

УДК 330.341.1
08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством

Карпушин Евгений Сергеевич

НОУ ВПО Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов
Россия, Санкт-Петербург¹

Доцент кафедры «Экономики и управления»

Кандидат экономических наук

E-Mail: karpushin.yevgeniy@rambler.ru

Конфликт интересов в вопросах социальной ответственности бизнеса перед обществом

Аннотация. Анализируются причины конфликтов между сотрудниками и руководством предприятий, преимущества социальной политики, а также последствия усиления ее значимости. Для решения поставленных задач в статье детально рассматриваются мотивы всех сторон данного конфликта, а именно позиция предпринимателей с точки зрения экономии собственных средств, их профессиональные качества, а также анализируются те действия, которые они могут предпринять с точки зрения социальной ответственности. В качестве таких действий выступают подготовка собственных специалистов, повышение качества управления, улучшение условий труда сотрудников, а также справедливое распределение средств внутри предприятия. С точки зрения сотрудников данные мотивы заключаются в желании повысить качество условий труда и в итоге качество своей жизни. Сопоставляются те действия, которые могут предпринять работники в ответ на отсутствие требуемых по их мнению действий со стороны работодателя. Рассматривается такой популярный алгоритм действий как саботаж в скрытой форме. Указывается его деструктивная роль и трудность борьбы с ним ввиду негласности его применения и распространения. Формируется вывод о необходимости наличия баланса между материальным стимулированием, прибылью организации и сложной структурой удовлетворения потребностей сотрудников и общества в целом.

Ключевые слова: социальная ответственность; профессионализм; культура труда; условия труда; условия жизни; персонал; доход; управление; производительность труда; саботаж.

Идентификационный номер статьи в журнале 118EVN414

¹ 188544, Ленинградская обл. г. Сосновый Бор ул. Молодежная 64-808

Наличие проблем в экономике России и недовольства общества условиями труда и жизни вынуждает власть призывать бизнес к социальной ответственности перед своими сотрудниками и обществом в целом. [14] Однако по целому ряду причин предприниматели отказываются тратить деньги и время на социальную политику. Для решения данного конфликта интересов необходимо определить его причины и возможные последствия.

Социальная ответственность бизнеса – это осуществление бизнесом мероприятий на некоммерческой основе, связанных с удовлетворением социальных потребностей персонала предприятия и общества в целом, как требующих, так и не требующих материальных вложений. [1] Можно выделить две основные причины, по которым предприниматели не занимаются социальными вопросами:

- низкая, по их мнению, эффективность вложенных средств на социальные мероприятия;
- низкий профессионализм самих предпринимателей.

Первая проблема заложена в определении социальной ответственности бизнеса, так как под ней понимается некоммерческая деятельность, что противоречит цели функционирования коммерческого предприятия. Однако некоммерческая основа подразумевает лишь то, что предприниматель не получает напрямую денежных средств, но не означает, что он действует безвозмездно. В качестве прибыли здесь выступает не выручка, а повышение эффективности функционирования самого предприятия за счет роста производительности и качества труда персонала, что впоследствии позволяет получить более высокую норму прибыли. [3]

Вторая проблема взаимосвязана с первой и объясняет поведение предпринимателей. Большинство из них избирают достаточно примитивную модель управления, состоящую в потребительском отношении к своей организации как источника прибыли. [6] Они стремятся не столько эффективно управлять своей организацией для обеспечения роста прибыли в долгосрочной перспективе, сколько получить определенную норму прибыли в краткосрочном периоде. Любые долгосрочные инициативы, таким образом, не находят у них понимания: дело не в том, что социальные мероприятия неэффективны, сколько в том, что они требуют терпения и высокого управленческого профессионализма со стороны бизнесменов. [12]

Анализ этих проблем требует наличия классификации социальных мероприятий для их решения. К их числу можно отнести следующие мероприятия:

