

## **ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ КОНЦЕПТУАЛЬНО- ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКОГО АППАРАТА МОДЕРНА И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ФИРМЫ**

В статье рассмотрены наиболее значимые для развития персонального менеджмента термины описания в антропологическом аспекте культурных стадий развития общества: ризома, структура чувства личности и другие. Новизна состоит в том, что они спроецированы на уровень деловой организации с целью гуманизации управления работниками в условиях внедрения искусственного интеллекта.

**Ключевые слова:** Модерн, антропология, персона, ризома, индивид, коллективный разум, личность, структура чувства, эмоциональный менеджмент, гуманизм.

В развитии теории управления персоналом особая роль принадлежит исследованию основных понятий концептуально-терминологического аппарата Модерна. Исторически развитие персонального менеджмента, как и любой другой науки, происходит путем изменения составляющих основание концептуальных парадигм. Терминология является универсальным средством их выражения [Извольская, 2010].

В нынешний период становления в России суверенной экономики, с соответствующим обновлением управленческих технологий, пристального внимания заслуживает изучение терминологии Модерна, поскольку в его парадигме мировое сообщество предпочитает мыслить и сегодня. Даже постмодерн и многочисленные виды, пришедшие ему на смену (нео-, диджи-, метамодерн и другие) рассматривают с приставками к нему, как отрицание или преобразование его идей и канонов.

Но сначала рассмотрим само происхождение термина «persona», подробно раскрытое в [Доценко, 2008]. Латинское слово «persona» означает «театральная маска», произошедшее от фундаментального значения греческого термина «prosopon». В древнегреческом языке термин просопон первоначально обозначал «лицо» или «маску». В этом значении его использовали в римском и греческом театрах: на сцене актеры носили особые маски – лекала (образцы)

человечности — для показа зрителям характера и эмоционального состояния своего персонажа, да так, чтобы те поверили сыгранным эмоциям.

Но за маской не было видно собственного лица, личности актера. В.В. Розанов писал в 1909 году: «У настоящего актера “искусство” убило все... И у других “талантов” или “призваний” искусство и наука отнимают многое, поглощают многое; но, в сущности, поглощают только досуг, ум, мысль. У актера же, ужасно выговорить, — поглощено самое лицо, индивидуальность. У него “искусством” отнята душа, и вне искусства он... без души! Он контур. “Бог обвел мелом фигуру: а вдунуть душу забыл”. И вышел “актер”. Без “божественной души” в себе <...> актер не индивидуализирован. Вот его сущность. Какая страшная сущность» [Розанов, 2003]. Не случайно на Руси святочную маску называли «харя». Мы привели здесь столь развернутую цитату, потому что, на наш взгляд, она метафорически точно выражает острую необходимость человечности (гуманности, антропности), применимую в управлении персоналом на любом уровне. Вместе с тем известны взгляды К. С. Станиславского на актера как человека-создателя «жизни человеческого духа роли и в передаче этой жизни на сцене в художественной форме» [Станиславский, 1998, С. 25], выражающие оптимистичный антропологический подход в теории искусства.

Сегодня термин просопон обычно используют для обозначения самопроявления индивидуальной ипостаси, просопон — форма проявления ипостаси [Prosopon – Wikipedia]. В социальном плане важно отметить, что «прос» означает «перед», «в направлении», а «опос» означает лицо, а именно глаз. Следовательно, быть прос-опон означает быть-в-направлении-к-лицу, предстоять чьему-то лицу, быть в его/ее присутствии, у него/нее на глазах [Мануссакис, 2014]. Что же видит такой глаз? По этому поводу вспомним Э. Фромма, который писал: «Полностью поддается описанию лишь наша persona — маска, которую носит каждый из нас, “я”, которое мы представляем, — ибо эта persona есть вещь» [Фромм, 2001, С. 378].

Соккрытие под видом (маской, персоной) человека различных реальностей создает возможность воплощения иррациональной на первый взгляд, по край-

ней мере, отличающейся от обыденных вещей, иерархии и в конкретной социальной системе, и в иерархической структуре системы управления персоналом организации, поскольку современное общество нередко признают обществом организаций. Хотя очевидно, что между этими системами имеются существенные различия, и необходимо проводить четкую границу между управлением в обществе в целом и управлением персоналом в деловой организации (на предприятии, в фирме).

