

DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-5-53-60

Переманивание персонала в системе конкурентных отношений субъектов малого предпринимательства

А. Р. Алавердов^{1*}

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* AAalavardov@synergy.ru

Аннотация. Предметной областью статьи выступает одно из направлений рыночного соперничества субъектов малого предпринимательства (далее – СМП), а именно переманивание ведущих специалистов у конкурентов. Аргументируется научная позиция, в соответствии с которой в сфере малого бизнеса практическая реализация указанного выше метода недобросовестной конкуренции имеет определенную специфику, в частности активную роль собственников, лично выступающих в роли «охотника за головами», а также использование ими нехарактерных для субъектов среднего и крупного бизнеса мотивирующих инструментов. Кроме того, только в исследуемой сфере предпринимательства возможна ситуация, при которой переход лишь одного специалиста в конкурирующую фирму способен не просто ухудшить, а полностью и одновременно подорвать рыночные позиции жертвы агрессии. Это должно учитываться руководством любого СМП, ориентированного на использование качественного человеческого капитала. Цель исследования состоит в разработке предложений по выбору стратегии и тактики управления персоналом малого предприятия, обеспечивающих высокую степень защищенности его кадровой элиты от рассматриваемой угрозы. Задачи исследования сводятся, во-первых, к выявлению специфики ее реализации в исследуемой сфере предпринимательства и, во-вторых, к определению наиболее эффективных методов противодействия ей. Результаты исследования: выявлены особенности организации самого процесса переманивания лучших специалистов у конкурирующих СМП, а также дополнительные угрозы конкурентным позициям в случае их реализации. С учетом этих особенностей сформулированы и аргументированы рекомендации по выбору и последующему внедрению HR-технологий, позволяющих сохранить качество человеческого капитала малого предприятия как одного из важных факторов, обеспечивающих его конкурентные позиции на обслуживаемом рынке.

Ключевые слова: кадровое браконьерство, кадровое рейдерство, ключевой специалист, конкуренция в малом бизнесе, малое предпринимательство, переманивание персонала, человеческий капитал

Для цитирования: Алавердов А. Р. Переманивание персонала в системе конкурентных отношений субъектов малого предпринимательства // Современная конкуренция. 2023. Т. 17. № 5. С. 53–60. DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-5-53-60

Poaching Personnel in the System of Competitive Relations of Small Businesses

A. Alaverdov^{1*}

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* AAlaverdov@synergy.ru

Abstract. The subject area of the article is one of the areas of market rivalry of small businesses (hereinafter referred to as SMEs), namely, the poaching of leading specialists from competitors. The scientific position is argued, according to which, in the field of small business, the practical implementation of the above method of unfair competition has certain specifics, in particular, the active role of owners who personally act as a «bounty hunter», as well as their use of uncharacteristic for medium and large entities business motivational tools. In addition, only in the studied area of entrepreneurship is a situation possible in which the transfer of only one specialist to a competing firm can not only worsen, but completely and immediately undermine the market position of the victim of aggression. This should be taken into account by the management of any SME focused on the use of high-quality human capital. The purpose of the study is to develop proposals for choosing a strategy and tactics for managing the personnel of a small enterprise, ensuring a high degree of protection of its personnel elite from the threat under consideration. The objectives of the study are, firstly, to identify the specifics of its implementation in the area of entrepreneurship under study and, secondly, to determine the most effective methods to counteract it. Results of the study: the features of the organization of the process of poaching the best specialists from competing SMEs, as well as additional threats to their competitive positions in case of their implementation, were revealed. Taking into account these features, recommendations are formulated and argued for choosing the subsequent implementation of HR technologies that allow maintaining the quality of the human capital of a small enterprise as one of the important factors that ensure its competitive position in the serviced market.

