через психологический аспект. Подбор и расстановка кадров должны оцениваться соответствующим образом через центр оценки.

Практика управления человеческими ресурсами внутри организации с использованием парадигмы глубокой экологии должна быть продвинута в расширении прав и возможностей людей. Кроме того, необходимо обеспечить подлинное развитие потенциала, чтобы оно могло работать как на организацию, так и на развитие личности. Другими словами, управление человеческими ресурсами должно быть способно производить «человеческий труд», а не «человеческий труд» [1]. Эта парадигма должна стать основой для лекций как в бакалавриате, так и в аспирантуре в области экономики или менеджмента. Эта вещь должна быть установлена так, чтобы люди, особенно студенты, могли понять положение человека в организации, таким образом, когда они находятся в обществе, они смогут действовать как агент изменений для этой новой парадигмы [4].

Смена парадигмы. Позиционирование человека как индивида, который «имеет» что-то, – задача не из легких, потому что концепция «человека как актива» в различных организациях все еще очень сильна. В соответствии с перспективой или парадигмой капиталистической механистической экономики, поместить человека в качестве актива будет легче, чем обращаться с ним в соответствии с достоинством и гуманностью [2].

Другими словами, можно сказать, что сдвиг парадигмы от капитализма к глубокой экологии в практике управления человеческими ресурсами происходит непросто. Это связано с необходимостью повышения достоинства и гуманности. Если это условие не является необходимостью, тогда будет трудно изменить внутреннюю парадигму. По крайней мере, существует 4 ключевых фактора смены парадигмы в практике управления человеческими ресурсами в организации, таких как время, лояльность, доверие и производительность [5].

Первый – о «свободном времени», которое будет использовано сотрудником для выражения новых ценностей гуманности и повышения достоинства. Дело в том, что организация должна предоставить сотруднику достаточно времени для того, чтобы он всегда пробовал или применял новые ценности, а также пространство, время и место для исправления последствий принятия новых ценностей.

Во-вторых, это «доверие». Благодаря доверию сообщество будет строить единство, чтобы изменить старые ценности и стать новой ценностью, уважающей человеческое достоинство. Кроме того, это также может вызвать доверие (доверие) среди коллег-членов организации (руководителей и подчиненных); не только построить цель вместе, но и создать общество, которое ценит друг друга. Обратите внимание, что организация не только предоставляет сотрудникам достаточно времени для занятий спортом, но и полностью доверяет им. Таким образом, сотрудники будут чувствовать себя ценными и относиться к ним как к взрослым, так что они смогут показать свою признательность в качестве обратной связи [11].

Третья – о «лояльности». Лояльность – это эмоциональный контракт сотрудников, который имеет смысл в виде доступности для увековечения отношений с организацией. Суть этого фактора заключается в полной преданности всех способностей организации без необходимости настаивать на организации.

И наконец, последнее – это «производительность». Наконец, любая форма организации, групповая или индивидуальная производительность завершится производительностью. Акцент здесь делается на продуктивном поведении человека, которое представляет собой поведение сотрудников, ориентированных на эффективность использования ресурсов, а также на силу и эффективность достижения цели [10].

Продуктивное поведение в организации будет достигнуто тогда, когда в организации будут поддерживаться аспекты лидерства, доверия и лояльности. Продуктивное поведение будет фундаментальным поведением, когда индивид найдет смысл в своей работе. Когда работа в организации много значит для человека, тогда продуктивное поведение будет поддерживаться. Чтобы получить смысл на работе, человек должен иметь шанс развить свой потенциал и ценность. Это означает, что управление людскими ресурсами должно основываться не только на потенциальных возможностях или возможностях, но и на слабостях [12].

До сих пор механистическая парадигма капитализма подчеркивала потенциальное развитие человеческих ресурсов, основанное на слабостях и улучшенное путем обучения. При этом считается, что член организации должен осознавать свои преимущества и сильные стороны. Кроме того, у них также есть аналогичное видение и ценность, которые поощряются и продвигаются снизу.

Основной потенциал развития человеческих ресурсов выше будет уменьшать молчание (безмолвие) сотрудника внутри организации и фиксировать все аспекты организации.

