

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

DOI: 10.24143/2073-5537-2019-2-7-14
УДК 331.1

«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ» В СИСТЕМЕ ПОНЯТИЙ МЕНЕДЖМЕНТА И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Н. А. Николаев

*Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Российская Федерация*

Представлен сравнительный анализ подходов российских и зарубежных исследователей к определению понятия «человеческие ресурсы». Отмечено, что в научной литературе отсутствует единое общепринятое определение понятий «человеческие ресурсы», «управление человеческими ресурсами». В результате недостаточного изучения понятийного аппарата становится непонятным соотношение, взаимосвязь и место в системе экономических знаний множества теоретических построений в области управления персоналом, человеческим капиталом, человеческими и трудовыми ресурсами. Представлены основные этапы исследования сущности экономических явлений, предложенные экономистом-теоретиком В. Н. Белкиным: присвоение названия явлению, используя термины, принятые в науке; определение содержания экономического понятия; определение политэкономической сути рассматриваемого понятия; описание взаимосвязи рассматриваемого понятия с другими понятиями, принятыми в данной отрасли науки. На основании проведённого анализа выделены системообразующие элементы понятия «человеческие ресурсы», сформулирован авторский подход к определению понятия «человеческие ресурсы» и его политэкономической сущности. Сделан вывод о том, что общими для определений являются такие элементы, как человек в качестве субъекта трудовой деятельности; физические и духовные характеристики человека, которые можно потенциально использовать в трудовой деятельности. Сформулированы авторские теоретические представления о соотношении понятия «человеческие ресурсы» с понятиями «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовые ресурсы», «персонал организации». На основании представленного соотношения определено место понятия «человеческие ресурсы» в системе традиционных понятий менеджмента и экономики труда.

Ключевые слова: человеческие ресурсы предприятия, человеческий капитал, трудовые ресурсы, соотношение понятий, подходы к определению понятия «человеческие ресурсы», экономика труда.

Для цитирования: Николаев Н. А. «Человеческие ресурсы» в системе понятий менеджмента и экономики труда // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2019. № 2. С. 7–14. DOI: 10.24143/2073-5537-2019-2-7-14.

Введение

Необходимость повышения конкурентоспособности товаров и услуг, постоянного совершенствования своей деятельности требует от собственников и менеджмента российских предприятий формирования и использования эффективных инструментов управления персоналом для организации непрерывного повышения квалификации, мотивации труда, приверженности к корпоративным ценностям, развития корпоративной культуры, активного поиска и внедрения инноваций. Необходимо формирование и использование качественно новых подходов к управлению человеческими ресурсами, позволяющих обеспечить соответствие конкурентоспособности персонала жёстким требованиям внешней конкурентной среды.

В 80-е гг. XX в. в западных школах менеджмента формируется концепция управления человеческими ресурсами, рассматривающая знание, понимание, умения, способности персонала как главный фактор эффективности и конкурентоспособности организации. Теория управления человеческими ресурсами нашла своё отражение во множестве трудов российских и зарубежных авторов: М. Армстронга, Д. Геста, Т. Киана, Дж. Стори, С. Траса, А. Р. Алавердова, В. Р. Веснина, Б. М. Генкина, В. С. Гродского, В. В. Дейнеки, А. Г. Дементьева, В. В. Кафидова, Е. В. Михалкиной, М. И. Соколовой и др.

Несмотря на множество исследований, проведённых российскими и зарубежными авторами в этой области, в настоящее время в научной литературе отсутствует единое общепринятое определение понятий «человеческие ресурсы», «управление человеческими ресурсами». Как следствие, в науке отсутствует единое представление о взаимосвязи понятия «человеческие ресурсы» с традиционными понятиями экономики труда и менеджмента: «рабочая сила», «человеческий капитал», «персонал», «трудовые ресурсы». Не до конца определённым остаётся вопрос отличий экономических явлений «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами». В результате недостаточной проработки понятийного аппарата непонятным становится соотношение, взаимосвязь и место в системе экономических знаний множества теоретических построений в области управления персоналом, человеческим капиталом, человеческими и трудовыми ресурсами.