- строительство социально значимых объектов;
- подготовка собственных специалистов;
- справедливое распределение доходов предприятия среди сотрудников;
- повышение качества управления персоналом;
- улучшение условий труда сотрудников;
- решение социальных проблем работников;
- благотворительность. [16]

Строительство социально значимых объектов, к числу которых относятся детские сады, поликлиники, спортивные площадки общего пользования и другие здания и сооружения, предназначенные не для одного человека, а для широкой группы лиц простых граждан, может быть осуществлено только крупными компаниями. При анализе

экономической эффективности вложений в эти объекты можно прийти к выводу, что никакой прямой прибыли для компании они не принесут. Переход данных объектов на коммерческую основу приведет к потере ими статуса социальных. [13]

Подготовка собственных специалистов в отдельной организации позволяет решать кадровые проблемы, и возможна даже в малом бизнесе. Однако вложения в кадровый потенциал также не находят понимания у предпринимателей. Они считают, что должны бесплатно получать высококвалифицированных специалистов из рук общества. [8] Достаточно интересна данная ситуация сама по себе: предприниматели считают, что вполне приемлемо бесплатно использовать имущество общества в виде специалистов, но неприемлемо платить за подготовку специалистов, чтобы они могли работать не только в компании, которая их подготовила, но и в других компаниях, то есть неприемлемо, чтобы общество бесплатно пользовалось их специалистами. С точки зрения рыночной экономики компании должны не только платить зарплату сотруднику, но и оплатить все расходы, связанные с подготовкой этого специалиста. Например, если оборудование берется в наем, то осуществляется плата не только за поддержание его работоспособности, но и взимается амортизационная плата, которая учитывает все затраты денег и труда, которые были понесены в ходе производства и обслуживания данного оборудования. [5]

Справедливое распределение доходов предприятия среди сотрудников выступает для организации в виде снижения размеров прибыли, так как фонд оплаты труда – это разновидность затрат предприятия. Даже в экономически развитых странах сотрудники зачастую не видят дифференциации своих доходов в зависимости от вложенного труда. Профсоюзы вынуждены бороться за повышение зарплат сотрудников, организовывая бесконечные забастовки и акции протеста. Во всех странах ограбить простого рабочего или служащего для руководства предприятия не составляет никакого труда. Нарушения закона в этом случае не наблюдается, так как единственное ограничение – это сохранение ставки минимальной оплаты труда. [9]

Коммерческое предприятие вправе самостоятельно определять размер зарплат своих сотрудников, а сотрудники вправе выбирать компанию, в которой они хотят работать. Но равенства прав здесь не наблюдается, так как, во-первых, компании могут варьировать размер зарплат, а подавляющее большинство сотрудников нет. Во-вторых, компании при определении уровня зарплат используют опыт других компаний, что приводит к негласному сговору между ними и никакой конкуренции в размере зарплат не наблюдается. В-третьих, наличие большого количества безработных свидетельствует о превышении предложения труда сотрудников над спросом со стороны компаний. В итоге, по всем позициям сотрудники находятся в проигрышном положении, что не способствует росту их удовлетворенности трудовым процессом и признанию целей организации как своих собственных. В результате качество и производительность их труда ограничены осознанием своего трудного социального положения, вызванного низкой зарплатой и несоблюдением социальных прав, обусловленных низким спросом на их труд.

Повышение качества управления персоналом также является социальной задачей, так как от поведения руководителя (его профессионализма) зависит удовлетворенность персонала своей работой. Работник может быть недоволен тем, что его не хвалит начальник, часто предъявляет необоснованные претензии, ругает в присутствии других сотрудников, не обращается к нему по имени и отчеству. Работник может быть не доволен своим продвижением по службе, тем, что зарплата других работников выше его зарплаты, даже, несмотря на то, что в среднем по отрасли (городу) она достаточно высока. Недовольство работников ведет к снижению прибылей организации, так как сказывается на результатах их труда как бессознательно, так и сознательно. Если работник целиком не вовлечен в процесс

труда, а думает о чем-то постороннем, то он в принципе не может показывать высокие результаты в труде, так как отвлекается на другие нетрудовые умственные операции, что сказывается и на физической трудовой активности.