Управление в теории принято рассматривать как науку и как искусство. Корни управления-искусства находятся в культуре, с ней же связано и управление-наука, поэтому философия управления опирается в своем основании на этот посыл. Его суть – национальные (народные) ценности, культура и традиции. «Традиция – что это такое? Традиция – это дословно «передача». Другими словами, традиционные ценности – это те ценности, которые передаются. От кого кому, и что это за временной отрезок, в течение которого эти ценности передаются? Отвечая на эти вопросы, мы сразу поймем, о чем идет речь», – сказал в своем рождественском интервью телеканалу «Россия 1» святейший патриарх Кирилл [Рождественское интервью]. Культура, обновляя унаследованные от прошлых поколений народа ценности и нормы с учетом происходящих в обществе изменений, передает их ныне живущим поколениям. В основе ценностей, взглядов и норм поведения, проявляющихся и в рабочей деятельности человека, лежит социальная память.

Ключевыми характеристиками сменившего постмодерн современного исторического периода, отражающего цифровую технологическую революцию, автор концепции диджимодернизма британский теоретик культуры А. Кирби называет соответствующие технические средства, физическое вмешательство индивида в культурные продукты и отсутствие культурной памяти [Kirby, 2006]. Последнее, как видно из приведенного выше, идет вразрез с российским человеческим (гуманистическим) пониманием культуры общества в целом. Это не может не отразиться и на внутрифирменной культуре.

Условно укрупненными этапами культурного развития общества в целом, со своими характерными признаками в отношении традиции, понимания задач творчества, мировоззренческих установок и проектов по их воплощению, являются домодернизм, модернизм, постмодернизм и метамодернизм. Обобщенно, на наш взгляд, можно говорить о Модерне, Модерне-до и Модерне-после, поскольку Модерн и ныне остается ведущей эпохой, своего рода центром культурного и философского притяжения гуманитарных исследований.

В рамках этих типов культуры существуют и соответствующие представления о человеке (антропология) и отношениях между людьми (социология), выраженных в структурах управления персоналом организации. Структуры управления по-разному сформированы в разных культурах общества и соответственно в организационных культурах и системах управления. Новыми являются так называемые ризомные системы. «Ризома» – одно из ключевых понятий философии постмодернизма, введенное Ж. Делезом и Ф.-П. Гваттари в одноименной книге 1976 года «Ризома», впоследствии в переработанном виде включено во второй том книги «Капитализм и шизофрения» [Делез, Гваттари, 2010].

Буквально в переводе с французского «ризом» означает «корневище» – фр. rhizome (от греч. rhiza – корень). Метафора «корня» используется как в европейском мышлении, так и российском. Но термин «ризом» обозначает не «главный корень» (главную линию, присущую вертикали власти), из которого «взрастает» конкретное явление, заложенное в нем изначально. Его изображением является скорее расплывчатая «грибница». Ж. Делез и Ф.-П. Гваттари применяют образ «ризомы» для передачи сложности переплетений различных тенденций и смыслов в культуре. Ризома – это система, не имеющая структурных центров. До сих пор в обществе принято считать нечто находящееся ближе к центру, более сакральным, и соответственно, близким к власти. Дальше от власти – менее свято. Власть ассоциируется с центром во всех сферах общества, включая экономику [Крюков, 2013], и определяет там отношения между людьми, отношение общества и его организаций к человеку.

В менеджменте персонала данный термин пока не распространен, несмотря, как нам видится, на его большой потенциал для построения новейших систем управления в высокоинтеллектуальных фирмах, где нет центра и иерархии в привычном понимании. Это может быть ризоматическое обучение в фирме, непрерывно обеспечивающее персонализированное обучение самими работниками, которое соответствует их профессиональным потребностям и решаемым внутрифирменным задачам. В такой модели все знания всех участников обсуждают совместно, а опыт обучения представляет собой и коллективный, и личный процесс создания новых знаний, возникающих по мере смены внутренних целей и условий внешней среды. Это уже можно, по нашему мнению, рассматривать в качестве когнитивной предпосылки коллективного управления.

