

КЛЮЧЕВЫЕ НАУЧНЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА СОВЕТСКОЙ ШКОЛЫ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ 20-Х ГОДОВ XX ВЕКА

Гринченко Наталия Юрьевна¹

Егорова Любовь Артуровна²

¹ Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, Москва, Россия

² Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены основные положения новых направлений в системе научной организации труда и принципов управления в целом, персоналии, предпосылки возникновения, как научные, так и исторические, а также значение и вклад в развитие не только отечественной науки об управлении, но и в системе зарубежных школ менеджмента. Проведенное исследование доказывает, что в данном историческом периоде (20-е гг. XX века) советские исследователи не только продолжают традиции менеджмента, заложенные Ф. Тейлором, но и развивают сформулированные им идеи и привносят свой новый, инновационный подход к принципам управления, особенно, ценным для данных теоретических и прикладных разработок являются подходы к работе с кадрами в новых экономических условиях. Формирование новых экономических условий и принципов организации производства в постреволюционный период в России становится возможным благодаря научно-обоснованным направлениям организации трудовой деятельности, кадровой политики, трансформации производственной среды и выстраивание новой вертикали власти в экономическом пространстве на государственном уровне. Рассмотрение и изучение концепций менеджмента в России в 20-х гг. XX века на сегодняшний момент является актуальным и позволяет определить эволюционные принципы развития менеджмента, дать емкую оценку текущему этапу развития науки управления и ответить на вызовы современности в развитии социально-экономических систем.

Ключевые слова: менеджмент, кадровая политика, научная организация труда, инновации, социально-экономические системы, экономическая безопасность, управление изменениями, история экономики.

KEY SCIENTIFIC CONCEPTS OF MANAGEMENT AND LABOR ORGANIZATION OF THE SOVIET SCHOOL OF MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF SOCIO-ECONOMIC TRANSFORMATIONS OF THE 20S OF THE XX CENTURY

Grinchenko Natalia U.¹

Egorova Lyubov A.²

¹National University of Oil and Gas "Gubkin University", Moscow, Russia

²National University of Oil and Gas "Gubkin University", Moscow, Russia

ABSTRACT

The article discusses the main provisions of new directions in the system of scientific organization of labor and management principles in general, personalities, prerequisites for the emergence, both scientific and historical, as well as the importance and contribution to the development of not only domestic management science, but also in the system of foreign management schools. The conducted research proves that in this historical period (the 20s of the XX century), Soviet researchers continue the traditions of management laid down by F. Taylor, but they develop the ideas formulated by him and bring their own new, innovative approach to management principles, especially valuable for these theoretical and applied developments are approaches to working with personnel in new economic conditions. The formation of new economic conditions and principles of the organization of production in the post-revolutionary period in Russia becomes possible thanks to the scientifically grounded directions of the organization of labor activity, personnel policy, transformation of the production environment and the building of a new vertical of power in the economic space at the state level. Consideration and study of management concepts in Russia in the 20s of the XX century is currently relevant and allows us to determine the evolutionary principles of management development, give a comprehensive assessment of the current stage of development of management science and respond to the challenges of modernity in the development of socio-economic systems.

Keywords: management, personnel policy, scientific organization of labor, innovation, socio-economic systems, economic security, change management, economic history.

Введение

Принято считать, что одной из ключевых вех в развитии отечественных концепций менеджмента считается период 20-х годов XX века. Страна вступала в новый этап экономико-социального развития. Новой стране требовался переработанный и подходящий веяниям времени подход к управлению, который бы согласовывался с запросами как общества, так и с запросами государственной внутренней политики.

Исторические процессы вызвали в 20-е годы подъем развития управленческой мысли, потому что возникла принципиально новая и не имеющая аналогов в истории России система общественных отношений, возникающих в отношении средств производства, которую уже нельзя было регулировать с опорой на рыночные методы и концепции прошлого.

Целью данной работы является анализ научных концепций управления, сформировавшихся до 20-х гг. XX века, а также предложенные в 20-х гг. подходы в управлении, что позволяет обосновать инновационность рассматриваемых идей. Определение основоположников отечественной науки управления, их научные труды и ключевые основы теоретических и прикладных работ – важная задача в рамках данной статьи, поскольку раскрытие этих положений формирует научную базу для выводов и заключений данного исследования.

Обращение к более поздним годам позволит определить вклад передовых идей данного периода в дальнейшее развитие советской управленческой науки, что объясняет важность рассматриваемой темы и ее актуальность.