Что касается сознательного снижения производительности и качества труда со стороны работника, то это так называемая компенсация работником своей неудовлетворенности социальной политикой руководства в виде саботирования трудового процесса. Видов трудового саботажа достаточно много и он не обязательно связан с полным отказом от работы. Наоборот, работники тщательно маскируют свой саботаж, например, работая, но намного медленнее, чем могли бы, или сознательно уделяя излишнее внимание бюрократическим формальностям. Выявить и доказать факт саботажа крайне трудно, особенно если он носит массовый характер. Увольнение таких сотрудников не решает проблемы, так как вновь нанятые опять сталкиваются со слабой социальной ответственностью работодателя, что провоцирует их недовольство и падение результатов труда. Социальные проблемы бьют по бизнесу в виде падения производительности и качества труда, что ведет к падению прибыли. Вложения на удовлетворение социальных потребностей работников позволят повысить их удовлетворенность, результаты труда, избежать саботажа, диверсий и забастовок.

Таким образом, повышение качества управления персоналом является серьезной проблемой и требует повышения профессионализма руководителей, которые, даже если и обладают хорошим образованием и опытом работы, игнорируют их. Бизнесмены опираются не на финансово-экономическое обоснование социальных мероприятий, а на достаточно спорные и научно необоснованные принципы сохранения власти и демонстрации силы. Они получают удовольствие от страданий своих работников, ощущая свою элитарность. Мало того, что это не приносит никакой прибыли, так еще больше злит работников. Бизнесмены не понимают, что их поведение пагубно сказывается на прибыли их предприятий. Не понимают, что с точки зрения эффективного управления персоналом к подчиненным необходимо относиться как к партнерам по бизнесу, а не врагам или своей собственности.

Улучшение условий труда сотрудников является следствием высокого качества управления персоналом. Под условиями труда понимается совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических и социально-психологических факторов трудовой деятельности, влияющих на здоровье и работоспособность человека, на его отношение к труду, эффективность производства, уровень жизни и развитие личности [7].

Психофизиологические факторы обусловлены содержанием труда и его организацией, уровнем автоматизации, степенью оснащенности рабочих мест. Отражают уровень физической нагрузки, нервно-психической нагрузки, эмоционального и интеллектуального напряжения.

Санитарно-гигиенические факторы отражают состояние внешней производственной среды, а именно, микроклимат, чистоту воздуха, освещенность, наличие шума и вибрации, присутствие различных излучений, биологические и другие воздействиями.

Эстетические факторы. Обусловлены состоянием окружающей среды с точки зрения гармоничного и благотворного восприятия работником места работы.

Социально-психологические факторы определяются составом персонала и спецификой организации (интересы работников, стиль руководства). Под действием этих факторов формируется морально-психологический климат на предприятии, выражающийся в уровне стабильности между группами работников, настроениях, дисциплине труда, трудовой активности и творческой инициативе.

Решение социальных проблем сотрудников во всем своем многообразии имеет и сугубо экономическое обоснование. Классический рыночный подход к бизнесу как к источнику всевозможных сугубо экономических благ не актуален, так как бизнес функционирует в обществе, то есть социальной среде, а значит, игнорировать социальные потребности общества бессмысленно. Постановка приоритета экономических интересов над социальными также неразумна, так как социальные интересы в обществе зачастую сильнее экономических.

