

УДК 331.01.522.4:658

Статья опубликована за счет финансирования Межрегионального института развития территорий, г. Ялта

Дещенко Александра Юрьевна
Аспирант кафедры экономики предприятия
Донецкий национальный университет экономики и
торговли имени М. Туган-Барановского

ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ КАТЕГОРИИ «КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ»

В статье рассмотрена эволюция теоретических подходов к определению категории «кадровый потенциал» на основе анализа подходов к определению понятийного аппарата экономики труда, включающих у себя такие категории как: рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, кадры, человеческий капитал, кадровый потенциал разных авторов. Проведен анализ эволюции терминов в соответствии с этапами развития общества.

Ключевые слова: рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, кадры, человеческий капитал, кадровый потенциал.

Jel classification code: J 210, J 220, J 230, L 810

EVOLUTION OF THEORETICAL APPROACHES TO THE DEFINITION OF THE CATEGORY “PERSONNEL POTENTIAL”

Alexandra Deshchenko
Postgraduate student of economics of enterprise department
Donetsk National University of Economics and Trade
named after Mikhail Tugan-Baranovsky

The article describes the evolution of theoretical approaches to definition of the category «personnel potential» based on the analysis of approaches to definition of the conceptual apparatus of labor Economics, including such categories as: labor force, labor resources, labor potential, human resources, human capital, human capital different authors. The analysis of the evolution of the terms in accordance with the stages of development of a society.

Keywords: workforce, labour resources, labour potential, personnel, human capital, personnel potential.

Jel classification code: J 210, J 220, J 230, L 810

Эффективная деятельность торгового предприятия в условиях рыночных отношений невозможна без создания механизма управления развитием его кадрового потенциала, а также научного определения методов кадрового обеспечения. Конкурентоспособность и успешное развитие предприятий зависит не только от качества кадрового состава, но и от способности реализации потенциала (знаний, умений и навыков), каждого работника для достижения стратегических целей предприятия, поэтому предприятиям приходится осуществлять постоянный поиск эффективных способов формирования и развития кадрового потенциала на долгосрочную перспективу. С развитием научно-технического прогресса, наукоемких технологий, интеллектуального потенциала человека возрастает ценность и значение кадрового потенциала торгового предприятия. Недостаточная разработка многих проблем, связанных с формированием и развитием кадрового потенциала в современной экономической литературе обуславливает актуальность проведения исследований в данной области. Переход к инновационным научно-ориентированным моделям развития экономики создает необходимость исследования эволюции теоретических подходов к определению категории «кадровый потенциал».

Вопросы определения кадровых категорий, связанных с различными характеристиками и эффективностью использования персонала предприятия, исследовали многие отечественные и зарубежные ученые. Среди отечественных ученых следует выделить Д.П. Богиню, А.А. Гришнову, Г.А. Дмитренко, А.Е. Котляр, В.Г. Костакова, А.В. Крушельницкую, В. Осовскую, С.В. Сиденко, Л.И. Михайлову, Г.В. Щекина, А.М. Калинина. Среди зарубежных исследований обращают на себя внимание работы К. Маркса, П.Е. Шлендера, Г. Беккера, Т. Шульц, К.Р. Мак Коннелла и С.Л. Брю.

Вместе с тем, в научных трудах как зарубежных, так и отечественных исследователей ряд аспектов трактовки кадрового потенциала остаются недостаточно раскрытыми и обоснованными. Дальнейшего исследования требует категория «кадровый потенциал», который в условиях формирования постиндустриального этапа общественного развития превращается в определяющий фактор обеспечения стабильного и успешного функционирования предприятия торговли. Поэтому целью данной работы является определение сущности дефиниции «кадровый потенциал предприятия» на основе анализа экономической литературы и исследование эволюции подходов к определению данного понятия.

Развитие категории «кадровый потенциал» берет свое начало с возникновения понятия «рабочая сила», которое в настоящее время является политэкономическим, однако при социалистическом устройстве оно широко применялось для характеристики обеспечения предприятий кадрами и оценки эффективности их использования.

