

ИЗМЕНЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА И ТРЕБОВАНИЙ К КАЧЕСТВУ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА В АСПЕКТЕ СМЕНЫ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УКЛАДОВ

В статье рассмотрено становление и развитие технологических укладов, соответствующих им экономических и управленческих теорий, выявлены достижения в области управления персоналом в аспекте социально-экономического развития общества. На основе проведенного анализа авторы определили требования к подготовке персонала и сформулировали содержание понятия «оценка персонала» на каждом из этапов социально-экономического развития общества.

История постановки проблем подготовки и оценки уходит в древнейшие века. Еще в середине III тысячелетия до н.э. в Древнем Вавилоне проводились испытания выпускников в школах писцов [1]. Одним из первых памятников-учений является «Поучение гераклеопольского царя своему сыну» (Древний Египет, XXII в. до н.э.), основная тема которого – эффективность работы аппарата управления. Искусству жрецов в Древнем Египте обучали только тех, кто выдерживал систему определенных испытаний. Эту суровую систему преодолел Пифагор, а после учебы основал в Древней Греции свою школу, допуская в нее учеников только после серии различных заданий [2]. Применялись различные испытания и в Спарте. Живший в 427-347 гг. до н.э. Платон утверждал: «Можно сделать все в большем количестве, лучше и легче, если выполнять какую-нибудь работу в соответствии со своим природным задатком... каждый отдельный человек должен заниматься чем-нибудь одним из того, что нужно в государстве, и причем как раз тем, к чему он по своим природным задаткам больше всего способен» [3, с. 370].

История человечества и развитие социально-экономических отношений в обществе, в том числе и трудовых, детерминированы сменами технологических укладов, обусловленными внедрением базисных инноваций. Этому вопросу посвящены труды В.И. Вернадского [4], С.Ю. Глазьева [5], Н.Д. Кондратьева [6], Т. Мальтуса [7], К. Маркса [8], Д.С. Львова [9], Й. Шумпетера [10], Ю.В. Яковца [11], К.Э. Циолковского [12], Д.А. Тугаринова [13]. Лауреат Нобелевской премии 2003 г. С. Кузнец пишет [14]: «Основные прорывы в развитии человеческого зна-

ния, те, которые явились главными источниками долгосрочного экономического роста и широко распространились в мире, можно назвать эпохальными нововведениями. Изменчивый курс экономической истории можно... разделить на экономические эпохи, каждая из которых определяется эпохальным нововведением с присущими ей «характеристиками роста» и выражается в радикальных изменениях в технологической базе и способах организации производства, которые наблюдаются в последние столетия примерно раз в полвека, при переходе к очередному технологическому укладу».

Согласно теории долгосрочного развития Н.Д. Кондратьева экономический рост не бывает поступательно плавным – он подвержен цикличности, которая зависит от этапа жизненного цикла технологического уклада, доминирующего в обществе, и соответствующих ему особенностей хозяйственно-экономической деятельности. «От эффективных инноваций практически выигрывают все участники этого процесса... Инновации являются мощным двигателем общественного прогресса, а присвоение и использование инновационной ренты и квазиаренды является главным стимулом» [11, с. 73]. Преобладающий тип технологического уклада оказывает существенное воздействие на механизмы хозяйственного управления, а по своему экономическому эффекту эквивалентен сумме большего числа технологий меньшей интенсивности. Организация или работник, которые своевременно освоили и используют самую перспективную и интенсивную в текущее время технологию, за счет повышения предельной производительности капитала могут достигнуть наибольшего успеха.

В результате анализа научной литературы по истории экономических учений, смене технологических укладов, экономике, менеджменту и управлению персоналом [9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20] мы привели динамику эволюции экономических и управленческих теорий, соответствующую технологическим этапам, их ключевым факторам и характеристикам, и выявили перспективные для своего времени направления теории и практики в сферах подготовки и оценки пер-

сонала, что позволило нам составить схему влияния технологических укладов на развитие понятия «оценка персонала», приведенную на рисунке 1.

