



СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

УДК 316

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

МАРТЫНОВА ТАТЬЯНА НИКОЛАЕВНА,

доцент, кандидат педагогических наук, заведующая кафедрой социальной работы и менеджмента социальной сферы, Кемеровский государственный университет (КемГУ), Кемерово, Россия

E-mail: martt2007@inbox.ru

БУЛДЫГИНА ЛЮБОВЬ МИХАЙЛОВНА,

доцент, кандидат педагогических наук, кафедра социальной работы и менеджмента социальной сферы, Кемеровский государственный университет (КемГУ), Кемерово, Россия

E-mail: buldygina68@mail.ru

ИВАНОВ МИХАИЛ СЕРГЕЕВИЧ,

доцент, кандидат психологических наук, кафедра социальной психологии и психосоциальных технологий, Кемеровский государственный университет (КемГУ), Кемерово, Россия

E-mail: psymaster@mail.ru

РАВОЧКИН НИКИТА НИКОЛАЕВИЧ,

магистрант, кафедра социальной работы и менеджмента социальной сферы, Кемеровский государственный университет (КемГУ), Кемерово, Россия

E-mail: nickravochkin@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Современные тенденции социально-экономического развития страны требуют от руководства и персонала организаций быстрого приспособления и адаптации к меняющимся условиям. В свою очередь, это требует взвешенной кадровой политики на предприятии с целью проектирования организационной системы, которая была бы связана с решением основных проблем управления персоналом на соответствующем уровне. Длительное время экономика нашей страны была плановой, т.е. все предприятия находились в государственной собственности и их деятельность регулировалась на уровне государственного управления. Именно поэтому у каждого отдельного руководителя не было необходимости самостоятельно принимать стратегические управленческие решения. С переориентацией страны на рыночные отношения ситуация изменилась, и у большинства предприятий появились частные владельцы.

В статье обозначены проблемы, связанные с психологической готовностью управленческого персонала к корпоративной социальной ответственности. Представлен анализ специфики управления имиджем предприятиями угольной промышленности.

Ключевые слова: качественное управление; корпоративная социальная ответственность; имидж предприятия; управленческий персонал; профессиональная деятельность шахтера.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE COAL-MINING INDUSTRY

TATYANA N. MARTYNOVA,

associate professor, candidate of pedagogical sciences, head of the department social work and management of the social sphere, Kemerovo state university, Kemerovo, Russia

E-mail: martt2007@inbox.ru

LUBOV M. BULDYGINA,

associate professor, candidate of pedagogical sciences, chair of social work and management of the social sphere, Kemerovo state university, Kemerovo, Russia

E-mail: buldygina68@mail.ru

MIKHAIL S. IVANOV,

associate professor, candidate of psychological sciences, department of social psychology and psychosocial technologies, Kemerovo state university, Kemerovo, Russia

E-mail: psymaster@mail.ru

NIKITA N. RAVOCHKIN,

undergraduate, chair of social work and management of the social sphere, Kemerovo state university, Kemerovo, Russia

E-mail: nickravochkin@mail.ru

ABSTRACT

Current trends of social and economic development of the country demand from the management and the personnel of the organizations of the fast adaptation and adaptation to the changing conditions. In turn, it demands the weighed personnel policy at the enterprise for the purpose of design of organizational system which would be connected with the solution of the main problems of human resource management at an appropriate level. Long time the economy of our country was planned, that is all enterprises were in state ownership, and their activity was regulated at the level of public administration. For this reason, to each certain head of need wasn't independent to make strategic administrative decisions. With reorientation of the country to the market relations the situation changed, and in the majority of the enterprises there were private owners. The article demonstrates some aspects of the coal enterprises staff image in the current socio-economic conditions. The problems associated with psychological readiness management personnel for being in corporate social responsibility. The analysis of the specificity of image management of the coal industry is presented.

Keywords: qualitative management; corporate social responsibility; enterprise image; human resourcing management; miner professional activity.

В условиях глобализации и жесткой конкуренции за рынок сбыта своей продукции перед современными предприятиями стоит ряд сложных задач. Большинство решаются успешно благодаря характеру, специфике управленческой деятельности. В области новых научных тенденций в современной психологии управления отмечается изменение управленческих парадигм. При реализации четких производственных задач

стратегическое управление может стать неотъемлемой частью качественного управления, но оба эти понятия — необходимое условие успешной и эффективной деятельности предприятия в жестких условиях современной конкурентной рыночной борьбы. Важным элементом системы качественного управления становится система формирования высокого уровня корпоративной культуры на предприятии. Качество управления

персоналом в любой организации в конечном счете направлено на обеспечение успешного функционирования организации во внешней для нее среде.

