Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Управление персоналом: соотношение трудового права и кадрового менеджмента

**Год:**

2004

**Автор научной работы:**

Татаринов, Александр Алексеевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Киров

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

211

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Татаринов, Александр Алексеевич

Введение.

Глава 1 Управление персоналом как предмет изучения трудового права.

1.1 Понятие управления персоналом в трудоправовом аспекте.

1.2 Формы и методы управления персоналом.

Глава 2 Локальное регулирование труда.

2.1 Обязательные локальные нормативные акты.

2.2 «Необязательные» локальные нормативные акты.

2.3. Трудовой договор — основной правовой инструмент управления персоналом.

Глава 3 Управление организацией и участие представителей работников.

3.1. Руководитель организации и структура управления.

3.2. Взаимоотношение руководителя организации с коллективом работников: правовое оформление.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Управление персоналом: соотношение трудового права и кадрового менеджмента"

Актуальность темы исследования. Происходящие в России трансформационные процессы не могли не затронуть сферу труда. От современных предпринимателей требуется находить и использовать новые формы, приёмы, методы и рычаги управления хозяйственной деятельностью, в том числе деятельностью по управлению главной производительной силой — работниками, так как эффективная экономика в сложных рыночных реалиях невозможна без эффективного управления. Управление - это организующий фактор процесса несамостоятельного труда, оно систематизирует применение живого труда, выстраивая работника и работодателя в такие отношения, в которых работник является объектом воздействия, а работодатель субъектом.

Новые собственники строят управленческие отношения с работниками, исходя из своих представлений о власти, о формах и способах воздействия на персонал, что порождает в трудовых отношениях проблемы, требующие глубокого и всестороннего изучения.

Суть этих проблем состоит в двух взаимообусловленных процессах: во-первых, в игнорировании интересов работников, призванных отдавать все свои способности в интересах работодателя; а во-вторых, игнорируются правовые нормы, регулирующие вопросы защиты прав работников.

Всё чаще новые технологии управления персоналом заимствуются-из накопленного в странах Запада опыта активизации человеческого фактора. Идеи кадрового менеджмента, направленные на развитие человеческих ресурсов, получают в России всё более широкое распространение. Это, с одной стороны, является показателем общественного прогресса, а с другой — предполагает необходимость адаптации нововведений с российскими реалиями и, прежде всего, с трудовым правом. При этом практика диктует и необходимость обратного процесса. Признание того факта, что трудовое право далеко не в полной мере учитывает запросы кадрового менеджмента, а кадровый менеджмент не соизмеряет свои требования с трудовым правом, делает актуальным вопрос об их интеграции.

В последнее время отчетливо обозначилась интеграционная направленность в развитии практически всех областей человеческой деятельности. Учет этих тенденций заставляет рассматривать трудовое право во взаимодействии с другими феноменами социальной действительности, в том числе и с кадровым менеджментом. Требуется изучение этого взаимодействия, что позволит установить причины нарушения равновесия сложившейся системы, условия становления новой системы, осуществить отбор наиболее жизненных и эффективных элементов.

В современных условиях представляется весьма актуальной именно теоретическая разработка проблемы, Она, во-первых, даёт возможность обобщить многие практические аспекты взаимодействия трудового права и менеджмента, а, во-вторых, выделить на теоретическом уровне существующие недостатки действующего трудового законодательства, определить направление его развития.

Рассмотрение трудового права сквозь призму его соответствия идеям кадрового менеджмента важно для оценки прогресса России в создании зрелой системы демократических трудовых отношений.

Степень научной разработанности проблемы. Исследования в области управления трудом проводились и в советской науке трудового права (А.Б. Венгеров, В.В. Глазырин, В.И. Курилов, С.П. Маврин, В.И. Никитинский, A.C. Пашков, А.Р. Саркисов, В.Г. Сойфер, Е.Б. Хохлов и др.).

В последние несколько лет появились монографические исследования ученых-правоведов, посвященные трудовым отношениям в сфере корпоративного управления. Указанные проблемы в общем контексте затрагиваются в работах таких авторов, как В.И. Власов и О.М. Крапивин, Б.Р. Карабельников, М.В. Лушникова, A.M. Куренной, В.И. Шкатулла.