Keywords: personnel poaching, personnel raiding, key specialist, competition in small business, small business, luring staff, human capital

For citation: Alaverdov A. Poaching Personnel in the System of Competitive Relations of Small Businesses. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2023, vol.17, no.5, pp.53-60 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-5-53-60

Введение

Одним из двух фундаментальных законов, обеспечивающих децентрализованное регулирование экономики, выступает закон рыночной конкуренции. Механизм его действия исследовался выдающимися зарубежными и отечественными учеными с конца XIX века, а в новейшей истории России одним из основоположников соответствующей научной школы стал доктор экономических наук, профессор Ю. Б. Рубин [11]. Соперничество между хо-

зяйствующими субъектами традиционно осуществляется с использованием двух групп методов – добросовестной и недобросовестной конкуренции. Предметной областью статьи выступает именно недобросовестная конкуренция, правовой базой для противодействия которой в нашей стране служит Федеральный закон «О защите конкуренции» [1], а именно глава 2.1, полностью посвященная данной проблеме. Понятие и негативные последствия применения методов недобросовестной конкуренции исследовались многими отечественными специали-

стами, например Р. В. Скляр [12]. Однако изучение профильных научных публикаций показало, что до настоящего времени в теории рассматриваемой проблемы существует несколько «черных дыр», касающихся специфики тех или иных направлений и областей недобросовестного рыночного соперничества.

В частности, несмотря на широкое использование соперниками такого метода, как переманивание персонала, данной угрозе кадровой безопасности, влияющей на рыночные позиции любой современной организации, не уделяется достаточного внимания ни представителями академического сообщества, ни профессиональными предпринимателями. Это подтверждается результатами проведенного автором изучения профильных научных публикаций, которое показало крайне ограниченное число статей, посвященных данной проблеме. Так, если вопросу об особенностях управления персоналом в малом предпринимательстве посвящен целый ряд научных работ, например диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук Е. В. Мясовой [9] или статья Е. Б. Филенковой [14], то публикации на исследуемую в статье тему можно буквально пересчитать по пальцам. Причем большинство из них, как, например, статья С. В. Капитанова [7], имеют очень узкую предметную область, рассматривая не проблему в целом, а лишь конкретные инструменты, используемые современными «охотниками за головами». Неблагоприятные последствия подобного невнимания рассматривались, в частности, в одной из статей автора [2], ранее опубликованных в этом журнале.

Аналогичная ситуация характерная и для степени изученности специфики недобросовестной конкуренции в различных сферах предпринимательства. В частности, в диссертационных трудах и научных статьях, посвященных данной проблеме, обычно рассматривается специфика конкурентных отношений применительно либо к эконо-

мике в целом, либо к конкретным отраслевым рынкам, например в статье А. А. Жука и М. Г. Амбарцумяна [6]. Особенности переманивания персонала в сфере малого предпринимательства пока остаются за кадром. По мнению автора, изложенное подтверждает актуальность избранной темы статьи.

Методология

Автор придерживается методологии системного анализа и компетентностного подхода к решению любых кадровых задач организации. Были также использованы общенаучные методы: анализ, синтез и абстрагирование.

Результаты исследования

Первая часть результатов связана с выявлением *особенностей организации самого процесса переманивания* особо ценных специалистов у конкурирующих СМП. Первой из таких особенностей выступает контингент, непосредственно ведущий переговоры о переходе в конкурирующую фирму. В сферах крупного и среднего бизнеса этим занимается либо сотрудник рекрутингового агентства, оказывающего услуги в области хедхантинга, либо специалист собственного HR-департамента корпорации. В малом предпринимательстве подобную роль чаще всего принимает на себя непосредственно собственник и одновременно первый руководитель соответствующего СМП. Именно он в частном порядке выходит на нужного ему сотрудника сторонней организации и лично озвучивает все условия смены работодателя, в том числе в режиме стандартного торга. Следует отметить, что иногда подобные переговоры осуществляют-ся в два этапа, на первом из которых руководитель заинтересованной организации вступает в контакт не с самим переманиваемым специалистом, а с близким ему человеком, например с супругом. Практика показывает высокую эффективность подобного

подхода, несмотря на очевидную его неэтичность. Так, если жену нужного специалиста удастся убедить в том, что в случае смены работодателя его семья получит качественно новые возможности или будут решены беспокоящие ее проблемы, «вторая половина» станет активно лоббировать соответствующую идею, убеждая супруга в целесообразности подобного перехода.

Второй особенностью организации процесса переманивания лучших специалистов у конкурирующих СМП является используемый инструментарий, мотивирующий к переходу в другую фирму. В сферах крупного и среднего бизнеса используется стандартный набор мотиваторов, а именно предложение более высокой должности, лучшего должностного оклада или социального пакета, более интересной работы. В малом предпринимательстве наряду с этими инструментами используются и другие, уже не имеющие отношения к условиям найма. В частности, объекту переманивания может быть предложено решение какой-либо его личной проблемы, о которой потенциальному работодателю стало известно по неформальным каналам, например через предварительного подкупленного секретаря или рядового клерка по месту его текущей работы. Так, в роли таких «неслужебных» мотиваторов может выступить освобождение сына от армии или устройство его в престижный вуз, оплата дорогостоящей операции, поручительство перед банком при получении крупного кредита и тому подобное.