Современное развитие нашего государства характеризуется социальной и экономической нестабильностью, следствием чего является падение промышленного производства, рост безработицы. Обострение ситуации происходит также через сложные социальные процессы, осложнение социального климата. Зависимость национальной экономики от заемного капитала позволяет эффективно работать и развиваться только крупным корпорациям и предприятиям. Работники вынуждены довольно часто менять место работы, что влияет не только на их самочувствие, но и на отношение к «очередной организации». Учитывая опыт стран с развитой рыночной экономикой, основными факторами конкурентоспособности фирмы, ее процветания становятся качество управления персоналом и уровень корпоративной культуры.

Современные тенденции социально-экономического развития страны требуют от руководства и персонала организаций быстрого приспособления и адаптации к меняющимся условиям. В свою очередь, это требует взвешенной кадровой политики на предприятии с целью проектирования организационной системы, которая была бы связана с решением основных проблем управления персоналом на соответствующем уровне.

В литературе существует следующая характеристика понятия «качество управления»: это совокупность свойств, определяющих возможность создания надлежащих условий для эффективного функционирования, развития и обеспечения конкурентоспособности предприятия путем выбора, интегрирования и комбинирования средств воздействия на определенные факторы внутренней и внешней среды [2, 17, 18].

Следует отметить, что существует также ряд критериев и параметров оценки качества управления. Так, отечественными учеными А. Винокуровым и В. Винокуровым выделены следующие показатели качества управления:

- представленность основных компонентов управленческой деятельности (принятие управленческих решений, развитые управленческие технологии, наличие стратегического плана и т.д.);
- качество управления предприятием как единым целым (адаптивность, прибыльность и т.д.);
- качество управления различными видами ресурсов [2].

Итак, следует отметить, что одной из форм управления является управление человеческими ресурсами. В современной управленческой литературе в последнее время данный термин подвергается обоснованной критике. Многие ученые (Х.Ф. Акерманн, И.В. Аширов, А.В. Батаршев, Л. Берд, О.Н. Громова и др.) считают, что сотрудники предприятия — это не тот элемент в структуре предприятия, который является только составной частью управленческого механизма. Большинство российских и зарубежных исследователей считают, что сотрудники организации — основа любой организации [3, 6, 8, 11, 19, 20].

Исходным пунктом создания и развития глобальной стратегии управленческого менеджмента любого предприятия является создание его имиджа. Прежде чем начинать процесс принятия решения по дальнейшему развитию предприятия, каждый руководитель должен четко ответить на следующие вопросы: «К какой сфере относится наша нынешняя деятельность? Чем мы собираемся заниматься в будущем?» Ответ на эти вопросы поможет оценить масштабы и глубину преобразований в организации, характер управления этими изменениями. Чаще всего ответ на указанные вопросы в концентрированном виде определяется в *миссии предприятия*.

Необходимость формирования миссии объясняется тем, что в рыночной среде предприятие должно постоянно заявлять о себе, формировать у работников определенный имидж, заинтересованность в эффективном труде. С другой стороны, оно должно объединить действия персонала в выбранном направлении, консолидировать трудовой коллектив. И в первом, и во втором случаях напрашивается

вывод о необходимости объявления конкретных целей предприятия.

Речь идет о производственно-коммерческой тайне фирмы. Поэтому и формируют миссию предприятия, которая в общем случае отражает цели, не раскрывая упомянутую тайну.

Вот почему исходя из необходимости миссии главными принципами ее формирования на предприятии являются:

- краткость и декларативность формулировки;
- внешняя направленность в первую очередь на потенциального потребителя.

Миссия может быть обоснована и определена лишь при условии четкого представления о продукции, которая может найти сбыт на конкретном сегменте рынка; об организационно-технологических возможностях изготовления конкурентоспособного продукта; о существовании общественного имиджа фирмы. Миссия наряду с идеей самоопределения и формирования неповторимого положительного имиджа становится основой философии существования предприятия в современных условиях.

Факторы, влияющие на формулирование миссии, это ее источники, а именно: состояние среды предприятия, ресурсы предприятия, история предприятия, время формирования его философии, стиль деятельности владельцев и менеджеров, специфические особенности предприятия.

Кроме предложенных, к факторам миссии можно отнести интересы владельцев, коллектива, менеджеров, потребителей, конкурентов, власти, общественности.