Согласно экономическому энциклопедическому словарю, «рабочая сила» - это способность человека к труду, совокупность его потребностей, физических, интеллектуальных и организаторских способностей, приобретенных знаний и опыта, используемых в процессе производства материальных благ и оказания услуг [22, с. 271]. К. Маркс считает, что рабочая сила - это «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живой человек, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какую-либо потребительскую стоимость».[17, с.178]. Другое понимание понятия «рабочая сила» изложено в научных трудах американских ученых К.Р. Макконела и С.Л. Брю, которые утверждают, что к категории «рабочая сила» относятся лица, которые могут и хотят работать. Эти ученые включают в категорию «рабочая сила» работающих граждан разного возраста и безработных, активно ищущих работу [16, с.597].

Анализируя научные подходы к определению понятия «рабочая сила», необходимо отметить, что некоторые авторы характеризуют его как «часть

населения страны, которая обладает необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для осуществления общественно-полезной деятельности» [6, с. 11]. По мнению А. Е. Котляр, говоря о «рабочей силе в узком и широком смысле, следует иметь ввиду не толкование одного и того же понятия в различных аспектах, как иногда полагают, а обозначение одним и тем же термином разных понятий». Далее автор утверждает, что понятие «рабочая сила» является исходным, ключевым, в то время как «трудовые ресурсы» — производное от него» [13, с. 9]. Таким образом, авторы по-разному трактуют понятие «рабочая сила». По нашему мнению, рабочая сила — это способности человека, которые он использует в процессе производства материальных благ.

Следует отметить, что введение в 1920-1930-е годы в научный оборот понятия «трудовые ресурсы» не было случайным и было обусловлено ходом социально-экономического строительства, когда большие массы населения перемещались в города и районы нового экономического освоения.

В отношении понятия «трудовые ресурсы» в экономической литературе можно встретить два основных подхода к его по определению: во-первых, это планово-учетный показатель, во-вторых это экономическая категория, которая включает в себя совокупность людей, способных к труду. Трудовые ресурсы как планово-учетный показатель — это население трудоспособного возраста, занятое и незанятое в общественном производстве. Основным контингентом является трудоспособное население, другая составляющая трудовых ресурсов - население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в производстве. Трудовые ресурсы как экономическая категория — это население, которое имеет физическую и интеллектуальную способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с условиями воспроизводства рабочей силы.

По определению Г.А. Дмитренко «трудовые ресурсы — главная производительная сила общества, носители отношений, возникающих в процессе формирования, распределения и использования ресурсов». [4, с. 39] С точки зрения профессора П. Е. Шлендера, трудовые ресурсы - это

«работоспособная часть населения, которая обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага и предоставлять услуги» [21, с. 10].

С развитием науки в новой социально-экономической ситуации и формированием институциональной экономики, появились новые подходы к определению влияния человеческого фактора в производстве и, как следствие - новый термин «трудовой потенциал». В 1970-е годы многие экономисты стали пользоваться термином «трудовой потенциал», который сначала служил синонимом дефиниции «трудовые ресурсы». Одна из первых попыток разграничить указанные понятия принадлежит В.Г. Костакову, который предложил следующую трактовку понятия трудовой потенциал: «Трудовой потенциал - это запасы труда. Они зависят от общей численности трудовых ресурсов и их структуры по полу и возрасту, уровня занятости по полу и возрасту, накопленных знаний, степени соответствия демографической структуры работающих условиям повышения эффективности труда, социальной мобильности (территориальной и профессиональной)» [12, С.61-69].

На наш взгляд, этот термин является более широким понятием, которое отражает не только общую численность трудоспособных кадров, но и их образовательно-квалификационные характеристики. Можно согласиться с мнением Г. В. Осовской и А. В. Крушельницкой, которые определяют трудовой потенциал как совокупность трудоспособного населения с учетом интеллектуального развития, знаний, умений, опыта, духовных ценностей, обычаев, традиций, убеждений и патриотизма [20, с. 38].