Согласно классической экономической позиции о приоритетной позиции материального стимулирования в структуре мотивации человека к труду, можно сделать вывод о том, что ни один человек не будет бесплатно работать на другого. Но на практике можно найти множество опровержений этой позиции. Мать не сдаст своего ребенка в детский дом, если ей перестанут платить пособие на ребенка. Согласно экономической науке воспитание детей – это труд, то есть целенаправленная экономическая деятельность по созданию человеческой единицы. В этом смысле воспитание детей ничем не отличается от создания основных производственных фондов, то есть машин и механизмов для производства товаров. Это обусловлено тем, что человек также как и основные производственные фонды участвует в процессе производства длительное время, при этом сохраняет свою изначальную форму и переносит стоимость своего воспитания, образования и опыта на изготовленный продукт. Примеры преобладания социальных мотивов над материальными в структуре мотивации человека сводятся не только к взаимоотношениям между родственниками. Многие люди становятся добровольцами в общественно значимом труде, не получая за это зарплату: помогают бездомным животным и людям, благоустраивают двор дома, в котором помимо них живут множество других людей, учителя помогают отстающим ученикам посредством неоплачиваемых дополнительных занятий. Деньги не являются единственной силой, регламентирующей жизнь людей. [17]

Наличие всевозможных социальных волнений, таких как революции, забастовки не всегда свидетельствуют только об экономических проблемах. Их причиной могут стать отсутствие свободы слова, различные виды дискриминации, не связанные с экономикой, недовольство политическим строем в стране. Так или иначе, но социальные проблемы наносят ущерб бизнесу, а значит, в интересах бизнеса по мере своих сил бороться с ними.

Наконец, последний пункт предложенной автором классификации социальных мероприятий: благотворительность влияет в большей степени на отношение посторонних людей к данному предприятию. Если предприятия имеют право выбирать работников, то и общество (клиенты предприятия) имеет право выбирать товары и услуги тех предприятий, которые его устраивают. Это демократический принцип. И на этот выбор значительное влияние может оказывать активная социальная политика данного предприятия.

Подводя итоги, стоит отметить фундаментальную причину, к которой сводятся все проблемы социальной политики: низкий профессионализм предпринимателей. "Под профессионализмом понимается способность специалиста к достижению профессиональных результатов" [10]. На эту способность влияют не только образование и опыт работы, но и личностные характеристики, такие как культура труда, уровень доверия к своим сотрудникам, степень вовлеченности в трудовой процесс.

Отсутствие профессионального экономического образования, что особенно характерно для малого бизнеса, оказывает влияние на эффективность функционирования предприятия. Степень этого влияния сильно недооценивается не только самими предпринимателями, но даже экономистами. Отсутствие знаний на практике приводит к тому, что предприниматели совершают элементарные ошибки в управлении, которые в экономической науке хорошо известны. Поэтому они просто не понимают, что означает понятие социальная

ответственность, и к каким последствиям может привести ее отсутствие, так как не имеют требуемого для этого образования.

Низкая культура труда, под которой понимается система моральных ценностей человека, связанных с его отношением к труду, не позволяет руководителям быть вовлеченными в трудовой процесс. Для них труд – это лишь средство обогащения, а не образ жизни, который определяет ее смысл. Бизнесменам нужна не столько их организация, сколько прибыль от нее. Но парадоксальность этой ситуации в том, что потребительское отношение к своей компании ведет к падению ее прибылей, так как размер прибыли определяется деятельностью сотрудников. А персоналу не нравится такое социально безответственное к себе отношение. В результате того, что руководители находятся на вершине иерархической лестницы, они не подвержены чьему-либо контролю. Только высокая культура труда способна удержать их от безответственных поступков и направить их активность по социально значимому руслу. Культура труда формируется на протяжении всей жизни человека, основы которой формируются в семье, школе и профессиональном учебном заведении. [11]

Подводя итоги всей статьи, можно прийти к выводу о том, что социальные потребности человека – не менее сильные, чем экономические, но в отличие от экономических потребностей, они не могут быть удовлетворены индивидуально, то есть без посторонней помощи.