В науке в последнее время часто акцентируется внимание на том, что конкурентное преимущество предприятий в ближайшем будущем — знания и информация. В.С. Ефремов, И.А. Ханыхов в процессе исследования получили данные о том, что свойства производимого компанией продукта зависят от знаний, умений и опыта, коллективных или индивидуальных компетенций работников и руководства. Ссылаясь на результаты исследований А.В. Дергилёва, И.А. Жарикова, А.П. Романова, П. Мучинского, Д. Ульриха и др., можем утверждать, что успешность

любого качественного, стратегического управления полностью зависит от персонала организации [4, 5, 7, 9, 12].

Бесспорным является тот факт, что именно от руководства организации зависит качество управления. От руководителя предприятия, его стиля управления, индивидуально-психологических особенностей, характера принятия управленческих решений и его управленческой команды зависит судьба как всего предприятия, так и каждого конкретного сотрудника. Подтверждение этому мы находим в работах В.С. Констмана. Автор утверждает, что политика качества формируется именно руководством и относится ко всем процессам деятельности учреждения. Но особого внимания требует качество управления именно персоналом организации. Основными составляющими качественного управления персоналом могут быть:

- степень эффективного взаимодействия с сотрудниками;
- информированность руководителя об уровне удовлетворенности у работников их ведущих личностных потребностей;
- уровень удовлетворенности работой и т.д. [8].

Достаточный уровень анализа руководством существующих форм и методов управления является залогом повышения показателей эффективности деятельности как сотрудников, так и всего предприятия.

Проанализировав степень разработанности вопроса качественного управления персоналом в работах зарубежных и отечественных ученых, следует отметить, что данный вопрос рассматривается экономистами, менеджерами, но при этом недостаточно разработана психологическая составляющая качественного управления персоналом [1, 3, 5, 6, 13, 14, 16, 21]. Кроме того, мы определили, что:

- 1) наиболее высокое качество управления персоналом отмечается в высокоразвитых в промышленном отношении странах (например, в США и Японии);
- 2) нестабильная социально-экономическая ситуация в странах постсоветского пространства значительно снижает показатели качества управления;

3) существуют проблемы в специфике подготовки менеджеров.

Так, российский ученый-экономист А.Н. Курицын отмечает низкую эффективность управления персоналом и слабую мотивацию труда на современных предприятиях стран постсоветского пространства, что значительно тормозит экономическое развитие, множит социальные и политические проблемы и уменьшает возможности их устранения. Наше отставание от цивилизованных стран в этой области огромно, но именно в этой сфере лежат богатые неиспользованные возможности их устранения, реальные пути выхода страны из социально-экономического кризиса. Такая точка зрения подкрепляется результатами научных исследований А.В. Караева, А. Гаммуха, П. Мучински [3, 5, 17]. Многими учеными отмечено, что система управления на большинстве предприятий не соответствует стратегии рыночных реформ. Особенно это касается сферы управления персоналом.

Авторы констатируют недостаточное внимание со стороны руководства к таким вопросам, как:

- формирование имиджа работников организации;
- степень удовлетворения потребностей;
- мотивационная составляющая поведения;
- ценностные ориентации персонала [2, 3, 10, 11].

В целом отмечается негативное отношение руководства как к инициативности сотрудников, так и к привлечению их к принятию управленческих решений.

Длительное время экономика нашей страны была плановой, т. е. все предприятия находились в государственной собственности, и их деятельность регулировалась на уровне государственного управления. Именно поэтому у каждого отдельного руководителя не было необходимости самостоятельно принимать стратегические управленческие решения. С переориентацией страны на рыночные отношения ситуация изменилась, и у большинства предприятий появились частные владельцы.

Наличие качественного управления организацией становится залогом успешного

развития предприятия, прогнозирования возможностей и масштабов экономического роста, предсказания кризисных ситуаций и подготовки к ним. Именно психологическая поддержка позволяет каждому работнику развивать следующие качества и навыки.

- *Руководителям*: соответствующие качества, которые помогли бы предусматривать и предотвращать кризисные периоды в работе предприятия, поддерживать конкурентоспособность продукции, отвечающей современным мировым социально-экономическим требованиям, эффективно выполнять профессиональные функции;

- *персоналу*: индивидуально-психологические и профессиональные качества для достижения соответствующей организационной цели и решения профессиональных задач.

Итак, качество управления — очень важный аспект в эффективной деятельности современных предприятий любого профиля, а особенно важным, на наш взгляд, этот вопрос становится для организаций экстремальных и рискоопасных видов работ.