Общим в системах и соответственно структурах управления является идея, что «человек не есть нечто законченное, самotoждественное и цельное, “индивидуальное” (т.е. дословно “неделимое”), но есть условная маска» [Дугин, 2009]. Если люди суть маски, то управляющие и управляемые в организации ближе стоят к их подлинной внутренней природе, так как недвусмысленно отражают во внутрифирменных отношениях скрытое под этими масками. С объявлением в домодерне человека не просто «персоной» («маской»), скрывающей под собой все (от высших до низших реальностей), он впервые получает жесткие ограничения: поскольку человек тварен, то есть сотворен Богом, он никогда не сможет стать Богом сам по себе. Вместе с тем человек становится уникальным лицом, которое вступает в договорные отношения с трансцендентным Божеством-Творцом. Таким путем человек выносятся из всеобщей тьмы вещей, отвечает за себя и за окружающий мир перед своим Создателем [Дугин, 2009].

По сравнению с человеком архаической Традиции здесь возникает другой человек. В смысле почитания сакрального он тоже традиционен, но уже различается со всеми другими вещами. Э. Фромм пишет: в отличие от вещи «живое человеческое существо – не некий мертвый, застывший образ и потому не мо-

жет быть описано как вещь» [Фромм, 2001, С. 378]. Автор имеет в виду человеческий опыт, который напрямую коррелирует с неявным знанием человека. Использование такого знания представляет проблему для управляющих в фирме [Жернов, (б), 2023], поскольку управление персоналом тесно связано с управлением его знаниями. И связь эта будет расти по мере освоения в фирме технологий искусственного интеллекта. Неомодерн вынужден будет учесть неоднозначный опыт становления эпохи искусственного интеллекта – своего нового бога, а точнее, идола материального начала, тяготеющего к овеществлению, противостоящего духовности человека. В Модерне-до человек выделен в особую категорию. И именно с ним, а не с животными, камнями или реками, Бог заключает Договор–Завет, что является еще одним доводом против постгуманизма с его нечеловеческой антропологией.

Отвергнув креационистскую антропологию монотеизма, модерн выдвинул гуманистическую антропологию, в которой человек равен только самому себе. Так от человека-Бога через человека–Творение в своих представлениях люди дошли до человека-Человека. Антропология модерна окончательно порывает не только с представлением о человеке как персоне-маске, за которой могут скрываться и нечеловеческие реальности, но и с монотеистическим пониманием человека, как фиксированного в видовом смысле существа. На понятии человеческого потенциала (сущности вида) основывал свой анализ управления Г. Брэверман – сторонник марксистской антропологии [Braverman, 1974]. Он доказывал, что всем жизненным формам необходимо поддерживать себя в своем природном окружении, иными словами им необходимо «подчинить» себе природную среду для использования в соответствии с собственными нуждами. В современной жизни такие широкие организационные взаимодействия регулируются мировоззренческими категориями представления о паритетном взаимоотношении человека и природы [Zhernov, Nekhoda, Peters, 2019].

Итак, важным теоретическим положением для управления персоналом является отличительный признак Модерна – фундаментальная антропологическая революция. Впервые появляется полностью тождественный самому себе

человек, не созданный никакой трансцендентной инстанцией. Устанавливается важнейшее антропологическое тождество Модерна: человек = человеку. Модерн понимается как «множество актов высказываний, прагматика которых имеет антропологическое измерение» [Валуев, 2021].

Человек есть, по известному выражению Протагора, «мера вещей». Меньше знают, что Протагор предложил свой тезис в качестве ироничной шутки. В модерне же это становится нормой, ничего смешного в эпоху Просвещения люди в том, что человек есть мера всех вещей, уже не видят – они наоборот утверждают это со всем возможным пафосом [Дугин, 2009].

Сущность гуманистической парадигмы управления – реализация власти с разрешения тех «управляемых», которые удерживают в себе гуманистические ценностные функции. Еще Руссо писал, что народ всегда прав. Утверждение гуманизма во всех сферах социально-экономического бытия составляет социointegrативный фактор в становлении экономического субъекта как единого социального целого [Жернов, 2017].