Первый технологический уклад (1770-1849 гг.) ознаменован промышленной революцией в Великобритании, Франции, Бельгии в результате технологического совершенствования производства текстиля, обработки железа и производства чугуна, строительства каналов и использования водяного

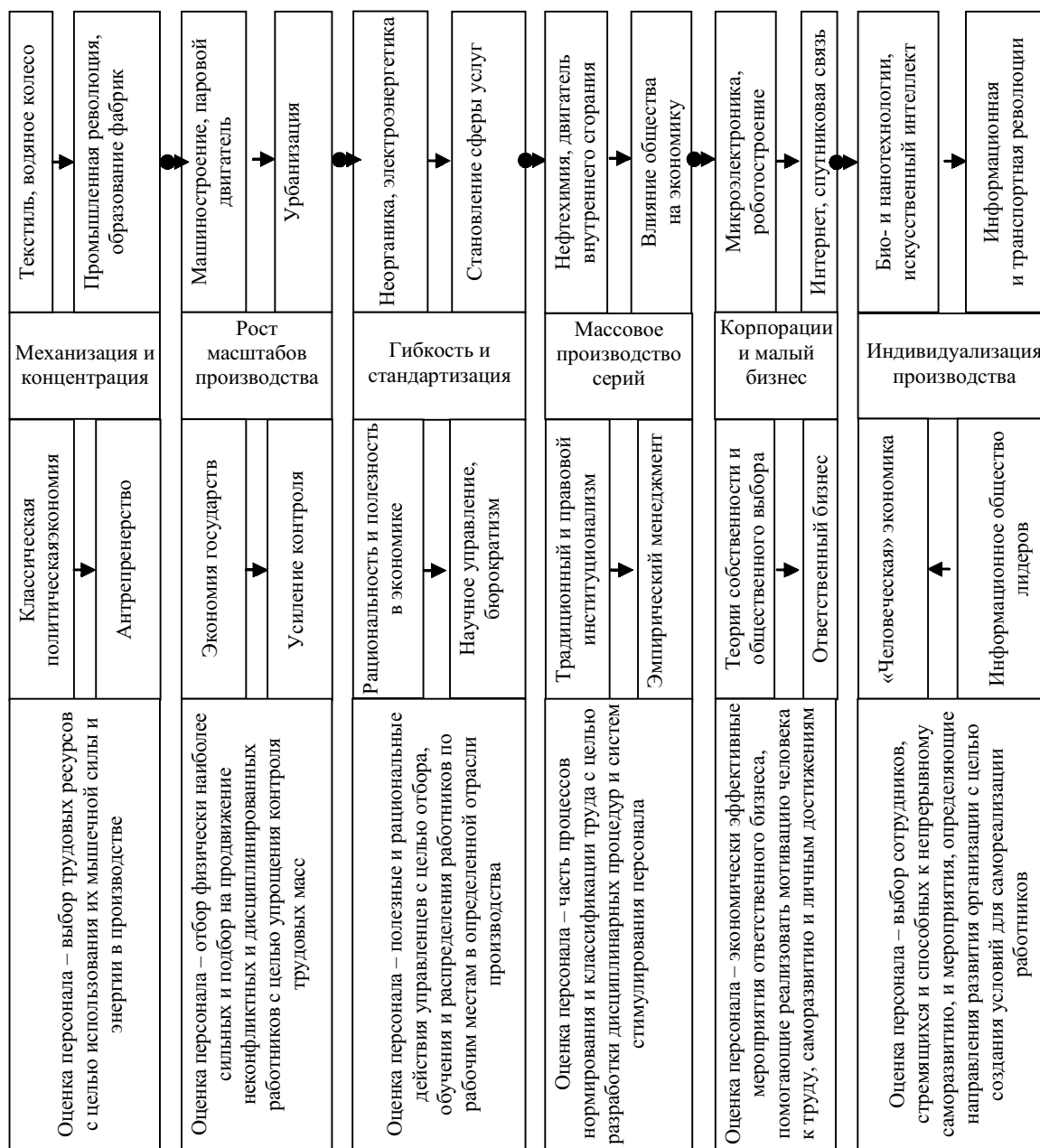


Рисунок 1. Влияние эволюции технологических укладов на развитие понятия «оценка персонала»