I. Теории отечественного менеджмента в XX веке: развитие до 20-х годов

В данном разделе необходимо кратко рассмотреть совокупность теорий, отражающих подходы к управлению до 20-х годов. Необходимость объясняется тем, что развитие любой науки, пусть даже протекающее революционным путем, не может рассматриваться изолированно от предшествующих периодов и принятых в них представлениях об управлении.

Так, в начале XX века в России преобладающая часть населения относилась к аграрному обществу, а не к индустриальному. Аграрность объясняется приоритетом традиций и устоев при осуществлении экономической деятельности. Наличие фабрик привлекало ручной и, часто малоквалифицированный труд, [1] и в связи с этим возникал вопрос о его организации.

Начавшаяся глобализация подтолкнула проникновение зарубежных идей в отечественную науку управления, особенно идей Ф. Тейлора в области НОТ (Научной организации труда). Концентрация интереса вокруг его идей получила название «тейлоризм». Отечественные тейлористы (в особенности А.К. Гастев) считали, что иностранные идеи (например, упор на оптимизацию времени при производственных действиях, установление норм и нормативов) могут быть успешно применены в стране. Еще до революции у тейлоризма были и противники (В. Воронцов, И. Поплавский и другие), которые считали, что тейлоризм выгоден только держателям капитала и фабрик, а переход на сдельную работу приведет к снижению здоровья и трудовой жизни рабочих.

Особенно интересно отношение В.И. Ленина к тейлоризму [2]: до 1917 года он оценивал такую концепцию негативно. Так, в статье «Система Тейлора – порабощение человека машиной» (1914) он писал, что «капитализм ни на минуту не может стоять на месте... Конкуренция, особенно обостряющаяся в эпохи кризиса... заставляет изобретать все новые средства для удешевления производства. А господство капитала превращает все такие средства в орудия дальнейшего угнетения рабочего. Система Тейлора – одно из таких средств» [3].

Несмотря на это, с установлением власти большевиков, В.И. Ленин ставит цель показать достоинство социализма в высокой производительности труда с помощью идей Ф. Тейлора, потому что они предлагают наиболее эффективные методы достижения этой цели. Однако необходима их адаптация: «с сокращением рабочего времени, с использованием новых приемов производства и организации труда без всякого вреда

для рабочей силы трудящегося населения [4]», что готовит почву для будущих научных идей по развитию менеджмента в России.

На наш взгляд, такая смена отношения была оправдана, поскольку идеи Ф. Тейлора имели научное оформление и в полной мере отвечали запросу на рост производительности труда, что на макроуровне означало бы наращивание экономического потенциала нового социального устройства как внутри государства, так и свидетельствовало о состоятельности социалистического устройства страны для идеологических противников.

Стоит отметить, что в годы постреволюционного движения, при реализации политики военного коммунизма научная организация труда применялась лишь на отдельных предприятиях оборонного комплекса [1], хотя и такое довольно скромное на первых порах распространение можно считать успешной практикой реализации отечественного менеджмента до расцвета идей 20-х годов, что сформировало базу для дальнейшего исследования вопроса об управлении.

II. Инновационный характер идей менеджмента в 20-е годы

Так, к началу 20-х годов XX века ведущей стала идея об адаптации тейлоризма, придании ему социалистического лица при индустриализации страны. Стоит отметить, что организация труда стала восприниматься как наука и обособленная отрасль фундаментального и прикладного знания. Управление было должно организовываться так, чтобы факторы производства принадлежали народу, и он сам организовывал контроль через обученных лиц.

Инновационный характер в этом разделе стоит рассматривать как развитие принципиально новых идей как в истории отечественного менеджмента, так и в отношении мировой практики.

Вообще 20-е годы XX века ознаменовались установлением НЭПа как альтернативы политике военного коммунизма. Основными чертами для НЭПа для предприятий стали объединение предприятий в тресты и синдикаты, рыночное цено-

образование, создание дополнительных рабочих мест, и, что особенно важно, допускалось самоуправление на предприятиях.

Особенностью эпохи являлось то, что допускались частнокапиталистические отношения, но крупные предприятия переходили в поле государственного регулирования, несмотря на указанные выше положения. НЭП позволил создать условия для дальнейшей индустриализации, однако большая часть рабочих еще была низкоквалифицированной, а система управления стала обрастать бюрократическими процессами. И чтобы преодолеть подобные трудности в управлении, продолжилось развитие отечественных подходов к управлению. Они не только стали инновационными в свое время, но и заложили фундамент для дальнейших разработок, в том числе для плановой экономики времен СССР и рыночной уже в Российской Федерации, что говорит о том, что данные идеи не теряют актуальности.