Введение в действие Трудового кодекса РФ стимулировало ученых к новым научным поискам. В настоящее время различные аспекты проблемы совершенствования трудового законодательства, в том числе приведение его в соответствие с современными требованиями кадрового менеджмента, находятся в центре пристального внимания Л.Ю. Бугрова, И.Я. Киселева, Т.Ю. Коршуновой, А.Ф. Нуртдиновой, Н.М. Саликовой, A.A. Силина, Г. Хныкина нового поколения ученых: З.С. Богатыренко, О. Зайцевой, П.Т. Подвысоцкого, Ю.Н. Полетаева, A.B. Эйрияна.

В новейший период истории развития России вопросам кадрового менеджмента первыми стали уделять внимание ученые в области экономики и управления (А.П. Егоршин, П.В\* Журавлев, АЛ. Кибанов, Г.Э. Слезингер, C.B. Шекшня и др.); психологии (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Н.С. и Е.Ю. Пряжниковы.), социологии (А.И. Кравченко, Р.И. Рывкина, А.И. Пригожин).

Гражданско-правовой аспект отношений, связанных с корпоративным управлением, является самостоятельным предметом исследования в работах Т.В. Кашаниной, И.С. Шиткиной, которые уделяют внимание и вопросам регулирования трудовых отношений посредством локального нормотворчества.

Проблемы внедрения в практику управления персоналом форм и методов кадрового менеджмента, практики применения трудового законодательства являются предметом научных дискуссий на страницах периодической печати, обсуждаются на научно-практических конференциях, семинарах. В то же время комплексные исследования, предметом которых являлось бы соотношение трудового права и кадрового менеджмента, в отечественной литературе по трудовому праву отсутствуют.

Объектом исследования являются общественные отношения в сфере наёмного труда, правовая связь между сторонами, участвующими в этих отношениях. Предмет исследования — правовые факторы организационно -управленческого воздействия на работников в процессе труда.

Цель диссертационного исследования. Целью данной диссертационной работы является исследование взаимодействия трудового права и кадрового менеджмента в рамках процесса управления персоналом, анализ правового регулирования трудовых отношений средствами законодательства, локальных нормативных актов и трудового договора, определение путей совершенствования трудового законодательства.

Для достижения поставленной цели в рамках диссертационного исследования определены конкретные задачи:

- обосновать взаимосвязь кадрового менеджмента и трудового права в системе управления персоналом;

- выделить и рассмотреть трудоправовой аспект управления персоналом;

- изучить и проанализировать с позиций связи с трудовым правом основные формы и методы управления персоналом;

- исследовать правовую и управленческую природу внутренних нормативных актов организаций, классифицировать локальные нормативные акты по такому основанию, как их обязательность для организации с точки зрения требований трудового законодательства;

- дать характеристику трудового договора как основного правового акта, индивидуализирующего процесс управления персоналом;

-исследовать вопросы институализации форм и методов взаимодействия руководителя с коллективом;

- выработать предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства

Методологическую основу диссертационного исследования составила диалектическая теория познания. В процессе исследования используются как общенаучные, так и специальные методы научного познания, метода эмпирического и теоретического исследования, позволяющие исследовать проблему комплексно: исторический, сравнительный и статистический методы, выявление междисциплинарных связей, а также способы толкования норм и категорий в праве посредством формальной логики и сравнительного правоведения с учетом практики. Принципиальной методологической ориентацией исследования является системно-структурный анализ. Исследование проводилось на основе анализа нормативно-правового материала и практического опыта управления персоналом с позиций правового и гуманного отношения к человеку.

Теоретическую основу диссертации составляют произведения как русских ученых конца 19-го - первой половины 20 веков — H.A. Бердяева, И.А. Ильина, П.И. Новгородцева, И.А. Покровского, B.C. Соловьева, П. Сорокина,

B.М. Хвостова и других, так и советских и современных российских ученых: Н.Г.Александрова, С.С. Алексеева, Д.Н. Бахраха, Б.К. Бегичева, Л.Ю. Бугрова, Ю.В. Варламовой, А. К. Гастева, С.Ю. Головиной, Н.И. Гонцова, К.Н. Гусова,

C.А. Иванова, И.Я. Киселева, С.М. Кудрина, Р.З. Лившица, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, М.В. Молодцова, В.И. Никитинского, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, A.C. Пашкова, Н.М. Саликовой, В.Н. Скобелкина, А.И. Ставцевой, Л.А. Сыроватской, Ю.А. Тихомирова, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, С.С. Худяковой, A.B. Эйрияна и других.

Нормативную основу исследования составили положения Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Гражданского кодекса РФ, иных нормативных актов трудового и гражданского законодательства, Кодекса РФ об административных правонарушениях, международно-правовые договоры и соглашения, документы Международной организации труда.