Понятие «человеческий капитал» возникло в рыночной среде. Оно отражает не только новый подход к анализу роли человека в общественно-производственном процессе, но и возрастающее значение интеллектуальной деятельности, признание необходимости и высокой эффективности инвестиций в человека. Бурного развития теория человеческого капитала приобрела во второй половине XX века благодаря работам американских ученых Г. Беккера, Т. Шульца и др.

Следует отметить, что среди ученых до сих пор нет единого подхода к определению содержания этой формы капитала и, соответственно, единой точки зрения относительно источников его формирования. Среди отечественных исследователей М.М. Критский стал первым, кто сформулировал понятие «человеческий капитал». Автор связывает человеческий капитал с качеством жизни, которое каждый человек способен улучшить путем совершенствования производства, потребления и образования. [14, с. 4]

Другие последователи теории человеческого капитала А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова термином человеческий капитал выражают «не самих людей, а их производительные способности, умения, навыки» [5, с. 93].

Человеческий капитал определяют также как запас знаний, умений, навыков. Например, Р.И. Капелюшников [10, с. 87], С.А. Курганский [15, С. 15-22], Р.М. Нуреев [19, с. 199] считают, что человек целенаправленно осуществляет инвестиции в свое образование, здоровье, так как этот «запас» становится необходимым условием повышения его доходов в будущем.

Т. Шульц сводит человеческий капитал к развитию знаний и способностей, которые людям предоставляет «школьное образование, обучение на рабочем месте, укрепление здоровья и растущий запас экономической информации» [23, с. 64-65]. Согласно монографии А.П. Дударя, «человеческий капитал - это адекватная современному обществу форма выражения производительных сил человека, совокупности его способностей, обусловленных образованием, здоровьем, включенных в систему социально-ориентированной экономики рыночного типа как ведущий фактор общественного созидания» [7, с.51].

Далее рассмотрим понятие «кадры». Под «кадрами организации» понимают квалифицированных работников, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование. В состав кадров не относят временных, сезонных, нештатных работников и работников по совместительству. В энциклопедическом словаре В.Г. Золотогорова, «кадры - это работники предприятия, которые выполняют различные производственно-хозяйственные, управленческие и другие функции» [8, с. 312].

Как правило, кадры в организации разделяют на две группы: кадры управления и рабочие кадры. Хотя при планировании работы с кадрами в организации иногда выделяют, например, учетные кадры, кадры обслуживания и тому подобное. Будем понимать под кадрами - «основной (штатный) состав работников предприятий, учреждений и организаций в различных отраслях народного хозяйства» [22, с. 271].

Кадровый потенциал предприятия — это знания, умения, способности, реализуемые в процессе трудовой деятельности, работниками, формирующими кадровый состав предприятия, а также те, которыми работники объективно обладают как носители рабочей силы, но пока еще не востребованные процессом производства либо профессионального обучения [19, с.4].

По мнению Л.В. Балабановой кадровый потенциал предприятия — это предельная величина возможного участия работников предприятия в его деятельности с учетом их компетентности, психофизических особенностей, интересов, мотиваций. 1, с. 36]. А.М. Калинин определяет кадровый потенциал, как составляющую трудового потенциала, которая характеризуется созданием материальных и нематериальных свойств работников, их нераскрытыми и явными качествами, способностями и возможностями, которые в процессе целесообразного взаимодействия с другими факторами производства и во время принятия оптимальных управленческих решений, обеспечивающих достижение кратко - и долгосрочных целей предприятия, способствуя формированию его конкурентных преимуществ. [9, С.51-54]

В.Н. Батова и В.В. Рассадин трактуют кадровый потенциал как комплекс физических и духовных качеств человека, которые определяют его трудовые ресурсы, то есть способность достигать определенных результатов в предоставленных условиях и улучшать свои навыки в профессиональном направлении [2, С.401-405].

Т.М. Касич-Пилипенко под кадровым потенциалом понимает совокупность потенциальных способностей и возможностей кадров предприятия, которые используются или могут быть использованы в

определенный момент времени, чтобы обеспечить выполнение задач перспективного развития предприятия и достижения его целей. [11, С.147-150]

Понятие «кадровый потенциал» более объемное, чем «трудовые ресурсы» и «персонал», потому что включает в себя совокупность социально-культурных характеристик и индивидуально-психологических свойств человека. Это понятие является главным богатством любого общества, процветание которого возможно в случае создания условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека.