Отправной точкой в придании отечественному менеджменту инновационного характера стали конференции по научной организации труда. Первая конференция в 1921 году вывела сущность НОТ в виде полного исследования процесса производства с учетом воздействующих на него факторов, где ключевыми методами считаются измерение промежутков времени, материалов и прочих затрат на однотипные операции, анализ полученных интервалов, их оптимизация и синтез производственного плана на основании полученных данных.

Вторая же конференция прошла в 1924 году. Важно, что на конференции было представлено два крыла: тейлористское и также существующее антейлористское. Первые считали, что за этой концепцией будущее, а вторые говорили, что люди по идее тейлористов будут придатками к машине. В итоге была определена потребность переработки западных концепций под потребности отечественного производства, в акцентировании внимания на необходимости лабораторий НОТ, создании кадров, специализирующихся на управлении, внедрении таких теорий на практике, и рационализации процессов [5].

В целях подготовки кадров и методического изучения менеджмента были созданы ЦИТ (Центральный институт труда под руководством А.К. Гастева), ГИТУ (Госинститут техники управления), КИНОТ (Казанский институт НОТ во главе с И.М. Бурдянским) и ряд других институтов, которые формулировали ключевые положения теории и практики.

Редко встречается научная работа в любой отрасли, где в полном объеме будут отражены все ключевые положения и инновации. В связи с этим необходимо рассмотреть идеи ряда отдельных исследователей данного периода, поскольку многие из них отличались новизной к управлению персоналом и координации производства.

Начать рассмотрение отдельных концепций можно с А.К. Гастева. Он частично переработал концепции Ф. Тейлора. Например, в противовес Ф. Тейлору он делал организационный акцент на оформлении рабочего места как отправной точки по оптимизации процессов на всем предприятии: оно должно быть организовано рационально и удобно. Еще А.К. Гастев считал, что труд должен носить творческий компонент, чтобы сам работник хотел заниматься им максимально производительно, чтобы рабочая масса рационализировала производственный процесс, что отражено в книге «Как надо работать», что отличается от идей Ф. Тейлора.

Несмотря на это, в его методике были и сходства: акцент на исследовательский подход, замеры; повышение производительности каждого рабочего; научный подход к управлению; расчет всех факторов производства по нормам времени и затрат; выделение специализированного управленческого персонала.

Основными принципами управления А.К. Гастев считал следующие:

- 1) инструктирование – ознакомление рабочего с функциями, требованиями охраны труда;
- 2) организаторская постановка работы – наличие управленческих подразделений, которые будут координировать процессы на предприятии;
- 3) непрерывное вовлечение всех рабочих в производственную инициативу – воздействие

через интерес и личные стимулы.

Особенно важным является то, что А.К. Гастев впервые в истории в 1921 году оформил социальную инженерию как методологию, основанной на технике и логике в организации труда, превращении в лабораторию каждого станка, оформлении культуры труда с нормами и анализом [6]: так, по методикам ЦИТ было подготовлено более 500 тыс. квалифицированных рабочих, занятых в управлении.

Одним из выдающихся ученых, описывающих подходы к управлению, является А.А. Богданов. Он является автором многих научных работ, значимых в теории управления трудом: «Очерки всеобщей организационной науки» (1921), «Организационная наука и хозяйственная планомерность» (1921), «Организационные принципы социальной техники и экономики» (1923), но, несомненно, главным трудом считается трехтомная монография «Всеобщая организационная наука (тектология)».

По мнению А.А. Богданова, «тектологию» стоит воспринимать как науку о строительстве и соединении идей, вещей и людей в единую систему. Управление при этом должно быть оформлено как организующая наука, которая опирается на два ключевых суждения [2]:

- 1) каждая часть системы обладает определенными функциями;
- 2) всякая система есть совокупность функций.

При этом необходимо научно анализировать как систему в целом, так и ее элементы, даже самые небольшие, которые находятся на уровне работника, выработав универсальные принципы организации управления, что особенно важно в управлении как в комплексном процессе.