Необходимостью формирования единого научного понимания понятия «человеческие ресурсы» и его соотношения с общепринятыми традиционными понятиями экономики труда и менеджмента («рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовые ресурсы») определяется актуальность исследований, направленных на определение сущности и места понятия «человеческие ресурсы» в системе экономических знаний.

Целью настоящей работы является определение сущности и взаимосвязи понятия «человеческие ресурсы» с традиционными понятиями менеджмента и экономики труда: «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовые ресурсы» и «персонал организации».

Определение политэкономической сущности понятия «человеческие ресурсы»

Известный экономист В. Н. Белкин в своей работе «Теория человеческого капитала предприятия» [1] выделяет четыре основных этапа исследования сущности экономических явлений:

1. Присвоение названия явлению, используя термины, принятые в соответствующей отрасли науки;
2. Определение содержания экономического понятия, то есть определение содержания исследуемого экономического явления через выделение его наиболее существенных характеристик, отличающих его от других предметов и объектов;
3. Определение политэкономической сути рассматриваемого понятия (то есть тех организационно-экономических отношений, которые это явление вызывают и характеризуют). Для определения политэкономической сущности явления необходимо определить субъекты и объекты отношений, то есть идентифицировать, между кем и по поводу какого предмета формируются эти отношения;
4. Описание взаимосвязи рассматриваемого понятия с другими понятиями, принятыми в данной отрасли науки. Иначе говоря, исследователь должен определить место данного явления в цепи явлений.

Мы склонны соглашаться с этим подходом и в дальнейшем будем использовать данную логику познания сущности рассматриваемых экономических явлений.

Для определения сущности экономического явления «управление человеческими ресурсами» необходимо определить понятия «управление», «человеческие ресурсы».

Под «управлением» в менеджменте традиционно понимается «воздействие на объект или процесс с целью поддержания его в определённом состоянии или изменения этого состояния» [2, с. 344].

Гораздо сложнее определить понятие «человеческие ресурсы». Как было отмечено ранее, сегодня в научном сообществе отсутствует единое понимание термина «человеческие ресурсы»; также в трудах учёных разнятся определения понятия «управление человеческими ресурсами».

Дефиниции понятий «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами» в трудах российских и зарубежных исследователей представлены в таблице.

Дефиниции понятий «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами»

№	Дефиниция	Автор
1	Управление человеческими ресурсами – подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые индивидуально и коллективно вносят вклад в достижение организационных целей	М. Армстронг [3]
2	Управление человеческими ресурсами представляет собой человеческий аспект управления предприятием и отношением работников со своими компаниями	М. И. Соколова, А. Г. Дементьева [4]
3	Человеческие ресурсы – это понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития и использования этого ресурса с учётом интересов каждого человека	А. Я. Кибанов [5]
4	Человеческие ресурсы – это термин, характеризующий с качественной, содержательной стороны кадровый состав или весь персонал предприятия (фирмы, учреждения, организации), рабочую силу или трудовые ресурсы отрасли, территории, региона, страны в целом	Г. В. Щекин [6]
5	Человеческие ресурсы – это совокупность людей, их физические и умственные способности, которые можно потенциально использовать в качестве производственного ресурса для повышения эффективности функционирования любой экономической системы	Е. Ю. Наумова [7]
6	Человеческие ресурсы – это трудоспособное население, являющееся материальной основой человеческого потенциала, который характеризует степень развития физических и духовных способностей человека	И. А. Максимцев, Н. А. Горелов [8]

Как отмечено в трудах многих авторов, понятие «человеческие ресурсы организации» является более содержательным, чем понятие «персонал организации», потому что включает в себя не только те способности и качества, которые использует человек в трудовой деятельности, но и те личностные, физические и духовные качества, которые он потенциально может использовать.

В трудах известного российского специалиста в области управления персоналом А. Я. Кибанова утверждается, что «человеческие ресурсы – это понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития и использования этого ресурса с учётом интересов каждого человека» [5, с. 352]. Автор также считает, что понятие «человеческие ресурсы» является более ёмким по сравнению с понятием «персонал», потому что содержит в себе всю «совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей» [5, с. 352].