Именно поэтому цель нашего исследования — представить психологическую характеристику формирования стратегии эффективного управления имиджем персонала рискоопасных предприятий угольной промышленности.

Под собственно качеством управления понимается эффективность выполнения функций в сфере управления персоналом, благодаря чему удастся обеспечить оптимальное согласование интересов работников и работодателя, обеспечив высокое качество трудовой жизни работников и достижение высоких результатов организации [8, 17, 18]. Таким образом, качество управления персоналом предприятий угольной промышленности может быть выделено через качество трудовой жизни персонала.

Профессор по управлению Джек Л. Симонетти акцентирует внимание на том, что качественное управление любой организационной системой достигается наличием у руководителя определенных знаний, таких как:

- знание работы — ее профессиональной и оперативной сторон;

- знание людей — умение понять и объяснить их поведение, поступки, умение взаимодействовать; способность организовать людей для выполнения единых целей;

- знание принципов руководства и принятия решений — владение профессиональными навыками, которые включают в себя способность выявить проблему и принять нужное управленческое решение;

- знание самого себя [19].

Деятельность сотрудников предприятий экстремального профиля связана с присутствием и негативным влиянием на психику широкого спектра неблагоприятных, дискомфортных и угрожающих жизни факторов.

Одним из видов рискованных предприятий являются организации угольной отрасли. Внимание к этому виду профессиональной деятельности обусловлено тем, что угольная промышленность — одна из базовых в народнохозяйственном комплексе России. Уголь потребляется почти во всех отраслях народного хозяйства и определяющим образом влияет на темпы и возможный уровень развития производства.

Трансформации в технологической внешней среде могут поставить организацию в безнадежно проигрышное конкурентное положение. Помимо прочих факторов (макро-, мезо- и микроуровня), нововведения повлияют на эффективность деятельности организации, которая добывает и продает уголь. А возможно, более эффективным являются сбор, хранение и распределение информации о продукции. Но не все горные предприятия находятся под влиянием современного стремительного научно-технического прогресса.

Качественное управление также предполагает умение руководства оценивать, как повлияют на структуру организации и ее деятельность общие изменения состояния экономики в стране и мире. Состояние экономики влияет на стоимость всех входящих ресурсов и способность потребителей покупать уголь как товар.

Среди факторов мезоуровня следует выделить профессиональный риск шахтерского труда, который обуславливается тяжелыми и вредными условиями, высоким

уровнем профессиональных заболеваний. Работа на угольных шахтах как на подземном объекте всегда связана с большим риском для жизни и здоровья. По данным официальной статистики, каждые 100 тонн добытого угля «стоят» одной человеческой жизни. Согласно мировым тенденциям, добыча каменного угля отнесена к высшему 67-му классу риска.

Итак, профессиональная деятельность подземных рабочих связана с экстремальными и вредными условиями труда, предусматривает социально-психологические ограничения и наличие постоянного фактора риска. Сложность и рискованность шахтерского труда обусловлена влиянием следующих основных психогенных факторов:

- монотонность;
- измененные пространственная и временная структуры;
- ограничение личностно значимой информации;
- одиночество;
- групповая изоляция;
- угроза для жизни [6, 11].

Вредные условия труда характеризуются наличием производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего.

Профессия шахтера считается одной из самых опасных и наиболее экстремальных, ее выбирают мужественные и смелые люди. Это очень тяжелый труд, рабочим приходится спускаться на большую глубину (от 800 м до 4 км) в так называемый забой, где и происходит добыча. В шахтах работают различные специалисты, в том числе горняки, техники, механики, электрослесари, машинисты и др. Среди основных стресс-факторов, которые влияют на личность работника угледобывающей промышленности, следует определить:

- внезапность, т.е. быстрые изменения условий труда, обстановки, которые требуют немедленного реагирования;
- опасность как постоянный компонент рабочей обстановки, что может стать угрозой жизни и здоровью;

- скорость реакций и скорость темпа действий;
- отбраковки времени.

Безусловно, стресс-факторы, психотравмирующие ситуации не могут не вызывать у шахтеров негативные психические реакции, которые снижают или полностью ограничивают жизне- и работоспособность. Итак, профессиональная деятельность работников угледобывающих предприятий подвержена влиянию следующих факторов: аудиального ряда (гул, шум, грохот); визуального ряда (разрушительные процессы вокруг); тактильного ряда (вибрация, сотрясение, падение) и интерактивного ряда (большая численность раненых или травмированных, смерть близких).