Вторая часть результатов связана с определением дополнительных угроз рыночным позициям СМП в случае перехода сотрудников в конкурирующую фирму. Традиционной для любой сферы предпринимательства угрозой выступает ухудшение качества человеческого капитала пострадавшего предприятия, роль которого как важного фактора конкурентоспособности доказательно обоснована в трудах многих исследователей, например в диссертации на соискание ученой степени доктора эко-

номических наук Г. Н. Тугускиной [13]. В некоторых случаях переход к конкуренту одного из ведущих менеджеров или специалистов чреват угрозой утечки конфиденциальной информации. Но в любом случае подобные потери для субъектов крупного или среднего бизнеса не будут иметь фатального характера. Для малых же предприятий, обслуживающих некоторые отраслевые рынки, возможна иная, намного более негативная ситуация. Инициативное увольнение лишь одного сотрудника, которого в дальнейшем правомерно называть ключевым специалистом, способно принципиально ухудшить рыночные позиции СМП из-за сопутствующего ему резкого сокращения клиентской базы. Это касается прежде всего организаций, использующих интеллектуальный и творческий труд, например архитектурных фирм, дизайн-студий, IT-компаний, адвокатских контор, узкоспециализированных медицинских учреждений. Очень часто бизнес таких организаций фактически держится на одном единственном специалисте – главном архитекторе или дизайнере, разработчике программных продуктов, ведущем хирурге или адвокате. В случае, если такой сотрудник переходит в конкурирующую фирму, вслед за ним в нее уходит и лучшая часть клиентуры, для которой привлекательный рыночный имидж конкретного СМП ассоциируется с конкретной фамилией. В строительном бизнесе или жилищно-коммунальном хозяйстве ухудшение рыночных позиций может иметь и другую причину, а именно потерю части или всего ранее имеющегося государственного заказа. Здесь в роли ключевого сотрудника будет выступать уже не специалист высочайшей квалификации, а работник, имеющий неформальные личные, обычно родственные, отношения с руководством соответствующего органа муниципального управления, от которого и зависит, какой из нескольких конкурирующих фирм достанется выгодный подряд. Таким образом, эффективная защита рассмотренных вы-

ше ключевых сотрудников для многих малых предприятий выступает частью стратегии их выживания на обслуживаемом рынке.

Третья часть результатов связана с формулировкой практико-ориентированных рекомендаций в области как стратегии, так и тактики кадровой работы, реализация которых может существенно повысить степень защищенности СМП от рассматриваемой в статье угрозы. Начнем с рекомендации стратегического характера, в соответствии с которой собственник малого предприятия должен навсегда забыть популярную среди отечественных работодателей формулировку «Незаменимых у нас нет!». Соответственно, если в штате присутствует специалист такого класса, ему должны быть созданы эксклюзивные условия найма. Прежде всего следует обратить внимание на правильный выбор основного мотиватора, благодаря которому любые попытки конкурентов переманить столь ценного сотрудника будут заведомо обречены на провал. Следует учитывать, что размер должностного оклада или «цена» пакета социальных льгот здесь уже не будут играть решающего значения, поскольку на рынке труда в любой момент может появиться более финансово благополучный или просто более щедрый работодатель. Не следует полагаться и на такой инструмент удержания ценных сотрудников, как высокий имидж соответствующего хозяйствующего субъекта на рынке труда. В сферах крупного и среднего предпринимательства данный имидж действительно играет большую роль, что убедительно доказано, в частности, в диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук Л. А. Алексеевой [3]. Однако в малом бизнесе данный фактор конкурентоспособности уже не играет столь значимой роли. То же самое можно констатировать и в части предлагаемых особо ценным сотрудникам сопутствующих условий найма, например возможности работать по скользящему графику или в режиме удаленного доступа, преимущества которого для малых и средних фирм были обосно-

ваны многими исследователями, например Е. А. Поповой [10].