Исследователи М. И. Соколова, А. Г. Дементьева отмечают, что «целью управления человеческими ресурсами является обеспечение использования человеческого потенциала таким образом, чтобы наниматель мог получить максимально возможную выгоду от их умений и навыков, а работники – максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда» [4, с. 9]. Авторы также утверждают, что «управление персоналом представляет собой элемент более широкого понятия – управления человеческими ресурсами, хотя на практике оба этих термина зачастую используются взаимозаменяемо, как синонимы» [4, с. 11].

Как нам представляется, понятие «человеческие ресурсы» является более содержательным, чем понятия «трудовые ресурсы» и «персонал организации», поскольку понятие «трудовые ресурсы» включает те характеристики людей, которые могут быть уже использованы в трудовой деятельности, а понятие «человеческие ресурсы» ещё и те социально-психологические, профессиональные характеристики, которые могут быть потенциально использованы в их трудовой деятельности.

Разные авторы выделяют различные характеристики «человеческих ресурсов». Так, И. А. Максимцев, Н. А. Горелов [8] выделяют характеристики человеческих ресурсов организации с позиции участия их в трудовой деятельности:

- образовательный и интеллектуальный уровень человека;
- уровень профессиональной подготовки (знания, понимание, умения и навыки);
- способности к творческой деятельности, самосовершенствованию в своей трудовой деятельности;
- уровень развития информационно-технологических знаний человека;
- креативность человека в процессе трудовой деятельности и др.

Автор [9] отмечает уникальные черты человека как ресурса по сравнению с другими видами ресурсов:

- способности к постановке личных целей;

- способности инициировать, проявлять активность, при этом не обязательно в желаемом для организации направлении деятельности;
- способность и проявление изменения своих свойств и поведения в течение времени;
- возможная демонстрация способности к сопротивлению внешним, в том числе организующим, воздействиям;
- способность человека к обучению, самопрограммированию, самоконтролю, саморазвитию, сотрудничеству с другими людьми;
- возможность выступать не только как объект, но и как субъект воздействия на другие объекты;
- человек как ресурс предопределяет возможную доступность и эффективность использования других ресурсов организации;
- способность удорожания по мере эксплуатации и т. д.

Как свидетельствует анализ исследований, учёные включают в понятие «человеческие ресурсы» множество самых разнообразных физических, социально-психологических, профессиональных характеристик человека. Однако мнения большинства авторов сходятся в том, что характеристики человека как ресурса необходимо рассматривать по отношению к их возможному потенциальному использованию в трудовой деятельности.

Обобщая определения и характеристики понятия «человеческие ресурсы», мы пришли к выводу, что общими для определений являются следующие элементы:

- человек как субъект трудовой деятельности;
- физические и духовные характеристики человека, которые можно потенциально использовать в трудовой деятельности.

Таким образом, наиболее существенными системообразующими признаками понятия «человеческий ресурс» являются человек как носитель трудового потенциала и субъект трудовой деятельности, а также его физические, интеллектуальные и духовные способности и качества, которые потенциально могут быть использованы в трудовой деятельности.

Выделенные элементы положены в основу авторского определения понятия «человеческий ресурс», под которым рассматриваются все способности и качества человека, которые потенциально могут быть использованы в трудовой деятельности.

Далее, следуя логике нашего исследования, необходимо определить политэкономическую сущность рассматриваемого нами явления, то есть тех организационно-экономических отношений, которые это явление порождает и выражают.

В процессе создания и жизнедеятельности предприятия собственник определяет виды деятельности организации, задаёт цели его функционирования, осознанно или интуитивно формулирует стратегию развития. На основе выбранной стратегии собственник (лично или в лице наёмного менеджера) определяет трудовые функции и их параметры, которые необходимо выполнять для воспроизводства и развития предприятия, достижения поставленных целей.