Далее. Понятно, что для руководителей угольных предприятий особо важный фактор — наличие высококвалифицированных специалистов. Любой организации нужны работники определенных специальностей и квалификаций для реализации задач, связанных с достижением поставленных целей, т.е. для эффективности организации как таковой. Развитие угольной отрасли в современное время сдерживается через дефицит специалистов. Поэтому основная забота предприятия — отбор и поддержка талантливых и квалифицированных кадров [11, 15, 16].

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы.

1. Современное состояние мировой экономики, переход нашей страны на рыночные отношения требуют соответствующих преобразований в специфике управления организациями.
2. Одним из основных факторов эффективной деятельности предприятий любой формы деятельности становится качественное управление организацией.
3. Среди основных направлений качественного управления следует выделить управление персоналом.
4. Особенно важным качественное управление становится для рискоопасных предприятий угольной промышленности.
5. Предприятия угольной промышленности составляют весомую часть в экономике нашей страны.

6. Рискоопасный характер шахтерского труда усиливается под влиянием факторов, которые связаны с макросредой, организацией и личностью работника.
7. Проблема психологической характеристики качественного управления персоналом рискоопасных предприятий сегодня мало разработана в науке.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Баклицкий И. А.* Психология труда. Львов: Издательский центр ЛНУ имени Ивана Франко, 2004. 512 с.
2. *Винокуров В.* Качество управления как фактор укрепления рыночных позиций предприятия. [Электронный ресурс]: <http://quality.eup.ru/MATERIALY11/qm-f.htm>.
3. *Гиммух А.* Формирование эффективного механизма управления персоналом горнодобывающих предприятий: дис. ... канд. экон. наук. М., 2005. 24 с.
4. *Ефремов В. С., Ханыков Е. А.* Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. № 2.
5. *Зуб А. Т.* Стратегический менеджмент: теория и практика: учеб. пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2002. 415 с.
6. *Жуковский М. А.* Трудовые ресурсы как составляющая конкурентоспособности предприятия // Актуальные проблемы экономики. 2007. № 2. С. 54–59.
7. *Катькало В. С.* Исходные концепции стратегического управления и их современная оценка // Российский журнал менеджмента. 2003. № 1. С. 7–30.
8. *Констман И. С.* Качество управления персоналом высшего учебного заведения: дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2009. 30 с.
9. *Коул Дж.* Управление персоналом в современных организациях/ пер. с англ. М.: Вершина, 2004. 352 с.
10. *Курицын А. Н.* Российская модель управления персоналом: проблемы и перспективы. М.: НОРМА, 1998. 236 с.

11. Малхазова А.Г. Психология труда: учеб. пособие. М.: Центр учебной литературы, 2010. 208 с.
12. Мескон М. Основы менеджмента. М.: Дело, 1997. 704 с.
13. Основы управления персоналом / под ред. Б.М. Генкина. М.: Высшая школа, 1996. 133 с.
14. Попов С.А. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 4. М.: ИНФРА-М, 1999. 344 с.
15. Портер М. Конкуренция. М.: Вильямс, 2010. 608 с.
16. Русинов Ф.М. Менеджмент и самодирективный менеджмент в системе рыночных отношений. М.: ИНФРА-М, 1996. 205 с.
17. Современное управление. Энциклопедический справочник. Т 1. М.: Издательство, 1997. 584 с.
18. Управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА, 1998. 453 с.
19. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации / пер. с англ. М.: Вильямс, 2007. 304 с.
20. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учеб. пособие. М.: Эксмо, 2005. 544 с.
21. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: пособие. 3-е изд. Киев: МАУП, 1999. 265 с.
4. Efremov V.S., Hanikov E.A. Key competence of the organization as object of the strategic analysis [Ključevaja kompetencija organizacii kak ob#ekt strategičeskogo analiza] // Management in Russia and abroad. 2002. No. 2 (In Russ).
5. Zub A. T. strategic management: theory and practice: manual for higher education institutions [Strategičeskij menedzhment: teorija i praktika: ucheb. posobie dlja vuzov]. M.: Aspect Press, 2002. 415 p. (In Russ).
6. Zhukovsky M. A. Manpower as component of competitiveness of the enterprise [Trudovye resursy kak sostavljajushhaja konkurentosposobnosti predprijatija] // Actual problems of economy. 2007. No. 2. Pp. 54–59 (In Russ.).
7. Katkalo V.S. Initial concepts of strategic management and their modern assessment [Ishodnye koncepcii strategičeskogo upravlenija i ih sovremennaja ocenka] // Russian magazine of management. 2003. No. 1. Pp. 7–30 (In Russ.).
8. Konstman I. S. Kachestvo of human resource management of a higher educational institution: work on competition the Art. to. house-keeper [Kachestvo upravlenija personalom vysshego uchebnogo zavedenija: dis. ... kand. jekon. nauk]. Saratov, 2009. 30 p. (In Russ.).
9. Cole J. Human resource management in the modern organizations [Upravlenie personalom v sovremennyh organizacijah/ per. s angl.]. M.: NORMA, 2004. 352 p. (In Russ.).
10. Kuritsyn A.N. Rossiyskaya human resource management model: problems and Prospect [Rossijskaja model' upravlenija personalom: problemy i perspektivy]. M.: NORMA, 1998. 236 p. (In Russ.).
11. Malkhazova A. G. Psikhologija of work: manual [Psihologija truda: ucheb. posobie]. M.: Center of educational literature, 2010. 208 p. (In Russ.).