Эмпирической базой исследования явились различные фактические материалы, полученные автором в ряде регионов РФ: локальные нормативные акты различных организаций Кировской и Пермской областей, Республики Коми, материалы судебной практики судов общей юрисдикции.

Научная новизна исследования. Данная работа является одним из первых

• « комплексных монографических исследований правового аспекта управления в сфере трудовых отношений в условиях формирования рыночной системы хозяйствования. Трудовое право рассматривается в неразрывном единстве с новой общественной практикой, каковой являются внедряемые в организациях формы и методы кадрового менеджмента.

Системный анализ правовой составляющей управления персоналом позволил сформулировать ряд новых теоретических и практических положений. Автор предлагает собственные определения некоторых правовых категорий, вносит конкретные предложения по внесению изменений в Трудовой кодекс РФ.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Эффективность управления персоналом достигается в результате взаимного уравновешивающего влияния трудового права и кадрового менеджмента, но не подавления одного другим. Российское трудовое право должно генерировать в себе стабильность, сохранение всего лучшего, что было наработано в предшествующие периоды и приспосабливаемое^ к новым рыночным реалиям, инновациям в сфере труда и кадрового менеджмента.

2. Весь управленческий процесс должен строиться на юридическом оформлении прав и обязанностей сторон трудовых отношений, признании достоинства личности. Через идеи бережного отношения к человеку, соблюдения его прав поверяются все формы и методы работы с персоналом. Оптимальным образом к управленческим инновациям, порождаемым идеями кадрового менеджмента, подходит развитие локального нормотворчества и договорной метод регулирования трудовых отношений.

3. Локальные нормативные акты автор определяет как юридически обязательные правила поведения, в которых выражена автономия сторон трудовых отношений (их представителей) по реализации делегированного государством права на установление правопорядка в конкретной организации наёмного труда. Предлагается перечень обязательных для каждой организации локальных нормативных актов, с этой целью статью 8 ТК РФ «Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем», дополнить частью пятой: «Каждый работодатель-юридическое лицо обязан иметь в своей организации следующие локальные нормативные акты:

-Правила внутреннего трудового распорядка; - Штатное расписание;

-Должностные инструкции (функциональные обязанности);

-Инструкции по охране труда;

-Программы вводного и первичного инструктажа по технике безопасности; -Положение (приказ) об организации и проведении аттестации рабочих мест; -Положение об оплате труда;

-Графики сменности (при многосменном режиме работы); -Графики отпусков;

-Полоэюение о сборе, хранении и использовании персональных данных работников;

-иные акты, установленные в обязательном порядке Федеральными законами и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти».

4. Возможное многообразие локальных нормативных актов - это правовое отражение многовариантности форм и методов современного управления персоналом. Анализ их содержания с позиций соответствия принципам трудового права и кадрового менеджмента, позволяет сделать выводы о необходимости внесения изменения и дополнения в некоторые статьиТК РФ.

В частности, требуется принять новую редакцию статьи 65 ТК РФ «Документы, предъявляемые при заключении трудового договора», в которой закрепить, что помимо указанных в законодательстве документов работодатель, в целях изучения деловых и личных качеств кандидата на работу, может требовать иные. документы, установленные локальными нормативными актами организации. С непременным условием о гарантиях на неприкосновенность частной жизни, недопустимости дискриминации, любого посягательства на честь и достоинство. Частью первой указанной статьи сделать норму следующего содержания: «При заключении трудового договора работодатель или его представитель обязаны ознакомить вновь поступающего с содержанием статьи 86 настоящего Кодекса». И далее — дополнить часть 3 статьи 68 ТК РФ «Оформление на работу» упоминанием о соответствующем локальном нормативном акте: «При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, документом, регламентирующим порядок сбора, хранения и обработки персональных данных в организации, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором».

В кодексе должны получить развитие в виде самостоятельных глав институты конкурса, аттестации.

5. Трудовой договор, как сложная форма социального бытия, по своей природе органически подходит для формирования гибких трудовых отношений в соответствии с принципами менеджмента. В этом качестве он играет роль подлинного источника права. Современное трудовое право России, несмотря на большие изменения, по-прежнему не в достаточной мере признает автономию и творческий потенциал личности работника. В связи с этим в работе:

- с учетом явно выраженных тенденций мобильности трудовых ресурсов делается вывод о несоответствии принципа определенности трудовой функции современным требованиям, предлагается дефиниция: «Трудовая функция — это определенное соглашением сторон место работника в производственной среде, его трудовые обязанности, права и действия, вытекающие из профессионального статуса и рода деятельности на этом месте и направленные на решение задач, поставленных работодателем».