По мнению автора, единственным по настоящему надежным инструментом для удержания ключевого специалиста может являться только изменение социального статуса, а именно превращение его из наемного работника в младшего партнера, имеющего наряду с ежемесячным должностным окладом фиксированную долю в прибыли. Механизм участия трудового коллектива в прибыли организации работодателя отработан очень давно и детально описан в профильных публикациях, посвященных проблеме мотивации персонала, например в статье А. В. Ганькиной [5]. Проблема заключается в том, что подобное участие отнюдь не изменяет социальный статус наемных работников и на практике выражается лишь в их праве на получение дополнительных выплат, кстати, не из чистой прибыли, а из базового фонда оплаты труда. По сути, эти выплаты примерно соответствуют по характеру своего мотивирующего воздействия до настоящего времени популярному в нашей стране вознаграждению по итогам года. При этом претендовать на такое вознаграждение могут все работники предприятия, отсюда и его неформальное название «тринадцатая зарплата». Очевидно, что возможность получения один раз в год пусть и достаточно крупной суммы не станет основанием для отказа перейти в конкурирующую фирму, если ее владелец предложит более экономически выгодные условия, нежели данное вознаграждение. Поэтому участие ключевого специалиста в прибыли должно быть официально оформлено путем внесения соответствующих дополнений в устав малого предприятия и заключения нового трудового договора. Естественно, конкретный размер доли младшего партнера будет определять лично собственник в строго индивидуальном порядке, можно лишь предположить, что в зависимости от реальной ценности специалиста она будет лежать в диапазоне от 10 до 25%.

Завершает данную часть статьи еще одна *рекомендация*, пусть и *вспомогательного характера*. Она касается состояния психологического климата в трудовом коллективе малого предприятия, имеющего в штате ключевого специалиста. Проблема управления данным климатом, в том числе в сфере малого предпринимательства, изучалась многими отечественными учеными, например в диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук А. С. Михайлова [8]. В статье же Н. А. Вертогузовой и А. В. Пузановой [4] специально исследовалась проблема межличностных конфликтов и их особенностей на предприятиях малого бизнеса. В этих работах справедливо указывается, что наиболее распространенной причиной таких конфликтов является банальная зависть к успехам коллег. Чаще всего подобные конфликты не связаны с какими-либо серьезными негативными последствиями для работодателей и требуют достаточно простых методов пресечения – от беседы директора предприятия с участниками конфликта до увольнения профессионального «возмутителя спокойствия», регулярно провоцирующего стычки между коллегами. Однако в нашем случае ситуация может оказаться иной. Превращение вчерашнего наемного работника в совладельца бизнеса с высокой степенью вероятности вызовет у остальных работников предприятия не желание попытаться последовать его примеру и стать незаменимым для работодателя специалистом, а чувство глубокой обиды на подобную «социальную несправедливость». Причем эта обида будет направлена не на хозяина предприятия, а на коллегу с изменившимся социальным статусом. В результате вокруг него очень быстро будет возведена «стена отчуждения», создающая сильнейший психологический дискомфорт. Для профилактики подобной угрозы целесообразно использовать один из двух методов. Первый пригоден в ситуации, когда ключевой специалист не включен в единую технологическую цепочку рабочих мест

и работает практически в автономном режиме, как, например, адвокат или разработчик некоторых видов программных продуктов. В этом случае будет достаточно искусственно ограничить его контакты с другими сотрудниками малого предприятия, вплоть до перевода на работу в удаленном формате. Второй метод целесообразно использовать в случае, когда ограничение его контактов с коллегами технологически невозможно. В такой ситуации единственным путем защитить ключевого специалиста от обструкции со стороны коллег становится строгая конфиденциальность информации об изменении его социального статуса и вытекающих из этого новых условиях найма. Для этого директор должен провести специальную разъяснительную работу, подробно объяснив своему новому младшему партнеру, почему хвастаться перед коллегами подобным успехом категорически не в его интересах.

Заключение

В данной части статьи в тезисной форме сформулированы основные результаты проведенного в ней исследования.

1. Выявлены две основные особенности организации самого процесса переманивания особо ценных специалистов у конкурирующих СМП:

- в малом предпринимательстве функции хедхантера («охотника за головами») чаще всего выполняет не сотрудник привлеченного рекрутингового агентства и не специалист собственного HR-подразделения, а лично собственник, он же первый руководитель предприятия;

- наряду с традиционными для любых сфер предпринимательства инструментами переманивания в малом бизнес часто применяется такой мотив к переходу в конкурирующую фирму, как решение какой-либо значимой для сотрудника и не имеющей отношения к условиям найма личной проблемы, о которой потенциальному работодателю стало известно по неформальным каналам.