REFERENCES

1. Baklitsky I.A. Psikhologiya of work [Psikhologija truda]. Lviv: The LNU publishing center of Iván Franco, 2004. 512 p. (In Russ.).
2. Vinokurovov V. Kachestvo of management as factor of strengthening of market positions enterprise [Kachestvo upravlenija kak faktor ukreplenija rynochnyh pozicij predprijatija] [Electronic resource]: <http://quality.eup.ru/MATERIALY11/qm-f.htm>.
3. Gimmukh A. Formation of the effective mechanism of human resource management of the mining enterprises: yew. on

12. *Meskon M.* Management bases [Osnovy menedzhmenta]. M.: Delo, 1997. 704 p. (In Russ.).
13. Human resource management bases / under the editorship of *B. M. Genkin*. [Osnovy upravleniya personalom]. M.: The higher school, 1996. 133 p. (In Russ.).
14. *Popov S. A.* A priests. Strategic management: 17-modular program for managers "Management of development of the organization". Module 4 [Strategicheskoe upravlenie: 17-modul'naja programma dlja menedzherov «Upravlenie razvitiem organizacii». Modul' 4]. M.: INFRA-M, 1999. 344 p. (In Russ.).
15. *Porter M.* Competition [Konkurencija]. M.: Williams, 2010. 608 p. (In Russ.).
16. *Rusinov F. M.* Management and self-management in system of the market relations [Menedzhment i samomenedzhment v sisteme rynochnyh otnoshenij]. M.: INFRA-M, 1996. 205 p. (In Russ.).
17. Modern management. Encyclopedic reference book. T. 1 [Sovremennoe upravlenie. Jenciklopedicheskij spravocnik. T. 1]. M.: Izdattsentr, 1997. 584 p. (In Russ.).
18. Human resource management: the encyclopedic dictionary / under the editorship of *A. Ya. Kibanov* [Upravlenie personalom: jenciklopedicheskij slovar']. M.: INFRA-M, 1998. 453 p. (In Russ.).
19. *Ulrich D.* Effective management of the personnel: a new role of the HR manager in the organization / The Lane with English [Jeffektivnoe upravlenie personalom: novaja rol' HR-menedzhera v organizacii]. M.: JSC I.D. Williams, 2007. 304 p. (In Russ.).
20. *Fatkhutdinov R. A.* Management of competitiveness of the organization: manual [Upravlenie konkurentosposobnost'ju organizacii: ucheb. posobie]. M.: Eksmo, 2005. 544 p. (In Russ.).
21. *Shchekin G. V.* Bases of personnel management: manual [Osnovy kadrovogo menedzhmenta: posobie]. the 3rd prod. Kiev: MAUP, 1999. 265 p. (In Russ.).

КНИЖНАЯ ПОЛКА



Терминологический словарь по юриспруденции и экономике / под общ. ред. профессора Г.Ф. Ручкиной, профессора М.В. Мельничук. — М.: Финансовый университет, 2015. 112 с.

ISBN 978–5-7942-1255–6

Словарь включает термины и определения в области гражданского, предпринимательского права и экономики. Термины приведены на русском и английском языках. Словарь включает более 500 слов и устойчивых словосочетаний, используемых в правовой и экономической сфере. При составлении словаря использовалось российское и зарубежное законодательство, научные работы по гражданскому, предпринимательскому праву и экономике. Издание предназначено для экономистов, юристов, научных сотрудников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов экономических и юридических вузов, а также для тех, кто пользуется данной терминологией.