Менеджмент гуманистической направленности и прежде всего «Школа человеческих отношений» базируется на том, что жесткое подчинение в иерархии организационного управления человека труда в сочетании с формализацией всех организационных процессов несовместимо с природой человека. Это означает необходимость человеческого отношения субъекта системы управления к включенному в систему конкретному человеку как к индивиду, личности с учетом его чувств, потребностей, целей, мотивов и интересов.

Термин «индивид» чаще встречается в социологической литературе, чем в менеджериальной. Он редуцирует человека до единицы социопсихологического исследования, концентрируя внимание на важных для конкретного исследователя качествах и параметрах человека (возраст, пол и т.п.), элиминирующего их от органичной целостности множества взаимосвязанных качеств, которую являет собой человек. Самосознание индивида деформировано, искривлено, что причиняет дискомфорт и окружающим, и ему самому. Индивид есть постоянно меняющееся вектор сосредоточие разнонаправленных со-

циальных сил, разнородных, разнопорядковых поведенческих норм, временно сконцентрированных в конкретном человеческом существе. В «Тезисах о Фейербахе» К. Маркс писал: «...сущность человека не есть абстракт, присущий отдельному индивиду. В своей действительности она есть совокупность всех общественных отношений [Маркс, Энгельс, 1955]. Общество (сообщество) представлено средним человеком. Крайне редким проявлением индивида является гений – нечто единичное, вобравшее в себя целостность всеобщего. Частное, сфокусировавшее в себе новое и общественно значимое содержание, ставшее таким образом «индивидуально выраженным всеобщим» [Ильенков, 1991].

Вместе все слои общества в соответствии с антропным принципом образуют коллективный разум [Якунина, Жернов, 2023] «коллективного тела» (термин Э.В. Ильенкова) некоего «большого человека», призванного выполнять свою миссию во вселенной. Выражая подобную мысль на уровне организации, М.П. Фоллетт писала: «Теория творческого опыта, преподанная нам самой совершенной философией всех времен, а ныне столь наглядно засвидетельствованная недавними исследованиями в различных областях, говорит о том, что индивид не может творить, не “трансцендируя”. Он выражает, манифестирует силы, которые являются силами вселенной, и потому эти силы, в созидании которых принимает участие и он, существуют в нем, посредством него и через него отзываются в нем самом, расширяя и углубляя самое Жизнь, реализуя себя и, в то же время, создавая возможность для более совершенной реализации» [Follett, 1924].

Основной целью управления М.П. Фоллетт считала интегративное единство. В соответствии со своими коллективистскими императивами она настаивала на том, что рабочие должны играть активную роль в управлении производством, подобную той, которую осознанно исполняют в обществе энергичные равнодушные граждане. Они понимают, что делают посильный вклад в развитие сообщества, к которому принадлежат изначально или / и в данное время, для своего же блага.



Для управления персоналом высокотехнологичного предприятия важно заметить, что коллективный разум не тождественен интеллекту фирмы. Авторская интерпретация и оценка категории «интеллект фирмы» дана в работе [Жернов, О корректности категории «интеллект фирмы», 2023]. Интеллект может быть только у конкретного человека, а не у социального актора. Известно положение онтологической теории, что осуществление интеллектуальной деятельности связано с личными компетенциями и всесторонним развитием личности. Профессиональной и личностной самореализации человека способствует эмоциональный интеллект личности, отсутствующий у деловой организации.

В понимании термина «личность» мы солидарны с Э. В. Ильенковым: «Личность и есть совокупность отношений человека к самому себе как к некоему “другому” – отношений “Я” к самому себе как к некоторому “НЕ – Я”. Поэтому “телом” ее является не отдельное тело особи вида “*homo sapiens*”, а по меньшей мере два таких тела – “Я” и “ТЫ”, объединенных как бы в одно тело социально-человеческими узами, отношениями, взаимоотношениями» [Ильенков, 1991, с. 393]. Такое культурно-историческое понимание личности вполне материалистично – вещественно-телесно. Аналогичный подход наблюдается и в теории культурного материализма английского исследователя Р. Уильямса, содержащей концепт «структура чувства личности» [Williams, 1961]. В контексте исследуемой темы важно, что данный концепт автор распространяет на все современные сферы общества.