Люди ходят на работу ради удовлетворения работодателем своих потребностей. Работодатель нанимает сотрудников по этой же причине. Но спектр потребностей человека достаточно широк и далеко не все из них связаны с заработком денег. Если потребности человека не удовлетворяются, то он теряет интерес к работе, поскольку нет мотивации к ней. Отказ от выполнения социальных обязательств можно рассматривать, как отказ выплачивать сотрудникам зарплату, так как и зарплата, и социальная политика руководства – это факторы мотивации персонала, которая и движет ими, заставляет их трудиться на данном предприятии. Разница лишь в том, что в большинстве случаев люди закрывают глаза на игнорирование их социальных потребностей, а на невыплату зарплат они реагируют достаточно жестко. Игнорирование социальных потребностей бизнесом также может вызвать жесткую реакцию со стороны сотрудников, но лишь при очень больших масштабах социальных проблем.

Если работник имеет потребности социального толка, то высокая зарплата не способна их удовлетворить. Она лишь способна заставить работника терпеть отсутствие удовлетворения социальных потребностей, но сами потребности остаются. В результате недовольство работника растет, что приводит к снижению производительности и качества его труда, а значит, падению прибыли всего предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бушмин И. Формирование социально ответственного поведения работодателей: региональный опыт // Проблемы теории и практики управления. М.: Международная медиа группа, 2010, №12. – с. 30-36.
2. Гайдук В.И., Калитко С.А., Шевцов В.В. Повышение эффективности применения механизма страхования рисков в АПК// Инженерный вестник Дона. Ростов-на-Дону: «Северо-Кавказский научный центр высшей школы ФГАОУ ВПО Южный федеральный университет», 2012, №2. – с. 137-141.
3. Зубко В. Социальная ответственность бизнеса как фактор развития интеллектуального капитала компании // Государственная служба. М.: РАНХ и ГС при президенте РФ, 2009, №6. – с. 115-116.
4. Ивашковский С.Н. Макроэкономика. М.: «Дело», 2002. – 472 с.
5. Карпушин Е.С. Взаимосвязь качества труда и профессионализма сотрудников // Управление персоналом. М.: «Управление персоналом», 2008, №12. – с. 47-48.
6. Карпушин Е.С. Перспективы импортозамещения в Российской Федерации // Экономика и менеджмент инновационных технологий. М.: "Международный научно-инновационный центр", 2014, № 6. – с. 31. [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5461>.
7. Карпушин Е.С. Рассмотрение причинно-следственных связей как совокупности статистических цензов // Компетентность. М.: ГОУ ДПО «Академия стандартизации, метрологии и сертификации (учебная)», 2011, №9-10. – с. 56-60.
8. Карпушин Е.С. Системы управления и трудности их модернизации // Современные научные исследования и инновации. М.: "Международный научно-инновационный центр", 2014, № 6. – с. 17. [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/06/34661>.
9. Карпушин Е.С. Статистические цензы как метод представления причинно-следственных связей // Международный технико-экономический журнал. М.: ООО «Спектр», 2012, №1. – с. 97.
10. Карпушин Е.С. Формирование системы социально-экономических факторов для оценки профессионализма кадров и их влияния на управление деятельностью предприятий сферы услуг (на примере предприятий отрасли связи). Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Балтийская академия туризма и предпринимательства. СПб., 2008. – 24 с.
11. Карпушин Е.С. Формирование системы социально-экономических факторов для оценки профессионализма кадров и их влияния на управление деятельностью предприятий сферы услуг (на примере предприятий отрасли связи). Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Балтийская академия туризма и предпринимательства. СПб., 2008. – 214 с.
12. Карпушин Е.С. Целесообразность подготовки пилотов для региональной авиации в Российской Федерации // Гуманитарные научные исследования. М.: "Международный научно-инновационный центр", 2014, № 6. – с. 44. [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2014/06/7162>.