По мнению В.В. Бессмертной, «кадровый потенциал - это совокупность качественных и количественных характеристик персонала предприятия, которые включают численность, состав и структуру, физические и психологические возможности работников, их интеллектуальные и креативные способности, профессиональные знания и квалификационные навыки, коммуникабельность и способность к сотрудничеству, отношение к труду и другие качественные характеристики [3, С. 48-53].

Таким образом, проанализировав различные кадровые понятия, следует представить эволюцию кадровых терминов в соответствии с этапами общественного развития.

Таблица 1 — Основные этапы эволюции категории «Кадровый потенциал» в соответствии с этапами развития общества

Этапы развития общества	Термин	Характеристика периода
Доиндустриальный (рабовладение, феодализм)	Рабочая сила	Использование физической силы человека. Рабочая сила не требовала каких-либо «рационализированных» подходов к управлению людьми.
Индустриальный	Трудовые ресурсы Трудовой потенциал Человеческий капитал Кадры	Капиталоемкие технологии. Использование машинного источника энергии, требующего обучения и квалификации
Постиндустриальный	Кадровый потенциал	Период НТП, наукоемкие технологии, информационная и инновационная экономика, развитие интеллектуального потенциала в условиях глобализации, повышения квалификации в течение всей жизни

Как видно из таблицы, кадровые понятия постепенно возникали в соответствии с определенными этапами развития экономики и общества в целом.

Эволюционный подход в исследовании кадровых категорий на разных этапах исторического развития экономики дает основания определить сущность категории «кадровый потенциал». Под кадровым потенциалом предприятия следует понимать совокупность квалифицированных работников, наделенных профессиональными (наличие образования, знаний, опыта, навыков, способностей, компетенций), моральными (имеют совесть, вежливость, порядочность, честность) и личностными характеристиками (наличие культуры, смелость, готовность к риску, изобретательность, целеустремленность, коммуникабельность, уверенность в себе), которые способны к постоянному совершенствованию и развитию, профессиональная подготовка и трудовой опыт которых позволяют выполнять возложенные на них в рамках деятельности предприятия функции.

Подытоживая, следует отметить, что в экономической науке существуют различные точки зрения относительно сущности и природы таких категорий сферы труда, как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «кадры», «кадровый потенциал», которые отражают постепенное осознание обществом роста роли человека в экономике, роста роли кадрового потенциала и формирования его эффективной структуры на предприятии.

Литература

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: підручник. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — К. : Центр навчальної літератури, 2011. — 468 с.
2. Batova V. N. Strategic management of enterprise labour potential as a tool for economic security / V. N. Batova, V. V. Rassadin // Middle-East Journal of Scientific Research. — 2014. — No. 21 (2). — P. 401-405.
3. Безсмертная В. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / Экономика и управление. — 2007. — № 3. — С. 48-53.

4. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций / Г. А. Дмитренко. — К. : МАУП, 1998. — 188 с.
5. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. — СПб. : Наука, 1999. — 309 с.
6. Долгушкин Н. К. Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры» — сущность и содержание / Н. К. Долгушкин, В. Г. Новиков // Аграрная наука. — 2001. — № 4. — С. 11-12.
7. Дударь А. П. Механізм управління людськими ресурсами торгівельно-виробничих підприємств в сучасних умовах : монографія / Дударь А. П. — Сімферополь : Таврия-Плюс, 2005. — 452 с.
8. Золотогоров В. Г. Экономика : энциклопед. слов. / Золотогоров В. Г. — Минск : Интерпрессервис ; Книжный дом, 2003. — 720 с.
9. Калінін А. М. Концептуальні підходи до визначення сутності кадрового потенціалу підприємства / А. М. Калінін // Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. — 2014. — Т. 19. вип. 2/5. — С. 51-54.
10. Капелюшников Р. И. Концепция человеческого капитала. Критика современной буржуазной политической экономии / Капелюшников Р. И. — М. : Наука, 1977. — 287 с.
11. Касіч-Пилипенко Т. М. Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства / Т. М. Касіч-Пилипенко, Т. А. Дячко // БізнесІнформ. — 2011. — № 4. — С. 147-150.
12. Костаков В. Г. Интенсификация использования трудового потенциала / Костаков В. Г., Попов А. А. // Социалистический труд. — 1982. — № 7. — С. 61-69.
13. Котляр А. Е. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А. Е. Котляр // Человек и труд. — 1996. — № 5. — С. 7–11.
14. Критский М. М. Экономическая теория и хозяйственная реформа : сб. науч. тр. / редкол.: М. М. Критский и др.; С.-петерб. гос. инженер-экон. акад. — СПб. : СПбГИЭА, 1995. — 125 с.