Поэтому эти четыре ключевых изменения должны основываться на следующих трех обязательствах, таких как:

- Интеллектуальное обязательство, которое представляет собой логическое обязательство или определение (здоровый смысл) того, что управление человеческими ресурсами в организации должно быть в состоянии дать дополнительную экономическую ценность для повышения благосостояния работника;
- Эмоциональное обязательство, которое является эмоциональным обязательством или решимостью (искреннее сердце), что управление человеческими ресурсами в организации является общей задачей (социальное осознание) и должно быть добавлением социальной ценности внутри организации;
- Духовное обязательство, которое является духовным обязательством или определением, основанным на религиозных или духовных ценностях, которые предполагают, что управление человеческими ресурсами в организации является вопросом поклонения.

Литература

1. *Иванова С.П.* Государственное управление в условиях вызовов глобализации / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // История. Общество. Политика. – 2020. – № 2 (14). – С. 14–21.
2. *Иванова С.П.* Занятость в неформальном секторе экономики: сущность и содержание / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // Экономика. Социология. Право. – 2020. – № 2 (18). – С. 19-27.

3. *Иванова С.П.* Неформальная экономика: статистический анализ в европейских странах / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // Экономика. Информатика. – 2020. – Т. 47. – № 1. – С. 23-30. DOI:10.18413/2687-0932-2020-47-1-23-30
4. *Иванова С.П.* Проблемы деинституционализации традиционных атрибутов и гендерных стереотипов / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 66-2. – С. 313-316
5. *Мясоедов А.И.* Донорское поведение "третьего сектора": под управлением сострадания / А.И. Мясоедов // Научный результат. Социальные и гуманитарные исследования. – 2020. – Т. 6. – № 2. – С. 50-62.
6. *Мясоедов А.И.* Интеллектуальный капитал в свете креативности и конкурентоспособности: обзор нематериальных активов организаций на примере Украины / А.И. Мясоедов // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. – 2020. – Т. 9. – № 2. – С. 57-68.
7. *Мясоедов А.И.* Исследование факторов, препятствующих развитию управления персоналом на предприятиях (на примере Украины) / А.И. Мясоедов // Экономика и управление инновациями. – 2020. – № 2 (12). – С. 83-89.
8. *Мясоедов А.И.* Риски роста протекционизма в глобальной экономике / А.И. Мясоедов // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – 2020. – Т. 6. – № 2. – С. 65-77.
9. *Пряжникова Е.Ю.* Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 452 с.
10. *Радостева М.В.* К вопросу о производительности труда / М.В. Радостева // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. – 2018. – Т. 45. – №2. – С. 268-272.
11. *Радостева М.В.* Многоуровневая система оценки финансового состояния организаций / А.И. Мясоедов, М.В. Радостева // Крымский научный вестник. 2019. № 4 (25). С. 64-76.
12. *Савельева А.В.* Факторы социализации в современном обществе / А.В. Савельева // Научный журнал «Дискурс». – 2019. – 7 (33). – С. 144-149.
13. *Савельева А.В.* Формирование внутреннего кадрового резерва в организации. Этапы и положительные стороны / А.В. Савельева // Бюллетень науки и практики. – 2019. – Т. 5. – № 8. – С. 317–322.
14. Capra, F. *The Hidden Connection, A Science For Sustainable Living.* Anchor Books, A. Division of Random House Inc., New York. 1991.
15. Capra, F. *The Turning Point: Science, Society and The Rising Culture.* Bantam Books, New York. 1991.
16. Drucker, P.F. *Management Challenges for the 21st Century.* Herper Bussiness, New York. 1999
17. Morgan, G. *Images of Organization.* Sage Publication. Thousand Oak, CA. 1998.
18. Nonaka, Ikujiro, Takeuchi, H. *The Knowledge Creating Company.* Oxford University Press. 1995.
19. Ormerod, P. *The Death of Economics.* Urizen Books, New York. 1994.
20. Suhariadi, F. *Paradigma Pengelolaan Manusia Di Dalam Organisasi: Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Pidato disampaikan pada pengukuhan Jabatan Guru Besar dalam Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.* 2007.
21. Suhariadi, F., Yuwono, I. *Rumpun Ilmu Humaniora: Suatu Pemikiran dan Bahan Diskusi, Seminar Rumpun Ilmu di Universitas Airlangga, Surabaya.* 2004.
22. Tuomi, I. *Corporate Knowledge.* Helsinki. 1999.
23. Vadillo, U. *The Ends of Economics: An Islamic Critique of Economics.* 1st published. Granada: Madinah Press San Gregorio Alto, 30, 18010, Granada. 1991.