13. Мерзликина Г.С., Грибцова Т.Ю. Политика социальной ответственности и корпоративного промышленного бизнеса // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2013, №4. – с. 234-240.
14. Озерникова Т.Г. Внутрикорпоративная социальная ответственность: трансформация в условиях кризиса // Управленец. Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2009, №3-4. – с. 40-44.
15. Седов В.В. Экономическая теория: Часть 1. Введение в экономическую теорию. Челябинск: Издательство Челябинского государственного университета, 2002. – 115 с.
16. Черных Е.В. Препятствия и направления регионального развития социальной ответственности отечественных предприятий // Стратегия и механизмы регулирования промышленного развития. Донецк: Институт экономики промышленности НАН Украины, 2011, №3. – с. 140-150.
17. Цапенко И.В., Миронова Д.Д. Человеческий капитал и инновационные факторы его развития// Инженерный вестник Дона. Ростов-на-Дону: «Северо-Кавказский научный центр высшей школы ФГАОУ ВПО Южный федеральный университет», 2012, №2. – с. 153-163.

Рецензент: Шлафман Александр Изевич, профессор кафедры «Экономики и управления», кандидат экономических наук, доцент, НОУ ВПО Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов.

Yevgeniy Karpushin

Saint-Petersburg humanitarian University of trade unions

Russia, Saint-Petersburg

E-Mail: karpushin.yevgeniy@rambler.ru

Conflict of interests in problems of social responsibility of business before the society

Abstract. The reasons of conflicts between employees and a management of the organizations, advantages of social policy, and also a consequence of strengthening of its importance are analyzed. For the decision given tasks in article motives of all participants of the conflict, as a position of businessmen from the point of view of economy of own financial resources, their professional qualities are in details considered, and also those actions which they can undertake from the point of view of the social responsibility are analyzed. In article next actions are described: preparation of own experts, improvement of quality of management, improvement of working conditions of employees, and also fair distribution of financial resources inside of the enterprise. From the point of view of employees the given motives consist in desire to raise quality of working conditions and as a result standard of life. Workers' actions in reply to absence of demanded actions from the employer are compared. Such popular algorithm of actions as sabotage in latent form is considered. Its destructive role and difficulty of struggle with it because of secrecy of its application and distribution is underlined. The conclusion about necessity of presence of balance between material stimulation, profit of the organization and complex structure of satisfaction of needs of employees and society is formed.

Keywords: social responsibility; professionalism; standard of work; working conditions; standards of life; personnel; income; management; labor productivity; sabotage.