2. Доказано, что в отличие от сфер крупного и среднего предпринимательства переход к конкуренту одного единственного, но ключевого сотрудника малого предприятия его рыночным позициям может быть нанесен критический ущерб, вплоть до вынужденного ухода с рынка. Определены причины, по которым сотрудник может быть позиционирован в качестве ключевого:

- исключительно высокий уровень квалификации, обеспечивающий возможность привлечения и удержания элитной клиентуры;
- личные неформальные связи сотрудника с руководителями государственных или муниципальных органов управления, обе-

спечивающие его работодателю реальные конкурентные преимущества, например возможность на особо выгодных условиях получать государственные заказы.

3. Сформулирована и обоснована научная позиция, в соответствии с которой единственным по настоящему надежным инструментом для удержания ключевого специалиста малого предприятия может являться только изменение социального статуса, а именно превращение его из наемного работника в младшего партнера, имеющего наряду с ежемесячным должностным окладом, а также доплатами и премиями фиксированную долю в прибыли, что объективно невозможно в крупном и среднем бизнесе.

Список литературы

1. Федеральный закон от 26.07.2006 (в ред. от 10.07.2023) № 301-ФЗ «О защите конкуренции» // СПС «КонсультантПлюс».
2. Алавердов А. Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации // Современная конкуренция. 2015. Т. 9. № 5 (53). С. 25–38.
3. Алексеева Л. А. Имидж организации – работодателя на рынке труда как фактор привлечения потенциальных работников: формирование и оценка: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – М.: Государственный университет управления, 2010. – 25 с.
4. Вертогузова Н. А., Пузанова А. В. Управление межличностными конфликтами на малых предприятиях // Проблемы региона в исследованиях молодых ученых Волгоградской области: сб. науч. трудов. – Волгоград: Волгоградский государственный университет, 2012. С. 90–92.
5. Ганькина А. В. Внедрение системы участия персонала в прибыли // Вопросы науки и образования. 2018. № 25 (37). С. 26–28.
6. Жук А. А., Амбарцумян М. Г. Причины и роль недобросовестной конкуренции на современных отраслевых рынках // Современная конкуренция. 2017. Т. 11. № 6 (66). С. 40–51.
7. Капитанов С. В. Хедхантинг и Executive Search. Как переманить сотрудника из другой организации? // Проблемы современной науки и образования. 2017. № 4 (86). С. С. 43–46.
8. Михайлов А. С. Социально-психологический климат в малых производственных группах в современных условиях: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. – Курск: Курский государственный университет, 2014. – 20 с.
9. Мясова Е. В. Формирование системы управления персоналом на предприятиях малого предпринимательства: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – М.: Государственный университет управления, 2001. – 23 с.
10. Попова Е. А. Практика удаленной работы в малых и средних фирмах: стиль и методы управления // CHRONOS: экономические науки. 2021. Т. 6. № 2 (30). С. 7–9.
11. Рубин Ю. Б. Конкуренция. Обучение предпринимательству. Система бизнеса: монография. – М.: Университет «Синергия», 2018. – 872 с.
12. Скляр Р. В. Недобросовестная конкуренция: понятие и общая характеристика // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2014. № 2 (149). С. 11–23.
13. Тугускина Г. Н. Человеческий капитал предприятия: теория, методология, оценка: автореф. дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05. – М.: Государственный университет управления, 2011. – 47 с.
14. Филенкова Е. Б. Психологический климат на малом предприятии и роль руководителя в его регулировании: мнение предпринимателей и наемных работников // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2016. № 1. С. 62–71. DOI: 10.18384/2310-7235-2016-1-62-71.