На основании параметров трудовых функций (заданных осознанно или интуитивно) менеджмент определяет требования к интересам, мотивации, квалификации, состоянию здоровья и другим способностям и качествам человека, которые должны выполнять эти трудовые функции. Иными словами, он осознанно или интуитивно задаёт требования к параметрам «человеческого ресурса» работников. Руководствуясь определёнными требованиями, менеджмент предприятия производит отбор и наём сотрудников, способности и качества которых в наибольшей степени соответствуют этим требованиям. По сути, происходит формирование человеческих ресурсов организации, то есть коллектива людей, обладающих определёнными качествами и способностями, которые потенциально могут быть использованы в трудовой деятельности.

В процессе своей трудовой деятельности нанятые сотрудники используют часть имеющихся у них способностей и качеств для выполнения своих трудовых функций и получения заданных результатов труда. В этом проявляется сущность использования человеческих ресурсов.

Не все нанятые на рынке рабочей силы сотрудники могут полностью соответствовать заданным требованиям предприятия. Большинство из них необходимо обучать, мотивировать, контролировать, создавать условия для реализации их талантов и способностей. Необходимо развитие качеств и способностей людей для повышения эффективности их деятельности. Всем предприятиям, так или иначе, необходимо развитие человеческих ресурсов.

Таким образом, собственник, менеджмент и работники организаций в процессе совместной трудовой деятельности неизбежно вступают между собой в организационно-экономические отношения по поводу формирования, использования и развития человеческих ресурсов. В этом проявляется политэкономическая сущность управления человеческими ресурсами предприятия.

Соотношение понятия «человеческие ресурсы» с понятиями «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовые ресурсы»

Для формирования более полного теоретического представления о рассматриваемом явлении нам необходимо определить взаимосвязь этого явления с другими явлениями из рассматриваемой предметной области, то есть определить место понятия «человеческие ресурсы» в системе традиционных общепринятых понятий менеджмента и экономики труда, которые с ним взаимосвязаны. В изученных нами литературных источниках нам не удалось обнаружить единой схемы взаимосвязи понятия «человеческие ресурсы» с традиционными общепринятыми понятиями «рабочая сила», «человеческий капитал», «персонал организации», «трудовые ресурсы», поэтому определение места понятия «человеческие ресурсы» в системе понятий менеджмента и экономики труда, по нашему мнению, представляет интерес для дальнейшего развития научных исследований в данной предметной области.

Под «рабочей силой» традиционно понимается способность человека к труду, то есть совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в процессе труда. Согласно утверждению К. Маркса, «рабочая сила» – способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает человек и которые используются им для производства жизненных благ [10].

Понятие «человеческие ресурсы» является наиболее ёмким по сравнению с понятием «рабочая сила», поскольку не все потенциальные способности и качества человека являются его рабочей силой, а только те из них, которые он использует в своей трудовой деятельности. В процессе жизнедеятельности у человека формируется множество способностей и качеств, которые потенциально могут быть использованы в трудовой деятельности: любознательность, креативность, широта кругозора, эрудиция, жизнерадостность и многие другие. Но только те из них, которые он использует в процессе своей деятельности, являются его рабочей силой, а остальные – его потенциалом.

Согласно теории человеческого капитала В. Н. Белкина, «человеческий капитал – это реализуемый трудовой потенциал работника, приносящий доход» [1, с. 28]. «Рабочая сила» человека, реализуемая в процессе его трудовой деятельности и приносящая ему доход, становится его «человеческим капиталом». Мы соглашаемся с определением «человеческого капитала», предложенным В. Н. Белкиным.

Таким образом, понятие «человеческий капитал» входит в более ёмкое понятие «рабочая сила», поскольку не все способности, используемые в процессе трудовой деятельности, являются его «человеческим капиталом», а только те из них, которые приносят ему доход. Ведь человек может трудиться в тех областях деятельности, которые доход ему не приносят: хобби, творчество, научная деятельность и др.

Переходя на уровень организации, мы оперируем схожими понятиями, как и на уровне отдельного человека: «человеческие ресурсы организации», «персонал», «человеческий капитал организации».

Соотношение понятий «человеческий ресурс», «рабочая сила», «человеческий капитал» представлено на рисунке.

Следуя прежней логике исследования, под «человеческими ресурсами организации» понимается совокупность её работников, обладающих определёнными качествами и свойствами, которые потенциально могут быть использованы в трудовой деятельности.