Как «личное» его можно обозначить в значении живого и активного только в конкретный отрезок времени. В противовес социальному, которое всегда является фиксированным и явным, его трудно формализовать и тем более задокументировать. Качественные изменения, принадлежащие полностью настоящему, Р. Уильямс называет «структурой чувства личности». Исследователя сложно отнести к постмодернистам с их циничным отношением к жизни, поскольку его гуманизм предполагает следование универсальным ценностям и общественному прогрессу.

Р. Уильямс понимает постмодернизм как тип господствующей культуры, осложняющий появление иных культурных элементов. Постмодернизм позднего капитализма коммерциализирует любую зарождающуюся культуру, не позволяя создать оппозиционную контркультуру [Williams, 1977]. Это способствует получению хозяином прогнозируемых эмоций – души работников покупают за деньги. Уильямс отмечал влияние структуры чувства на теоретический базис философии и социальных наук. Последние, как было показано выше, составляют научный фундамент теории и практики управления персоналом.

Эмоциональная сфера человеческой деятельности является также главным звеном социологической системы В. Парето. Но автором сделана существенная оговорка: внимания социолога заслуживают только те чувства, которые проявляются в определенных действиях. Они неизменны, могут быть строго классифицированы. Поэтому являются теми элементами социальной среды, которые «детерминируют социальное равновесие» [Парето, 2007]. Его сохранение возможно путем формирования общей, более управляемой, коллективной эмоции в фирме в противовес индивидуальным настроениям. Для этого менеджеры задействуют технологии эмоционального менеджмента, включая его коммуникационную компоненту. Наделяя внутрифирменное сообщество объединяющим ощущением своего времени, структура чувства и делает возможной эффективную коммуникацию. Структура чувства в отличие от традиций не приобретает формальным обучением, но она может образоваться в процессе ризомного обучения.

В контексте статьи можно выделить наиболее распространенные варианты использования концепта структуры чувства: в постмодернизме [Джеймисон, 2019] и метамодернизме [Метамодернизм..., 2019]. Голландский философ Р. ван ден Аккер и норвежский теоретик медиа Т. Вермюлен, которые ввели термин «метамодернизм», считают, что с развитием цифровых технологий общество перешло на новый этап культурного развития. Именно он и назван ими метамодернизмом. Авторы признают, что их метамодерн – это та же структура

чувства, непрерывно колеблющаяся, словно маятник, в диапазоне культурных явлений.

Итак, если при развитии теории управления персоналом мыслить в терминах антропологического измерения четырех «модернов» культуры, то можно наглядно представить антропность – сущностную характеристику человека и социальность – структурные социальные отношения людей (таблица 1).

Таблица 1

Эволюция представлений о человеке и структуре управления им в антропологическом измерении систем мышления  
домодерн – модерн – постмодерн – мета(нео)модерн

Система мышления Антропология	Модерн до Антропология монотеизма (креационистская)	Модерн Антропология гуманистическая	Модерн после	
			Постмодерн Антропология человека-индивида разумного	Мета(нео)модерн Антропология человека коллективного
Сущностная характеристика человека	Персона – маска, творение божие	Человек = Человек. Антропологическая революция	Человек разумный индивидуальный. Человек = Личность. Структура чувства личности.	Человек разумный коллективный. Коллективный разум. Коллективная эмоция. Человек = Личность. Структура чувства личности
Структурные социальные отношения людей	Иерархические	Акторно-сетевые (Б. Латур)	Ризомные	Партисипативные (участвующие)

Исследователи едины в том, что эти этапы и соответствующие им типы культуры не следуют друг за другом в строгой линейной последовательности. Они отчасти наслаиваются друг на друга, сосуществуя во времени так же, как и все предшествующие исторические типы культуры. Выдвинутая А.Г. Дугиным идея понимания премодерна, модерна и постмодерна не как «роста и развития», а как равнозначных и симметричных структур, – это идея метамодерна по своей сути: речь идет не о сменяемости (и диалектическом «снятии» противоречий предыдущей эпохи), а о свободном выборе, одновременном сосуществовании,

выстраивании собственного ценностно-смыслового универсума, собственного космоса каждого человека [Кузнецов, 2017].