двигателя. Развивалась классическая (политическая) экономия Ф. Кэне, Д.С. Милля, У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо, а также меркантилизм и физиократизм – произошло осмысление сущности предприятия, ценности земель и ресурсов, составляющих стоимость конечного продукта [21]. Основная идея теории «человеческого капитала» Г. Беккера, Дж. Минсера [22], Т. Шульца состоит в том, что персонал, представляющий для большинства работодателей взаимозаменяемую мышечную силу и энергию, или вложенный в сфере производства труд – это один из резервов стоимости продукта. Ж.-Б. Сей ввел понятие антрепренерства – наиболее рационального использования имеющихся ресурсов с целью увеличения богатства. Фактически менеджмент заключался в принятии решений относительно бизнеса, которые выполнялись персоналом, а власть была сконцентрирована в высших эшелонах управления компанией.

Фабричный труд предъявлял требования к физическим характеристикам рабочей силы и формам неявного знания, сформированным в процессе многолетнего рутинного выполнения однотипных операций (опыту, сноровке, смекалке и т. п.). Востребованными морально-волевыми качествами были дисциплина, знание своего места в организационной иерархии и технологической цепочке, исполнительность. **Оценка персонала сводилась к выбору трудовых ресурсов с целью использования их мышечной силы и энергии в производстве.**

В период расцвета второго технологического уклада (1830-1896 гг.) промышленные предприятия технологически лидирующих стран (Великобритания, Франция, Бельгия, Германия, США) развивались за счет использования парового двигателя, железнодорожного и водного транспорта, угольной и черной металлургии, что требовало большего количества тяжелого ручного труда и привело общество к урбанизации. Это стало причиной первых массовых столкновений рабочих и работодателей. Получили свое развитие идеи экономики государств К. Маркса, Г. Плеханова и В.И. Ленина – ими была осмыслена зависимость экономико-по-

литической мощи государств от успешности функционирования их предприятий [8]. Проблемы взаимоотношений владельцев предприятий с персоналом изучал Р. Оуэн [23], решением которых стало усиление контроля труда.

Работники превратились в носителей знаний, умений и навыков, овладение которыми стало условием занятия определенного рабочего места. В зависимости от сложности производственной операции на данном рабочем месте, способностей и знаний работника овладеть ею можно было на разных уровнях, и это различие позже было обозначено термином «квалификация». На данном этапе **оценка персонала сводилась к отбору физически наиболее сильных работников и подбору на продвижение наименее конфликтных и наиболее дисциплинированных работников с целью упрощения контроля трудовых масс.**

В период третьего технологического уклада (1880-1930 гг.) с распространением электричества в Германии, США, Великобритании, Франции, Бельгии, Швейцарии, Нидерландах развиваются электротехническое и тяжелое машиностроение, неорганическая химия и прокат стали. Количество видов массового производства значительно увеличивается, а в целом оно характеризуется слабой механизацией, высоким уровнем разделения и кооперации труда, низким профессионально-квалификационным и культурным уровнем работников. Основные функции работников были связаны с четким выполнением задания. Экономическую мысль двигали понимание полезности и рациональности: неоклассицизм А. Пигу, Дж.Б. Кларка, А. Маршалла, маржинализм А. Курно, предельная полезность К. Менгера, С. Джевонса, Л. Вальраса, рациональные ожидания У. Джевонса, инвестиционный мультипликатор и спрос Д.М. Кейнса [21].

В менеджменте М. Вебер развивал мысль о рациональной демократии и целесообразности бюрократизма [24]. Прочные позиции занимала административная классическая школа управления (Л. Гьюлик, Дж. Муни, Л. Урвик, А. Файоль, Г. Эмерсон) – обосновывались рациональная система управления

и разделение функций. В управлении персоналом доминировала школа научного управления Барта, Г. Ганта, Г. Тауна, Томпсона, Ф.У. Тейлора, Ф.и Л. Гилбертов, которая решала задачи научной организации и нормирования труда, а на их основе вопросы отбора и подбора, расстановки и обучения, оценки и контроля, денежного стимулирования работников [25].