Под «персоналом организации» понимается совокупность работников предприятия, занятых трудовой деятельностью. Таким образом, понятие «человеческие ресурсы» является более ёмким по сравнению с понятием «персонал», поскольку в процессе трудовой деятельности используются, как правило, не все возможные способности и качества человека, а только их определённая часть. Та часть деятельности «персонала», которая в процессе трудовой деятельности приносит доход предприятию, его сотрудникам и государству, образует «человеческий капитал его персонала».



Соотношение понятий «человеческие ресурсы» с понятиями «рабочая сила», «человеческий капитал» на личностном, организационном и государственном уровнях

Аналогичным образом определяются понятия «человеческие ресурсы страны», «трудовые ресурсы страны», «человеческий капитал страны». Совокупность людей страны, обладающих определёнными способностями и качествами, которые потенциально могут быть использованы в процессе трудовой деятельности, составляют её человеческие ресурсы. Та часть людей, которая по своим способностям, физическому и духовному состоянию, уровню развития способна заниматься трудовой деятельностью, составляет её трудовые ресурсы. И только та часть трудовых ресурсов страны, которая осуществляет трудовую деятельность и получает от неё доход, составляет её человеческий капитал.

Заключение

Таким образом, «человеческий ресурс сотрудника» представляет собой все способности и качества человека, которые потенциально могут быть использованы в трудовой деятельности. Совокупность работников предприятия, обладающих определёнными способностями и качествами, которые потенциально могут быть использованы в труде, составляет «человеческие ресурсы» предприятия. Ключевое отличие понятия «человеческого ресурса» от «рабочей силы» заключается в том, что «человеческий ресурс» включает все способности и качества человека, которые он потенциально может использовать в процессе труда, а «рабочая сила» состоит только из тех, которые он фактически может использовать или использует. Организационно-экономические отношения, возникающие между собственником, менеджментом и работниками организации по поводу формирования, использования и развития человеческих ресурсов, составляют политэкономическую сущность понятия «человеческие ресурсы организации».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Белкин В. Н.* Теория человеческого капитала предприятия. Екатеринбург: Изд-во Ин-та экономики УрО РАН, 2012. 400 с.
2. *Нечаев В. И., Михайлушкин П. В.* Экономический словарь. Краснодар: Атри, 2011. 464 с.
3. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2004. 831 с.
4. *Соколова М. И., Дементьева А. Г.* Управление человеческими ресурсами. М.: ТК Велби, Проспект, 2006. 240 с.
5. *Управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. А. Я. Кибанова.* М.: Инфра-М, 1998. 453 с.
6. *Щекин Г. В.* Теория и практика управления персоналом: учеб.-метод. пособие. Киев: Изд-во МАУП, 2003. 280 с.
7. *Наумова Е. Ю.* К вопросу определения понятия «человеческие ресурсы» // Изв. Волгоград. гос. техн. ун-та. 2012. № 7 (94). С. 100–103.
8. *Управление человеческими ресурсами: учеб. / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова.* М.: Юрайт, 2014. 526 с.
9. *Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / под ред. В. В. Щербини.* М.: Изд-во Независимого ин-та гражд. общества, 2004. 520 с.
10. *Маркс К.* Капитал. М.: Изд-во полит. лит., 1988. Т. 1. 900 с.
11. *Райзберг Б. А.* Современный экономический словарь. М.: Инфра-М, 2008. 512 с.

Статья поступила в редакцию 12.03.2019

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Николаев Николай Алексеевич – Россия, 620144, Екатеринбург; Уральский государственный экономический университет; канд. экон. наук; старший преподаватель кафедры менеджмента; wagner83@mail.ru.