Наиболее важными в развитии идей А.А. Богданова можно считать два закона организации. Первый закон упрощенно гласит, что степень организованности всего предприятия будет равно степени наименее организованного звена. Второй закон же говорит о том, что системы отличаются, поскольку они имеют различные стартовые условия, подверженность внешним факторам и степень реагирования на них. На наш взгляд, такие

законы отличались инновационным духом для теории управления в целом.

Таким образом, А.А. Богданов заложил важные фундаментальные основы отечественного менеджмента и сформировал синтетическую науку об универсальных типах систем, последовательных процессах их преобразования, хотя многие годы его работы не были по достоинству признаны, в том числе из-за специфического стиля изложения автора.

Еще одним видным исследователем в области менеджмента заслуженно считается О.А. Ерманский, теоретик и автор самого понятия «НОТ». Он создал теорию по социалистической рационализации труда и производства, выпустив труд «Научная организация труда и система Тейлора» (1925). Социалистическая рационализация, по мнению О.А. Ерманского, осуществляется не в интересах капиталиста и исключительно его предприятия – она ориентирована на рабочий класс, на его потребности, потребности народного хозяйства в целом.

Главными принципами управления при этом считались следующие:

- 1) принцип положительного подбора – то есть подбора индивида к профессии и наоборот, что повышает эффективность работника;
- 2) принцип организационной суммы – означает, что положительный подбор будет всегда эффективнее работы без него;
- 3) принцип оптимума – обозначает стремление к максимизации результата на вложенные средства, в чем заключается, по словам автора, вся сила НОТ.

Так, О.А. Ерманский создал подход, ориентированный специально под запросы эпохи и формирующегося социалистического общества.

В рамках данного исследования следует также рассмотреть научные концепции П.М. Керженцева. Ученый считал, что в организации управления особенно важен ряд положений: вопросы подбора работников, дисциплины, учета и контроля, субординации. Они являются определяющими, поскольку сама организация управления, система подчиненности и регламентации позво-

ляет оформить штатную структуру так, что она в условиях контроля производства становится более эффективной.

В управленческом аппарате, по мнению автора, для слаженной и эффективной работы управленческого аппарата необходимо соблюдение подчиненности рабочих, должна быть рациональная трата рабочего времени и времени отдыха, повышена организационная культура и ответственность работника за его участок работы.

Особую роль в управлении П.М. Керженцев выделял времени. Оно, по мнению автора, является особой ценностью, причины растраты которого должны быть определены и преодолены, что достаточно инновационно для менеджмента 20-х годов. Время, таким образом, составляет такой же ресурс как, например, материалы, поэтому его тоже необходимо контролировать при осуществлении деятельности хозяйствующего субъекта. Так, П.М. Керженцев по праву считается основателем советского тайм-менеджмента.

III. Теории менеджмента 20-х годов как основа для дальнейшего развития науки управления

Развитие многих наук часто идет по кумулятивному пути, то есть с течением времени знания и наработки накапливаются и формируют пласт, который используется последующими научными поколениями. Эволюция менеджмента в России – не исключение, поэтому в данном разделе кратко будут выделены основные инновации 20-х годов и их логическое продолжение.

Так, основными новыми положениями в 20-е гг. были: роль интереса, замеры, разделение крупных процессов на мелкие шаги, определение управления как системы, стремление к максимизации результата на единицу ресурса, тщательный подбор работника и функции, и, несомненно, фактор времени.

Далее необходимо рассмотреть развитие наиболее значимых в данном исследовании категорий, касающихся интереса и внутренней мотивации и учета времени. Так, в отношении интереса и внутренней мотивации к труду и добросовестному выполнению трудовых функций наблюдалось развитие социально-

психологических факторов. Применение досок почета, похвальных листов, наград, улучшения жилищных условий стимулировало работника трудиться качественно и стремиться к достижению плановых показателей или даже их превышению [7]. Отдельно стоит отметить профсоюзные, партийные и комсомольские организации, которые вовлекали людей в процессы управления предприятием и стимулировали выработку социально-оптимальных управленческих решений.

Что касается современных рыночных условий, то развитие системы мотивации по большей части потеряло политическую окраску, больше обратившись к личным достижениям и внутренним стимулам, что прослеживается в современных статьях о российском менеджменте в постсоветский период. Например, С.Ю. Гасниковой предлагается подход, согласно которому наиболее эффективным поощрением будет то, которое сотрудник выберет сам из перечня альтернатив, а само оно должно проводиться в равные промежутки, например, еженедельно [8].