- автор приходит к заключению о необходимости отказаться в Трудовом кодексе от понятия «перемещение»;.

- проведен анализ понятия «ненормированный рабочий день» в редакции ст. 101 ТК РФ, делается вывод о том, что в существующем легальном виде данное понятие не соответствует своей сути, предлагается следующее определение: «Ненормированный рабочий день — это особый режим работы, устанавливаемый для отдельных категорий работников, у которых вследствие характера выполняемой трудовой функции дневная продолжительность рабочего времени эпизодически может превышать норму».

6. Работодатель должен отвечать за воспроизводство рабочей силы работника заботиться о повышении её качества, поэтому обосновывается вывод о том, что к обязанностям, перечисленным в статье 22 ТК РФ, необходимо добавить следующие: устанавливать работникам справедливую заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование;

- обеспечивать повышение квалификации работника, поддерживать его стремление к повышению профессионального уровня и продвижению.

7. Четко выстроенная и обозначенная структура организации - непременное условие организационной культуры. В трудоправовом аспекте - это основа для распределения и оформления полномочий, стабильности трудовых отношений, а осознание того, что структура не может быть неизменной, делает актуальным вопросы профессиональной мобильности, планирования переобучения и повышения квалификации.

8. Признается необходимым упорядочить, единообразить применение в ТК РФ понятия «представитель работодателя», легализовать в трудовом законодательстве понятие «должностное лицо», которое определяется автором как руководитель, иное лицо, наделенное законом, нормативно-правовыми актами органов исполнительной власти, учредительнымидокументами и иными локальными нормативными актами организационно-распорядительными или административно-хозяйственными полномочиями, действующее в пределах установленной компетенции в интересах этой организации.

9. Взаимоотношения между руководителем и работниками в настоящее время должны строиться на реально существующем уровне доверия при активном воздействии государства на повышение жизненного уровня трудящихся и правовое сознание сторон трудовых отношений.

Институализация различных форм производственной демократии должно стать приоритетным направлением теории и практики трудовых отношений. Наиболее реальной формой участия наемных работников в управлении является активное развитие самоуправления (самоорганизации) на индивидуальном и бригадном уровне. Вместе с тем в работе высказывается предложение, что государство как собственник может инициировать более сложные формы участия работников в управлении на унитарных предприятиях, а также в акционерных обществах, где является крупнейшим акционером.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования. Ценность теоретических положений, сформулированных в диссертации, связана с новизной и комплексностью исследования.

Содержащиеся в диссертации теоретические выводы и практические предложения могут быть использованы в дальнейшей разработке различных норм и институтов при подготовке изменений и дополнений действующих, а также новых законодательных и иных нормативно-правовых актов. Практическая значимость настоящей диссертации заключается в возможности использования высказанных рекомендаций в работе с персоналом в организациях различных организационно-правовых форм. Кроме этого, диссертационное исследование может найти применение в учебном процессе при подготовке учебно-методических материалов для проведения занятий по дисциплинам «Трудовое право» и «Управление персоналом».

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертации и научные результаты, полученные автором в процессе работы над диссертацией, отражены в выступлениях на 8 научно-теоретических, научно-практических международных, межрегиональных, межвузовских конференциях опубликованы в десяти сборниках научных трудов.

Материалы диссертационного исследования используются автором в учебном процессе при проведении лекционных и семинарских занятий по трудовому праву, руководстве курсовыми, дипломными, работами со студентами различных ВУЗов г. Кирова, при чтении лекций и проведении практических занятий с работниками кадровых служб Кировской области в обществе «Знание».

Структура работы. Диссертационное исследование состоит из введения, трёх глав, включающих восемь параграфов, заключения, списка использованных нормативно-правовых актов и библиографии.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Татаринов, Александр Алексеевич

Заключение

Изучение вопросов взаимодействия трудового права и кадрового менеджмента имеет как научное, так и практическое значение. Оно должно служить основой для совершенствования социальных отношений и институтов, а также юридических норм и практики их применения, для укрепления системы социального контроля, правового воспитания, профилактикиправонарушений в трудовых отношениях, способствовать укреплению дисциплины и законности, нравственной и правовой основы трудовых отношений в каждой организации.