15. Курганский С. А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне / С. А. Курганский ; Иркутск. гос. экон. акад. // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2011. — № 6 (80). — С.15-22.

16. Макконел К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / Макконел К. Р., Брю С. Л. — 14-е изд. — М. : Инфра-М, 2003. — 92 с.

17. Маркс К. Сочинения : Т.23. К Критике политической экономии / Маркс К., Энгельс Ф. — М. : Издательство политической литературы, 1960. — 516 с.

18. Неверкевич Д. О. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала организаций : автореф. дис... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Д.О. Неверкевич ; Москов. гуманитар. ун-т. — М. : ННОУ «МГУ», 2008. — 23 с.

19. Нуреев Р. М. Россия: особенности институционального развития / Р. М. Нуреев. — М. : НОРМА, 2009. — 384 с.

20. Осовская Г. В. Управление трудовыми ресурсами / Г. В. Осовская, О. В. Крушельницкая. — М. : Кондор, 2003. — 223 с.

21. Шлендер П. Э. Рынок труда : учеб. пособие / П. Э. Шлендер. — М. : Вузовский учебник, 2004. — 208 с.

22. Экономический энциклопедический словарь : в 2 т. Т. 2 / [Мочерный С. В., Ларина Я. С., Устенко О. А. та ін.] ; ред. С. В. Мочерный. — Львов : Мир, 2006. — 568 с.

23. Shultz T. Investment in Human Capital / Shultz T. — New York ; London : [s. n.], 1971. — P. 64-65.

References

1. Balabanova L. V. Upravlinnja personalom: pidruchnyk. / O. V. Sardak. — K.: Centr navchal'noi' literatury, 2011. — 468 p. (*in Russian*)

2. Batova V. N. Strategic management of enterprise labour potential as a tool for economic security / V. N. Batova, V. V. Rassadin // Middle-East Journal of Scientific Research. — 2014. — No. 21 (2). — P. 401-405. (*in Russian*)