Сведения об авторе

Алавердов Ашот Робертович, ORCID 0000-0002-1769-3128, докт. экон. наук, профессор, кафедра управления человеческими ресурсами, Университет «Синергия», Москва, Россия, AAlaverdov@synergy.ru

Статья поступила 11.09.2023 рассмотрена 19.09.2023, принята 02.10.2023

References

1. RF Federal Law "On Protection of Competition" of July 26, 2006 (as amended on July 10, 2023), no.301-FZ (in Russian). SPS «Konsul'tantPlyus».
2. Alaverdov A. R. Personnel security as a factor in the competitiveness of a modern organization. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2015, vol.9, no.5(53), pp.25-38 (in Russian).
3. Alekseeva L. A. *Imidzh organizatsii – rabotodatelia na rynke truda kak faktor privilecheniya potentsial'nykh rabotnikov: formirovanie i otsenka. Avtoref. dis. kand. ekon. nauk:* 08.00.05 [The image of an employer organization in the labor market as a factor in attracting potential employees: formation and evaluation. Cand. econ. sci. abstr. dis.: 08.00.05]. Moscow, State University of Management, 2010, 25 p.
4. Vertoguzova N. A., Puzanova A. V. *Upravlenie mezhluchnostnymi konfliktami na mal'kikh predpriyatiyakh* [Management of interpersonal conflicts in small businesses]. *Problemy regiona v issledovaniyakh molodykh uchenykh Volgogradskoi oblasti: sb. nauch. trudov* [Problems of the region in the research of young scientists of the Volgograd region: Collection of scientific papers]. Volgograd, Volgograd State University, 2012, pp.90-92.
5. Gankina A. V. *Vnedrenie sistemy uchastiya personala v pribyli* [Implementation of a system of personnel participation in profits]. *Voprosy nauki i obrazovaniya*=Science and Education, 2018, no.25(37), pp.26-28.
6. Zhuk A. A., Ambartsumyan M. G. The causes and the role of unfair competition at modern industry markets. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2017, vol.11, no.6(66), pp.40-51 (in Russian).
7. Kapitanov S. V. *Khedkhanting i Executive Search. Kak peremanit' sotrudnika iz drugoi organizatsii?* [Headhunting and Executive Search. How to poach an employee from another organization?]. *Problemy sovremennoi nauki i obrazovaniya*, 2017, no.4(86), pp.43-46.
8. Mikhailov A. S. *Sotsial'no-psikhologicheskii klimat v mal'kikh proizvodstvennykh gruppakh v sovremennykh usloviyakh. Avtoref. dis. ... kand. psikholog. nauk:* 19.00.05 [Socio-psychological climate in small production groups in modern conditions. Cand. psychol. sci. abstr. dis.: 19.00.05]. Kursk, Kursk State University, 2014, 20 p.
9. Myasova E. V. *Formirovanie sistemy upravleniya personalom na predpriyatiyakh malogo predprinimatel'stva. Avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk:* 08.00.05 [Formation of the personnel management system at small business enterprises. Cand. econ. sci. abstr. dis.: 08.00.05]. Moscow, State University of Management, 2001, 23 p.
10. Popova E. A. Remote working practices in small and medium firms: style and management methods. *CHRONOS: ekonomicheskie nauki*=CHRONOS: Economic Sciences, 2021, vol.6, no.2(30), pp.7-9 (in Russian).
11. Rubin Yu. B. *Konkurentsia. Obuchenie predprinimatel'stva. Sistema biznesa: monografiya* [Competition. Entrepreneurship training. Business system: monograph]. Moscow, Synergy University, 2018, 872 p.
12. Sklyar R. V. Unfair competition: concept and general characteristics. *Imushchestvennye otnosheniya v Rossiiskoi Federatsii*=Property Relations in the Russian Federation, 2014, no.2(149), pp.11-23 (in Russian).
13. Tuguskina G. N. *Chelovecheskii kapital predpriyatiya: teoriya, metodologiya, otsenka. Avtoref. dis. ... dokt. ekon. nauk:* 08.00.05 [Human capital of an enterprise: theory, methodology, assessment. Dr. econ. sci. abstr. dis.: 08.00.05]. Moscow, State University of Management, 2011, 47 p.
14. Filenkova E. B. Psychological climate in smaller entities and manager's role in its regulation: views of entrepreneurs and hired workers. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya Psikhologicheskie nauki*=Bulletin of the Moscow Regional State University. Series: Psychology, 2016, no.1, pp.62-71 (in Russian). DOI: 10.18384/2310-7235-2016-1-62-71.

About the author

Ashot R. Alaverdov, ORCID 0000-0002-1769-3128, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Human Resource Management Department, Synergy University, Moscow, Russia, AAlaverdov@synergy.ru

Received 11.09.2023, reviewed 19.09.2023, accepted 02.10.2023