Возникновение жестко специализированного массового производства привело к кумулятивному возникновению массовых профессий, ключевым социокультурным процессом стала стандартизация, система образования была нацелена – на подготовку людей массовых профессий. Получить профессию стало возможным в специализированном профессиональном учебном заведении, а применить полученные знания на производстве, что привело к деградации культуры труда и безразличию индустриальных рабочих к целям деятельности организации, так как далеко не всегда они знали о конечном назначении продукции, к производству которой имели самое непосредственное отношение. В целом подготовка кадров занимала достойное место в системе управления персоналом, а их **оценка представляла собой полезные и рациональные действия управленцев с целью отбора, обучения и распределения работников по рабочим местам в определенной отрасли производства в соответствии с их квалификацией.**

Четвертый технологический уклад доминировал в период с 1920 по 1980 г. В то время в Австралии, Европе, Канаде, СССР, США, Японии, Швейцарии и Швеции развивался авиа- и автотранспорт, синтетические материалы и органическая химия, массовое производство серийной продукции длительного пользования [26]. Распространение телевидения и повышение интенсивности жизни в целом привели к усилению влияния общества на экономику отдельных компаний и целых государств, признанию человеческого фактора основным элементом эффективности организаций [5, 6, 9, 11, 14]. Доминирующими теориями экономики стали традиционный и правовой институционализм Т. Веблена, У. Митчелла и монета-

ризм М. Фридмена. Д. Коммонс разработал теорию действий профсоюзов и государства в интересах индивида [27]. В менеджменте появились школа «социальных систем» Ч. Барнарда, Ф. Селзника, количественные методы Р. Акоффа, В. Леонтьева, А. Рапопорта, системный и ситуационный подходы, эмпирическая школа менеджмента П. Друккера, Р. Дэвиса, У. Ньюмена, технологии just-in-time, бережливого производства, management by objectives, BRP (реинжиниринг бизнес-процессов), kanban (матричный менеджмент) [28, 29]. Классическая школа научного управления, в совершенстве изучив техническую сторону производственного процесса, во многом исчерпала себя. Развивались теории управления персоналом, основанные на психологических знаниях: школа человеческих отношений Э. Мэйо, Ф. Ротлишберга, М.П. Фоллета, Ж. Фридмана; содержательные теории Ф. Герцберга, А.Г. Маслоу; процессуальные теории Р. Лайкерта, Д. Мак-Грегора, Е. Шеина и т. д.

Кроме того, в России в области психотехники в 20-30-е гг. А.П. Болтунов и А.И. Щербаков занимались профориентацией, С.Г. Геллерштейн разрабатывал профессиональную типологию, Б.М. Теплов занимался профессиональной адаптацией и эффективностью труда, В.В.Чебышева решала проблемы трудового обучения и т. д. [30]. Во второй половине XX столетия достижениями зарубежных ученых стали: теория развития Э. Эриксона [31], таксономия познавательных навыков Б. Блума [32], дейтерообучение Г. Бейтсона [33], саморегулируемое обучение Д.Х. Флейвелла [34], андрагогика М.Ш. Ноулза [35]. В целом проблемы подготовки и оценки персонала заняли в России ведущее место в системе государственного регулирования размеров заработной платы при повышающемся спросе на высококвалифицированную рабочую силу. **А оценка персонала стала частью процессов нормирования и классификации труда с целью разработки дисциплинарных процедур и систем стимулирования персонала.**

Набирающий в настоящее время в Австралии, странах Евросоюза, США, Тайване, Южной Корее и Японии силу пятый тех-

нологический уклад (1980-2030 гг.) обусловлен развитием электронно-вычислительной промышленности, программного обеспечения и роботостроения, телекоммуникаций и информационных услуг. Информационные технологии определяют скорость и направления преобразований в работе, они «...изменяют используемые инструменты, а также круг проблем, которые приходится решать. В результате управленческая работа становится все более сложной» [36, с. 168]. В то же время, по оценкам конфедерации промышленников Великобритании (СВИ), через пять лет 85% новых рабочих мест будут требовать технических знаний и навыков в области информационных и телекоммуникационных технологий [37]. Соответственно и требования к качеству подготовки сотрудников ужесточатся, так как наиболее эффективный способ максимизации рентабельности – это рост производительности труда. Снижение издержек достигается повышением технического уровня производства, улучшением организации труда, рационализацией технологических процессов, совершенствованием методов производства. Исходя из наблюдаемой тенденции, закономерно кардинальное изменение требований к персоналу и в сфере машиностроения и конструирования. Одновременно с изменением орудий труда будет изменяться и содержательная сторона квалификации работников, что повлечет за собой изменение всего воспроизводственного цикла: от профессиональной подготовки кадров до вида результатов труда и способов его потребления. Изменение технологии приведет к изменению технических регламентов, следовательно, и требования к специалистам и их профессиональной подготовке также будут совершенствованы. При этом оценка персонала станет главным звеном, регулирующим содержание технических регламентов, и особую значимость приобретет проблема введения профессиональных и образовательных стандартов.