3. Bezsmertnaja V. V. Strategichne upravlinnja kadrovim potencialom pidpriemstva / V. V. Bezsmertnaja // Jekonomika i upravlenie. — 2007. — № 3. — p. 48-53. (*in Russian*)
4. Dmitrenko G. A. Strategicheskij menedzhment: celevoe upravlenie personalom organizacij / G. A. Dmitrenko. — K. : MAUP, 1998. — 188 p. (*in Russian*)
5. Dobrynin A. I. Chelovecheskij kapital v tranzitivnoj jekonomike: formirovanie, ocenka, jeffektivnost' ispol'zovanija / Dobrynin A. I., Djatlov S. A., Cyrenova E. D. — SPb. : Nauka, 1999. — 309 p. (*in Russian*)
6. Dolgushkin N. K. Kategorii «trudovye resursy», «rabochaja sila», «kadry» — sushhnost' i sodержanie / N. K. Dolgushkin, V. G. Novikov // Agrarnaja nauka. — 2001. — № 4. — p. 11-12. (*in Russian*)
7. Dudar' A. P. Mehanizm upravlinnja ljuds'kymy resursamy torgivel'no-vyrobnychyh pidpryjemstv v suchasnyh umovah : monografija / Dudar' A. P. — Simferopol' : Tavryja-Pljus, 2005. — 452 p. (*in Russian*)
8. Zolotogorov V. G. Jekonomika : jencikloped. slov. / Zolotogorov V. G. — Minsk : Interpresservis ; Knizhnyj dom, 2003. — 720 p. (*in Russian*)
9. Kalinin A. M. Konceptual'ni pidhodi do viznachennja sutnosti kadrovogo potencialu pidpriemstva / A. M. Kalinin // Visnik ONU imeni I. I. Mechnikova. — 2014. — T. 19. vip. 2/5. — p. 51-54. (*in Ukrainian*)
10. Kapeljushnikov R. I. Konceptija chelovecheskogo kapitala. Kritika sovremennoj burzhuaznoj politicheskoi jekonomii / Kapeljushnikov R. I. — M. : Nauka, 1977. — 287 p. (*in Russian*)
11. Kasich-Pilipenko T. M. Kadrovij potencial jak ključova skladova konkurentnoï perevagi pidpriemstva / T. M. Kasich-Pilipenko, T. A. Djachko // BiznesInform. — 2011. — № 4. — p. 147-150. (*in Russian*)
12. Kostakov V. G. Intensifikacija ispol'zovanija trudovogo potenciala / Kostakov V. G., Popov A. A. // Socialisticheskij trud. — 1982. — № 7. — p. 61-69. (*in Ukrainian*)
13. Kotljar A. E. Teoreticheskie problemy zanjatosti ostajutsja aktual'nymi / A. E. Kotljar // Chelovek i trud. — 1996. — № 5. — p. 7-11. (*in Russian*)

14. Kritskij M. M. Jekonomicheskaja teorija i hozjajstvennaja reforma : sb. nauch. tr. / redkol.: M. M. Kritskij i dr.; S.-peterb. gos. inzhener-jekon. akad. — SPb. : SPbGIIeA, 1995. — 125 p. (*in Russian*)

15. Kurganskij S. A. Struktura chelovecheskogo kapitala i ego ocenka na makrourovne / S. A. Kurganskij ; Irkutsk. gos. jekon. akad. // Izvestija Irkutskoj gosudarstvennoj jekonomicheskoy akademii. — 2011. — № 6 (80). — p.15-22. (*in Russian*)

16. Makkonel K. R. Jekonomiks: principy, problemy i politika / Makkonel K. R., Brju S. L. — 14-e izd. — M. : Infra-M, 2003. — 92 p. (*in Russian*)

17. Marks K. Sochinenija : T.23. K Kritike politicheskoy jekonomii / Marks K., Jengel's F. — M. : Izdatel'stvo politicheskoy literatury, 1960. — 516 p. (*in Russian*)

18. Neverkevich D. O. Vlijanie sovremennogo sostojanija zanjatosti na formirovanie kadrovogo potenciala organizacij : avtoref. dis... kand. jekon. nauk : spec. 08.00.05 «Ekonomika i upravlenie narodnym hozjajstvom» / D. O. Neverkevich; Moskov. gumanitar. un-t. — M. : NNOU «MGU», 2008. — 23 p. (*in Russian*)

19. Nureev R. M. Rossija: osobennosti institucional'nogo razvitija / R. M. Nureev. — M. : NORMA, 2009. — 384 p. (*in Russian*)

20. Osovskaja G. V. Upravlenie trudovymi resursov / G. V.Osovskaja, O. V. Krushel'nickaja. — M. : Kondor, 2003. — 223 p. (*in Russian*)

21. Shlender P. Je.Rynok truda : ucheb. posobie / P. Je. Shlender. — M. : Vuzovskij uchebnyk, 2004. — 208 p. (*in Russian*)

22. Jekonomicheskij jenciklopedicheskij slovar' : v 2 t. T. 2 / [Mochernij S. V., Larina Ja. S., Ustenko O. A. ta in.] ; red. S. V. Mochernyj. — L'vov : Mir, 2006. — 568 p. (*in Russian*)

Сведения о рецензенте:

Алексеев Сергей Борисович, к.э.н., Доцент кафедры экономики предприятия, Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского, г. Донецк