Тайм-менеджмент со времен Л.М. Керженцева сохранил основной акцент на концепции контроля направлений и причин расходования временного ресурса. Такой подход был особенно востребован в плановой экономике, поскольку каждый план помимо количественных показателей, например, объема извлеченной нефти, имел и фактическое временное ограничение, что подчеркивало необходимость учета времени.

Стоит отметить, что такой учет происходил далеко не сразу после появления теории о тайм-менеджменте: в первую пятилетку (1928–1932) время упоминалось только в контексте 40-часовой рабочей недели [9]. Впоследствии появлялись идеи о бюджете времени – системе распределения времени для его рационального использования, в том числе с учетом досуга и отдыха работника, что рассматривалось в СССР в 1950–60 гг. Отмечается, что в 1970-е годы время перестали «торопить», а работали в нём в довольно инерционном режиме вплоть до XXI века, поскольку ускорение технологического развития и обилие информации

требуют более тщательной работы с временным ресурсом.

Современное развитие концепций тайм-менеджмента в России находится в процессе оформления; оно часто осуществлялось в слиянии с западными концепциями по причине глобализации, в том числе в научной сфере. Наработки в отношении управления временем предлагаются разными исследователями, однако все они не отличаются революционностью подходов и фактически повторяют идеи 20-х годов XX века в их лучшем и адаптированном к реалиям XXI века условиям.

Таким образом, наглядно демонстрируется роль разработок предыдущего столетия и подчеркивается их концептуальная значимость для современной науки.

Заключение

Дискуссии вокруг тейлоризма, особенности исторического развития, социальная, экономическая среда во многом определили облик советской науки управления.

Период 20-х годов XX века фактически является одним из самых плодотворных в отношении развития подходов к управлению, отдельных его элементов и факторов, а также формировании фундаментальных положений. Многие авторы, среди которых в рамках работы были выделены П.М. Керженцев, О.А. Ерманский, А.А. Богданов и А.К. Гастев, определили во многом вектор развития страны на десятилетия, предложив способы организации работы с учетом динамично развивающейся внешней и внутренней среды.

Благодаря внедрению достижений менеджмента страна перешла из аграрной общественной организации к индустриальной, сформировала систему социального контроля, мотивации, повысила производительность труда и оформила штат подготовленного управленческого персонала.

В результате значительный вклад отечественных ученых привнес инновационные знания не только в советские и российские способы управления, но и в общемировые. Это обстоятельство подчеркивает значимость исследований ученых советского периода.

Список литературы

1. *Кравченко А.И.* История менеджмента: учебное пособие для вузов.– 5-е изд. – М.: Академический Проект: Трикста, 2005.– 560 с.
2. *Тесленко И.В.* Т 36: История менеджмента: учебное пособие / И.В. Тесленко. Екатеринбург: УГТУ – УПИ, 2009. 140 с.
3. *Ленин В.И.* Полное собрание сочинений Том 24. Система Тейлора – порабощение человека машиной // Ленин URL: <https://leninism.su/works/62-tom-24/2290-sistema-tejlora-poraboshhenie-cheloveka-mashinoy.html> (дата обращения: 12.03.2023).
4. *Ленин В.И.* Полное собрание сочинений Том 36 Первоначальный вариант статьи «Очередные задачи советской власти» // Ленин URL: <https://leninism.su/works/75-tom-36/1450-pervonachalnyj-variant-stati-locherednye-zadachi-sovetskoj-vlastir.html> (дата обращения: 12.03.2023).
5. *Юнь О. М.* Менеджмент в России на рубеже веков: Опыт лучших и стратегия успеха. – М.: Общественный фонд «Лучшие менеджеры новой эпохи», 2000.
6. *Кравченко А.И.* Социальный инженеризм в эпоху советской власти // Социология. – 2017. – Вып. 1. – С. 3–21.
7. Мотивация труда в советский период // Энциклопедия менеджмента URL: <https://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/motivaciya-truda-v-sovetskij-period.html> (дата обращения: 12.03.2023).
8. *Гасникова С. Ю., Пучкова Л. С., Чередниченко А. Н.* Мотивация – как основной инструмент современного менеджмента // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2016. – № 4(58). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-kak-osnovnoy-instrument-sovremennogo-menedzhmenta> (дата обращения: 12.03.2023).
9. Всё идёт по плану // IQ.HSE.ru URL: <https://iq.hse.ru/news/511203138.html> (дата обращения: 12.03.2023).
10. *Тимербулатов Р.Ф., Кузьяшев А.Н.* Некоторые аспекты развития тайм-менеджмента в России // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 5-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/>

nekotorye-aspekty-razvitiya-taym-menedzhmenta-v-rossii (дата обращения: 12.03.2023).