В экономике в настоящее время доминируют теории собственности и общественного выбора Р. Коулза, Г. Демсеца [38], К. Эрроу [39], М. Олсона, новая экономическая ис-

тория написана Д. Нортон [40]. В целом новой экономике свойственны глобальная конкуренция, превращение уникальных товаров в рядовые, постоянство перемен, инновационность, интернетизация, значимость знаний. Новую экономику часто называют экономикой знаний – сегодня многие компании на обучение тратят до 10% рабочего времени и 20% фонда заработной платы и оценивают это как возвратные инвестиции [41]. В менеджменте наблюдается отказ от прежних высокоцентрализованных форм организации бизнеса и переход к «плоским структурам» с широким масштабом управления, ослабление роли профсоюзов и повышение ответственности бизнеса перед обществом [42]. Появилась социальная школа менеджмента У. Оучи [43], Т. Питерса, Р. Уотермана [44]. Управление персоналом состоит в разработке технологий и процедур, при реализации которых обязательен учет их эффективности. В 80-х годах XX века появился термин «управление человеческими ресурсами», вытесняющий в настоящее время понятие «управление персоналом». Отличительные признаки новой концепции кадрового менеджмента состоят в следующем: стратегическая направленность, акцентирование на приоритетах развития организации, индивидуализация работы с персоналом, повышение эффективности долгосрочных инвестиций в человеческий капитал, постоянный профессиональный рост работников, приоритетность кадровой работы и ответственности линейных руководителей, сильная и адаптивная корпоративная культура [16]. Новая экономика требует новой психологии не только от работодателей, но и от сотрудников. «Сегодня практически все работодатели при определении обязательных качеств своих сотрудников называют умение работать в команде, умение ориентироваться на бизнес-рынках, понимание необходимости продолжения образования независимо от места на карьерной лестнице, умение работать с информацией, готовность переквалифицироваться при изменении стратегии развития компании или появлении кардинально новых технологических решений, умение принимать решения и нести ответствен-

ность за сделанный выбор. Самоменеджмент, информационные и коммуникативные навыки – это ключевые компетенции востребованного сотрудника», – утверждает П. Кадров, консультант по IT/Telecom компании «Империя кадров» [41, с. 1].

Достижениями в области развития персонала стали модель изменения знаний Странгарда, препятствия для обучения Мамфорда, межкультурные различия в стилях обучения Джелали, кривая обучения Ходжеттса, эмоциональный разум Д. Гоулмена [44, 45], обучение в процессе решения проблем Хмело, непрерывное профессиональное развитие Меггисона и Уитекера [46]. **Оценка персонала представляет собой экономически эффективные мероприятия социально ответственного бизнеса, помогающие реализовать мотивацию человека к труду, саморазвитию и личным достижениям.**

Наступление шестого технологического этапа в странах Евросоюза, США, Японии прогнозируется в период с 2020 по 2050 г. Его ключевым фактором развития станут био- и нанотехнологии. Новая «человеческая» экономика будет учитывать достижения управленческих наук. Менеджмент придет к децентрализации управления и принятия решений, снижению значения организационных иерархий и повышению самоуправления, работа исполнителей станет значительно более индивидуализированной [47].

Управление персоналом будет построено на лидерстве, а ключевыми работниками станут новаторы. Основополагающими качествами «информационного работника» станут образование, «проектное» и системное мышление, креативность, финансовая проницательность, большая инициативность и самостоятельность, способность работать в рабочих группах, высокая мотивация к переобучению, получению новых знаний и навыков [48].