**HUMAN RESOURCES IN THE SYSTEM OF CONCEPTS
OF MANAGEMENT AND ECONOMY OF LABOR**

N. A. Nikolaev

Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russian Federation

Abstract. The article presents a comparative analysis of the approaches of domestic and foreign researchers to the definition of the concept “human resources”. It has been found that in the scientific literature there is no single generally accepted definition of the concepts “human resources” or “human resources management”. As a result of insufficient study of the conceptual apparatus, the relationship, interconnection and place in the system of economic knowledge of many theoretical constructs in the field of personnel management, human capital, human and labor resources become unclear. The main stages of the study of the essence of economic phenomena proposed by the economist-theorist V.N. Belkin are the following: assigning a name to a phenomenon, using terms adopted in science; definition of the content of an economic concept; definition of political and economic essence of the concept under consideration; description of the relationship of the concept studied with other concepts adopted in this field of science. Based on the analysis, the system-forming elements of the concept “human resources” are highlighted, the author's approach to the definition of the concept “human resources” and its political and economic essence are formulated. It has been inferred that the definitions have the following common elements: a person as a subject of labor activity; physical and spiritual characteristics of a person that can potentially be used in his labor activity. There have been presented the author's theoretical ideas about the relationship be-

tween the concept of “human resources” and the concepts of “labor force”, “human capital”, “labor resources”, and “organization personnel”. On the basis of the presented relationship, the position of the concept “human resources” in the system of traditional concepts of management and labor economics has been defined.

Key words: human resources of an enterprise, human capital, labor resources, relationship between the concepts, approaches to the definition of the concept “human resources”, labor economy.

For citation: Nikolaev N. A. Human resources in the system of concepts of management and economy of labor. *Vestnik of Astrakhan State Technical University. Series: Economics*. 2019;2:7-14. (In Russ.) DOI: 10.24143/2073-5537-2019-2-7-14.

REFERENCES

1. Belkin V. N. *Teoriia chelovecheskogo kapitala predpriiatiia* [Theory of human capital of the enterprise]. Ekaterinburg, Izd-vo Instituta ekonomiki UrO RAN, 2012. 400 p.
2. Nechaev V. I., Mikhailushkin P. V. *Ekonomicheskii slovar'* [Dictionary of economic terms]. Krasnodar, Atri Publ., 2011. 464 p.
3. Armstrong M. *Praktika upravleniia chelovecheskimi resursami* [Human resource management practice]. Saint-Petersburg, Piter Publ., 2004. 831 p.
4. Sokolova M. I., Dement'eva A. G. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human resource management]. Moscow, TK Velbi, Prospekt Publ., 2006. 240 p.
5. *Upravlenie personalom: entsiklopedicheskii slovar'* [Human resource management: encyclopedic dictionary]. Pod redaktsiei A. Ia. Kibanova. Moscow, Infra-M Publ., 1998. 453 p.
6. Shchekin G. V. *Teoriia i praktika upravleniia personalom: uchebno-metodicheskoe posobie* [Theory and practice of personnel management: teaching aid]. Kiev, Izd-vo MAUP, 2003. 280 p.
7. Naumova E. Iu. K voprosu opredeleniia poniatiiia «chelovecheskie resursy» [To the issue of definition of the concept “human resources”]. *Izvestiia Volgogradskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*, 2012, no. 7 (94), pp. 100-103.
8. *Upravlenie chelovecheskimi resursami: uchebnik* [Human resource management: textbook]. Pod redaktsiei I. A. Maksimtseva, N. A. Gorelova. Moscow, Iurait Publ., 2014. 526 p.
9. *Upravlenie chelovecheskimi resursami: menedzhment i konsul'tirovanie* [Human resource management: management and consulting]. Pod redaktsiei V. V. Shcherbiny. Moscow, Izd-vo Nezavisimogo instituta grazhdanskogo obshchestva, 2004. 520 p.
10. Marks K. *Kapital* [Capital]. Moscow, Izd-vo politicheskoi literatury, 1988. Vol. 1. 900 p.
11. Raizberg B. A. *Sovremennyi ekonomicheskii slovar'* [Modern economic dictionary]. Moscow, Infra-M Publ., 2008. 512 p.

The article submitted to the editors 12.03.2019

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Nikolaev Nikolay Alekseevich – Russia, 620144, Ekaterinburg; Ural State University of Economics; Candidate of Economics; Senior Lecturer of the Department of Management; wagner83@mail.ru.