References

1. *Kravchenko A.I.* Istoriya managementa: Uchebnoe posobie dlya vuzov.– 5-e izd. – M.: Akademicheskii Proekt: Triksta, 2005.– 560 p.
2. *Teslenko I.V.* Istoriya managementa: uchebnoe posobie. – UGTU-UPI, Ekaterenburg, 2009. 140 s.
3. *Lenin V.I.* Polnoe sobranie sochinenii. Tom 24. Sistema Teilora – porabocshenie cheloveka mashinoy // Lenin URL: <https://leninism.su/works/62-tom-24/2290-sistema-tejlora-poraboshhenie-cheloveka-mashinoy.html> (data obrascheniya: 12.03.2023).
4. *Lenin V.I.* Polnoe sobranie sochinenii. Tom 36. Pervonachalnyy variant statyi «Ocherednie zadachi sovetskoi vlasti» // Lenin URL: <https://leninism.su/works/75-tom-36/1450-pervonachalnyj-variant-stati-locherednye-zadachi-sovetskoj-vlastir.html> (data obrascheniya: 12.03.2023).
5. *Un O.* Management v Rossii na rubege vekov: opit luchshih I strategiya uspeha. – M.: Obcshestvennii fond “Luchshie menegeri novio epohi”, 2000.
6. *Kravchenko A.I.* Socialniy ingenerizm v epohu sovetskoi vlasti // Sociologiya. – 2017. – Vip. 1. – S. 3–21.
7. Motivacia truda v sovetskii period // Enciklopedia managementa URL: <https://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/motivaciya-truda-v-sovetskij-period.html> (data obrascheniya: 12.03.2023).
8. *Gasnikova S.U., Puchkova L.S., Cherednichenko A.N.* Motivaciya – kak osnovnoi instrument sovremennogo managementa // Ekonomika I sovremennii management: teoriya I praktika. 2016. №4 (58). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-kak-osnovnoy-instrument-sovremennogo-menedzhmenta> (data obrascheniya: 12.03.2023).
9. Vse idet po planu // IQ.HSE.ru URL: <https://iq.hse.ru/news/511203138.html> (дата обращения: 12.03.2023).
10. *Timerbulatov R.F., kuzyashev A.N.* Nekotorie aspekti razvitiya time-managementa v Rossii // Ekonomika I biznes: teoriya I praktika. 2020. №5-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-aspekty-razvitiya-taym-menedzhmenta-v-rossii> (data obrascheniya: 12.03.2023).

Статья поступила в редакцию 4 ноября 2022 г.

Принята к публикации 29 декабря 2022 г.

Ссылка для цитирования: Гринченко Н.Ю., Егорова Л.А. Ключевые научные концепции управления и организации труда советской школы менеджмента в условиях социально-экономических преобразований 20-х годов XX века // Национальная безопасность и стратегическое планирование. 2022. № 4(40). С.75-82. DOI: <https://doi.org/10.37468/2307-1400-2022-4-75-82>

For citation: Grinchenko N.U., Egorova L.A. Key scientific concepts of management and labor organization of the Soviet School of Management in the conditions of socio-economic transformations of the 20s of the XX century // National security and strategic planning. 2022. № 4(40). pp. 75-82. DOI: <https://doi.org/10.37468/2307-1400-2022-4-75-82>

Сведения об авторах:

ГРИНЧЕНКО НАТАЛИЯ ЮРЬЕВНА – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономической теории Российского государственного университета нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, г. Москва, Россия
E-mail: n_grinchenko@inbox.ru

ЕГОРОВА ЛЮБОВЬ АРТУРОВНА – студентка 3 курса Факультета комплексной безопасности ТЭК Российского государственного университета нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, г. Москва, Россия
e-mail: yegorovalbv@yandex.ru

Information about authors:

GRINCHENKO NATALIA U. - Ph.D in Economics, senior lecturer of the department of economic theory, National University of Oil and Gas "Gubkin University", Moscow, Russia
E-mail: n_grinchenko@inbox.ru

EGOROVA LYUBOV A. – student of the Faculty of Integrated Security of the Fuel and Energy Complex, National University of Oil and Gas "Gubkin University", Moscow, Russia
e-mail: yegorovalbv@yandex.ru