Identification number of article 118EVN414

REFERENCES

1. Bushmin I. Formirovanie social'no otvetstvennogo povedenija rabotodatelej: regional'nyj opyt // Problemy teorii i praktiki upravlenija. M.: Mezhdunarodnaja media grupa, 2010, №12. – s. 30-36.
2. Gajduk V.I., Kalitko S.A., Shevcov V.V. Povyszenie jeffektivnosti primeneniya mehanizma strahovanija riskov v APK// Inzhenernyj vestnik Dona. Rostov-na-Donu: «Severo-Kavkazskij nauchnyj centr vysshej shkoly FGAOU VPO Juzhnyj federal'nyj universitet», 2012, №2. – s. 137-141.
3. Zubko V. Social'naja otvetstvennost' biznesa kak faktor razvitija intellektual'nogo kapitala kompanii // Gosudarstvennaja sluzhba. M.: RANH i GS pri prezidente RF, 2009, №6. – s. 115-116.
4. Ivashkovskij S.N. Makroekonomika. M.: «Delo», 2002. – 472 s.
5. Karpushin E.S. Vzaimosvjaz' kachestva truda i professionalizma sotrudnikov // Upravlenie personalom. M.: «Upravlenie personalom», 2008, №12. – s. 47-48.
6. Karpushin E.S. Perspektivy importozameshhenija v Rossijskoj Federacii // Jekonomika i menedzhment innovacionnyh tehnologij. M.: "Mezhdunarodnyj nauchno-innovacionnyj centr", 2014, № 6. – s. 31. [Jelektronnyj resurs]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5461>.
7. Karpushin E.S. Rassmotrenie prichinno-sledstvennyh svjazej kak sovokupnosti statisticheskikh cenzov // Kompetentnost'. M.: GOU DPO «Akademija standartizacii, metrologii i sertifikacii (uchebnaja)», 2011, №9-10. – s. 56-60.
8. Karpushin E.S. Sistemy upravlenija i trudnosti ih modernizacii // Sovremennye nauchnye issledovanija i innovacii. M.: "Mezhdunarodnyj nauchno-innovacionnyj centr", 2014, № 6. – s. 17. [Jelektronnyj resurs]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/06/34661>.
9. Karpushin E.S. Statisticheskie cenzы kak metod predstavlenija prichinno-sledstvennyh svjazej // Mezhdunarodnyj tehniko-jekonomicheskij zhurnal. M.: OOO «Spektr», 2012, №1. – s. 97.
10. Karpushin E.S. Formirovanie sistemy social'no-jekonomicheskikh faktorov dlja ocenki professionalizma kadrov i ih vlijanija na upravlenie dejatel'nost'ju predpriyatij sfery uslug (na primere predpriyatij otrasli svjazi). Avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata jekonomicheskikh nauk / Baltijskaja akademija turizma i predprinimatel'stva. SPb., 2008. – 24 s.
11. Karpushin E.S. Formirovanie sistemy social'no-jekonomicheskikh faktorov dlja ocenki professionalizma kadrov i ih vlijanija na upravlenie dejatel'nost'ju predpriyatij sfery uslug (na primere predpriyatij otrasli svjazi). Dissertacija na soiskanie uchenoj stepeni kandidata jekonomicheskikh nauk / Baltijskaja akademija turizma i predprinimatel'stva. SPb., 2008. – 214 s.
12. Karpushin E.S. Celesoobraznost' podgotovki pilotov dlja regional'noj aviacii v Rossijskoj Federacii // Gumanitarnye nauchnye issledovanija. M.: "Mezhdunarodnyj nauchno-innovacionnyj centr", 2014, № 6. – s. 44. [Jelektronnyj resurs]. URL: <http://human.snauka.ru/2014/06/7162>.
13. Merzlikina G.S., Gribcova T.Ju. Politika social'noj otvetstvennosti i korporativnogo promyshlennogo biznesa // Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta

- inzhenernyh tehnologij. Voronezh: Voronezhskij gosudarstvennyj universitet inzhenernyh tehnologij, 2013, №4. – s. 234-240.
14. Ozernikova T.G. Vnutrikorporativnaja social'naja otvetstvennost': transformacija v uslovijah krizisa // Upravlenec. Ekaterinburg: Ural'skij gosudarstvennyj jekonomicheskij universitet, 2009, №3-4. – s. 40-44.
 15. Sedov V.V. Jekonomicheskaja teorija: Chast' 1. Vvedenie v jekonomicheskiju teoriju. Cheljabinsk: Izdatel'stvo Cheljabinskogo gosudarstvennogo universiteta, 2002. – 115 s.
 16. Chernyh E.V. Prepjatstvija i napravlenija regional'nogo razvitija social'noj otvetstvennosti otechestvennyh predprijatij // Strategija i mehanizmy regulirovanija promyshlennogo razvitija. Doneck: Institut jekonomiki promyshlennosti NAN Ukrainy, 2011, №3. – s. 140-150.
 17. Capenko I.V., Mironova D.D. Chelovecheskij kapital i innovacionnye faktory ego razvitija// Inzhenernyj vestnik Dona. Rostov-na-Donu: «Severo-Kavkazskij nauchnyj centr vysshej shkoly FGAOU VPO Juzhnyj federal'nyj universitet», 2012, №2. – s. 153-163.