Мета(нео)модерн как текущую эпоху можно выразить следующей формулой:

Мета(нео)модерн текущего = смыслы домодерна (содержание) + проекты модерна (месседж) + инструментарий постмодерна (способ выражения месседжа)

Разочаровавшись в идеалах модерна и в постмодернистской иронии, современный человек обращается к до-модерну, наполняя свое высказывание ее практиками, символами, основанными на народных ценностях. В этой связи особый интерес для России представляет идея «самовластия» человека, присущая русской философской мысли позднего Средневековья в части гуманистического оптимизма в сопряжении с осторожными проектами социального переустройства [Черняев, 2011].

Заслуживает, на наш взгляд, внимания предложение рассматривать метамодерн как особое состояние социально-культурного пространства: не «колеблющуюся», а целостную эпоху, где греческое «мета» понимается не как «колебание», а как обобщенность, помещенность над. Речь идет о синтетическом типе человеческого бытия, при котором различные парадигмы представлены в обществе одновременно [Пискарев]. Это новое состояние всех сфер общества, включая экономику [Экономика промышленности..., 2023] и ее акторов, требует подробного исследования и концептуализации. Но делать это надо не с позиции отрицающего Модерн постмодерна или «колеблющегося» метамодернизма, но путем признания паритета всех сторон современной жизни в одновременном их сосуществовании.

Таким образом, проведен теоретический анализ ряда релевантных персональному менеджменту терминов, репрезентирующих рассматриваемые в антропологическом разрезе концепты Модерна. Он позволяет сделать вывод о том, что концептуально–терминологический аппарат четырех модернов нуждается в большем внимании к выражению эмоциональной составляющей

членов общества и его сообществ, культуры, экономики и менеджмента в силу того, что рынок современного цифрового капитализма обнаруживает тревожную тенденцию к коммерциализации человеческих чувств на всех уровнях управления.

#### Библиографический список

1. Валуев Д. Г. Голос модерна: высказывание в напряжении // *Kant*. – 2021. – № 2. – С. 158-166. – DOI 10.24923/2222-243X.2021-39.29.
2. Делез Ж., Гваттари Ф. Тысяча плато. Капитализм и шизофрения. / Пер. с франц. – Екатеринбург: У-Фактория; Москва: Астрель, 2010. – 892 с.
3. Джеймисон Ф. Постмодернизм, или Культурная логика позднего капитализма / Пер. с англ. – Москва: Изд-во Ин-та Гайдара, 2019. – 795 с.
4. Доценко Е. Л. Лицо, имя и голос как социальные характеристики личности // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология*. – 2008. – № 31. – С. 78-85.
5. Дугин А. Г. Постфилософия: три парадигмы в истории мысли. – Москва: Евразийское движение, 2009. – 703 с.
6. Жернов Е. Е. Антропосоциальность обмена профессиональными знаниями в фирме // *Идеи и идеалы*. – 2017. – Т. 2, № 1. – С. 102-113. – DOI 10.17212/2075-0862-2017-1.2-102-113.
7. Жернов Е. Е. О корректности категории «интеллект фирмы» // *Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты: сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ (пятый выпуск) / КузГТУ; под ред. В.М. Золотухина, В.Г. Михайлова*. – Кемерово: КузГТУ, 2023. – С. 72–80.
8. Жернов Е. Е. (б) Цель и средство управления знаниями: перевод неформализованных знаний в знания формализованные // *Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки*. – 2023. – Т. 8, № 1. – С. 63–73. – DOI 10.21603/2500-3372-2023-8-1-63-73.
9. Извольская И. В. Когнитивный подход к анализу терминологии (на материале англоязычных терминов социального менеджмента) // *Ното Loquens: актуальные вопросы лингвистики и методики преподавания иностранных языков: сборник научных статей*. Вып. 2. – Санкт-Петербург: НИУ ВШЭ (Санкт-Петербург), 2010. – С. 32–40.
10. Ильенков Э. В. Что же такое личность? // *Философия и культура*. – Москва: Политиздат, 1991. – С. 387–414.
11. Крюков В. А. Сибирь – между Центром и Человеком? // *ЭКО*, 2013. – № 1. – С. 2-4.
12. Кузнецов В. А. Постсекулярный век неомодерна. Ближневосточный извод // *Государство, религия, Церковь в России и за рубежом*, 2017. – Т. 35, № 3. – С. 85–111. – DOI 10.22394/2073-7203-2017-35-3-85-111.
13. Мануссакис Дж. П. Бог после метафизики. Богословская эстетика. – Киев: ДУХ І ЛІТЕРА, 2014. – 416 с.
14. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 3. – Москва: Государственное издательство политической литературы, 1955. – 629 с.
15. Метамодернизм: историчность, аффект и глубина после постмодернизма / Под ред. Р. Ван ден Аккера; пер. с англ. – Москва: Группа компаний РИПОЛ классик, 2019. – 493 с.
16. Парето, В. Компендиум по общей социологии / Пер. с итал. – Москва: ГУ ВШЭ, 2007. – 511 с.
17. Пискарев П. М. Технологии мышления Метамодерна в методе Нейрографика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://piskarev.ru/theory/quadrantmethod.php> (дата обращения: 01.05.2024).