Исходя из научных выводов Б. Гейтса [49], Гоулмена [44, 45], М. Кастеллс [47], Э. Тоффлера [36], Ч. Ханди [48], С. Чоудхари [50] мы делаем выводы о том, что при шестом технологическом укладе в будущем информационном обществе:

– информация и знания будут иметь ключевое значение и относительную доступ-

ность, в связи с чем ответственность менеджеров за развитие персонала перейдет в ответственность самих работников за собственное развитие;

– человеку придется конкурировать с искусственным интеллектом, что можно будет успешно делать при непрерывном саморазвитии, широкой профессиональной ответственности и использовании эмоционального интеллекта;

– построенные на информационных и телекоммуникационных технологиях, ориентированные на эмоциональный интеллект и «объединенный разум» новые экономики имеют реальную возможность улучшить свое положение и решить важнейшие социальные проблемы только при поддержке работников.

При этом оценка персонала будет представлять собой, с одной стороны, выбор сотрудников, стремящихся и способных к непрерывному профессиональному саморазвитию, а с другой стороны, мероприятия, направленные на создание условий для самореализации сотрудников и определяющие направление развития организации.

Все рассмотренные достижения экономики, психологии, управления, информатизации помогли сформулировать требования, которые должны быть учтены при формировании системы оценки профессионального развития персонала организации:

1. Социально-экономическое развитие общества в результате внедрения базисных нововведений требует постоянного совершенствования бизнеса.

2. Проблема качества подготовки персонала была актуализирована во второй половине XVIII века, разрабатывалась под влиянием теорий экономики и менеджмента, пройдя эволюционно путь от первоначального индивидуального обучения персонала, периодическое повышение квалификации сотрудников по стандартным программам к их постоянному обучению по проблемно-ориентированным программам в самообучающихся организациях.

3. Формирующееся информационное общество, развитие понятия эмоционального разума, значимости объединенных усилий групп, необходимость непрерывного разви-

тия и саморазвития работников определяют в настоящее время возможности и направления интенсификации требований к результатам труда, подготовке персонала, профес-

сионально значимым и личностным качествам работников, содержанию системы оценочных показателей профессионального развития персонала.

Список использованной литературы:

1. Дандамаев М.А. Вавилонские писцы. – М.: Наука, 1983. – 245 с.
2. Шюре Э. Великие посвященные. Пер.с фр. – Калуга: Лотос, 1914. – 419 с.
3. Платон Собрание сочинений в 3-х тт. Т.3 (1). – М., 1971.
4. Вернадский [Электронный ресурс] // www.russianway.rchgi.spb.ru/vernad.ru
5. Глазьев С.Ю., Микерин Г.И., Тесля П.Н.и др. Длинные волны: научно-технический прогресс и социально-экономическое развитие – Новосибирск: Наука, Сибирское отделение, 1991. – 224 с.
6. Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. Авторский сборник. – М.: Экономика, 2002. – 768 с.
7. Преподобный Томас Мальтус [Электронный ресурс] // www.demography.narod.ru/malthus.html
8. К. Маркс, Ф. Энгельс, В.И. Ленин. О диалектическом и историческом материализме [Электронный ресурс] // www.psylib.org.ua/books/maenlovtxt13.html
9. Львов Д.С. Институциональная экономика. – М.: ИНФРА-М, 2001.
10. Шумпетер Й.А. История экономического анализа. – С.-Петербург: Экономическая школа, 2004. – 1670 с.
11. Яковец Ю.В. Эпохальные инновации XXI века – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 444 с.
12. К.Э. Циолковский и российская национальная идея [Электронный ресурс] // www.epizodsspace.testpilot.ru/bibl/ziv/1998/4/tsiol.html
13. Гурьева Л.К. Концепция технологических укладов // Инновации, 2004, №10.
14. Кузнец С. Современный экономический рост: результаты исследований и размышлений. Нобелевская лекция // Нобелевские лауреаты по экономике: взгляд из России; Под ред.Ю.В. Яковца. – СПб.: Гуманстика, 2003.
15. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Пер. с англ. А.И. Зак. – М.: Контроллинг, 1991. – 104 с.Юнь О. Возможности вхождения России в мировое информационное сообщество // Экономист, 2001, №12.
16. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб.и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
17. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.
18. Румянцева З.П., Саломтин Н.А., Акбердин Р.З. и др. Менеджмент организации – М.: ИНФРА-М, 1995. – 432 с.
19. Юнь О.В. Возможности вхождения России в мировое информационное сообщество // Экономист, 2001, №12.
20. О концепции технологических укладов и приоритетах инновационного развития Украины [Электронный ресурс] // www.jurenergo.kiev.ua/statti/koukl.doc
21. Костюк В.Н. История экономических учений. – М.: Центр, 1998. – 224 с.
22. Джекоб Минсер. Биографический словарь: зарубежные экономисты, 2002 г. [Электронный ресурс] // www.vocable.ru/dictionary/534/word/
23. Утопический социализм [Электронный ресурс] // www.know.su/link_8708_9.htm
24. Вебер М. Избранные произведения / Пер.с нем., общ.ред.Ю.Н.Давыдова. – М.: Прогресс, 1990. – 880 с.
25. Административная (классическая) школа в управлении [Электронный ресурс] // www.management.asanet.ru/osnovi/12.php
26. Reich R.V. The work of nations: preparing ourselves for 21st century capitalism. – N.Y.: Vintage, 1991.
27. История экономических учений [Электронный ресурс] // www.kazzu.kz/do/lecturelec_ieu/1501.html
28. Основы логистики [Электронный ресурс] // www.refstar.ru/data/tr/id.9927_1.html
29. Японский upgrade ERP [Электронный ресурс] // www.gsbelarus.com/gsm/modules.php?name=news&file=article&sid=297
30. Психология труда Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде [Электронный ресурс] // www.ido.edu.ru/psychology/labour_psychology/2.html
31. Теория развития Эриксона [Электронный ресурс] // www.psygrad.ru/glossa_ry/1395.html
32. Селектор С. Современные исследования познавательных способностей // журнал «Директор школы», №4, 1998.
33. Бейтсон Г. Экология разума. Избранные статьи по антропологии, психиатрии и эпитемологии / Пер.с англ. – М.: Смысл, 2000. – 476 с.
34. Флейвелл Д.Х. Генетическая психиатрия Жана Пиаже / Пер. с англ., предисл. Ж. Пиаже. – М.: Просвещение, 1967. – 623 с.
35. Knowles M.S. The modern practice of adult education from pedagogy to andragogy. – Chicago, 1980.
36. Метаморфозы власти: Пер.с англ. / Э.Тоффлер. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2004. – 669 с.
37. Инф. системы | Инф. технологии [Электронный ресурс] // www.mista.ru/isu/index.htm
38. Demsetz H. Dogs and tails in the economic development story // Institutions, contracts and organizations: perspectives from new institutional economics; Ed.by C.Menard. – UK: Edward Elgar publishing LTD, 2000. – p.69-87.
39. Эрроу К.Дж. Применение теории управления к экономическому росту // Математическая экономия. – М.: Мир, 1974.
40. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.
41. Человеческое лицо новой экономики [Электронный ресурс] // www.intalev.com.ua/index.php?id=9504
42. Piore M., Sabel Ch. The second industrial divide. – N.Y.: Basic books, 1984.
43. Оучи У.Г. Методы организации производства: японский и американский подходы / Сокр.пер.с англ. – М.: Экономика, 1984.
44. Goulmen D. The meditative mind: the varieties of meditative experience. – Los Angeles: Jeremy Tarcher, 1988.
45. Goulmen D. Truth and transformation in psychological and spiritual path // Journal of transpersonal psychology, 1985, v.17, №2 – p. 183-214.
46. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д.Джой-Меттьюз, Д.Меггисон, М.Сюрте; [пер.с англ.] – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.
47. Castells M. The information age: economy, society and culture. 3 volumes. – Oxford: Blackwell, 1996-1998.
48. Handy Ch. The age of unreason. – L.: Arrow, 1995.
49. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. Изд.2-е, исправленное – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. – 480 с., илл.
50. Менеджмент XXI века / Под ред. С.Чоудхари: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – XIV, 448 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).