18. Рождественское интервью Святейшего Патриарха Кирилла телеканалу «Россия 1» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.patriarchia.ru/db/text/5992951.html> (дата обращения: 01.05.2024).
19. Розанов В. В. Актер // В кн.: Руднев, П. А. Театральные взгляды Василия Розанова. – Москва: Аграф, 2003. – С. 334–341.
20. Станиславский К. С. Собр. соч.: В 9 т. Т. 9. – Москва: Искусство, 1998. – 838 с.
21. Фромм Э. Что такое модус бытия? // В кн.: Хрестоматия по истории философии (западная философия): учеб. пособие для вузов. В 3 ч. Ч. 2. – Москва: Гуманит. Изд. центр ВЛАДОС, 2001. – С. 378–384.
22. Черняев А. В. Идея «самовластия» человека в русской социально-философской мысли XVI в. // Историко-философский ежегодник. 2011. – № 2010. – С. 239–260.
23. Экономика промышленности: теоретико-методологические основы развития / Э.М. Лубкова, П.Д. Косинский, И.А. Ганиева [и др.]. – Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2023. – 189 с.
24. Якунина Ю.С., Жернов Е. Е. Изменит ли мир коллективный разум? // Экономист будущего: меняем мир: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых с международным участием, Кемерово, 30 марта 2023 года / Под общей редакцией Ю.С. Якуниной, Е.Е. Жернова. – Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2023. – С. 121.1–121.4.
25. Braverman, H. Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century. – New York: Monthly Review Press, 1974. – XIII, 465 p.
26. Follett, M.P. Creative experience. – New York: Longmans, 1924. – XIX, 303 p.
27. Kirby, A. The death of postmodernism and beyond // Philosophy Now. – 2006. – Vol. 58. – P. 34–37.
28. Prosopon – Wikipedia. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://en.wikipedia.org/wiki/Prosopon>. (дата обращения: 01.05.2024).
29. Williams, R. Marxism and literature. – Oxford: Oxford University Press, 1977. – 217 p.
30. Williams, R. The long revolution. – New York: Columbia University Press, 1961. – 369 p.
31. Zhernov, E., Nekhoda, E., Peters, D. Nature and economy in the mining region: holistic approach // E3S Web of Conferences. – 2019. – Vol. 105. IVth International Innovative Mining Symposium. – Article 04012. – DOI: 10.1051/e3sconf/201910504012.

*E. E. Zhernov*

*T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia*

## **THE BASIC CONCEPTS OF THE CONCEPTUAL AND TERMINOLOGICAL APPARATUS OF MODERNITY AND THEIR USE IN THE THEORY OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE FIRM**

The article considers the most significant terms for the development of personnel management in the anthropological aspect of the cultural stages of society development: rhizome, the structure of feeling of personality and others. The novelty lies in the fact that they are projected at the level of a business organization in order to humanize employee management in the context of the implementation of artificial intelligence.

**Key words:** Modern, anthropology, persona, rhizome, individual, collective mind, personality, structure of feeling, emotional management, humanism.