Эффективность управления персоналом достигается в результате взаимного уравновешивающего влияния трудового права и кадрового менеджмента, но не подавления одного другим. Это означает: а) идеи кадрового менеджмента нуждаются в правовом обеспечении их практической реализации; б) трудовое право не может ограничиваться уже выработанными нормами,, оно должно, учитывая объективные реалии развития кадрового менеджмента, совершенствоваться и обогащаться от соприкосновения с этими реалиями.

Весь управленческий процесс должен строиться на юридическом оформлении прав и обязанностей сторон трудовых отношений, признании достоинства личности.

Оптимальным образом к управленческим инновациям, порождаемым идеями кадрового менеджмента, подходит развитие локального нормотворчества и договорной метод регулирования трудовых отношений.

В целом современное российское трудовое законодательство развивается именно по этому прогрессивному пути. Вместе с тем, рассмотрение управления персонала с позиций системно-структурного анализа позволяет выявить определённые пробелы и «архаизмы» в законе. Если мы хотим, чтобы трудовые отношения развивались динамично, соответствовали избранному страной рыночному направлению развития экономики, требуется корректировать трудовое законодательство. Российские учёные проводят большую работу в этом направлении. Мы, в свою очередь, обращаем внимание на следующих моментах.

Каждый работодатель, разрабатывая кадровую политику, должен определить круг требующихся в организации правил, положений и инструкций. При этом необходимо установить их иерархичность и придерживаться, по крайней мере, двухуровневой схемы: первый уровень (высший), включает обязательные для всех организаций документы, второй уровень - все прочие.

Локальные нормативные акты мы понимаем как юридически обязательные правила поведения, в которых выражена автономия сторон трудовых отношений (их представителей) по реализации делегированного государством права на установление правопорядка в конкретной организации наёмного труда Статью 8 ТК РФ «Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем» необходимо дополнить частью пятой, с перечнем обязательных локальных нормативных актов: «Каждый работодатель-юридическое лицо обязан иметь в своей организации следующие локальные нормативные акты: -Правила внутреннего трудового распорядка; -Штатное расписание;

-Должностные инструкции (функциональные обязанности); -Инструкции по охране труда;

-Программы вводного и первичного инструктажа по технике безопасности; -Положение (приказ) об организации и проведении аттестации рабочих мест; -Положение об оплате труда;

-Графики сменности (при многосменном режиме работы); -Графики отпусков;

-Положение о сборе, хранении и использовании персональных данных работников;

-иные акты, установленные в обязательном порядке Федеральными законами и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти».

В Уставы и другие учредительные документы необходимо вносить положения, касающиеся обеспечения безопасности труда (обязательность таких условий следует закрепить в гражданском законодательстве).

В ТК РФ предлагаем дать ряд дефиниций, позволяющих однозначно трактовать суть тех или иных правовых явлений и категорий. В частности, «Должностная инструкция — это локальный нормативный акт, в котором производится юридическое закрепление комплекса обязанностей, прав и г ответственности работника, связанных с осуществлением трудовой функции, определяется место должности в конкретной кооперации труда». Трудовую функцию можно обозначить как «определенное соглашением сторон место работника в производственной среде, его трудовые обязанности, права и действия, вытекающие из профессионального статуса и рода деятельности на этом месте и направленные на решение задач, поставленных работодателем».

Необходимо выработать определенный алгоритм действий работодателя, нацеленный на активное ознакомление работника с его правами. Для этого мы предлагаем частью первой статьи 65 «Документы, предъявляемые при заключении трудового договора» сделать норму следующего содержания: «При заключении трудового договора работодатель или его представитель обязаны ознакомить вновь поступающего с содержанием статьи 86 настоящего Кодекса». И далее - дополнить часть 3 статьи 68 ТК РФ «Оформление на работу» упоминанием о соответствующем локальном нормативном акте: «При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, документом, регламентирующим порядок сбора, хранения и обработки персональных данных в организации, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором».

Требуется принять новую редакцию статьи 65 ТК РФ, в которой закрепить, что помимо указанных в законодательстве документов, работодатель в целях изучения деловых и личных качеств кандидата на работу может требовать иные документы, установленные локальными нормативными актами организации. С непременным условием о гарантиях на неприкосновенность частной жизни, недопустимости дискриминации, любого посягательства на честь и достоинство.

В Трудовой кодекс необходимо включить главу, посвященную проведению конкурса. Здесь, или в ст. 18 ТК РФ, конкурс может быть определён следующим образом - «это процедура публичного изучения и сравнения деловых качеств кандидатов на занятие вакантной должности в организации с целью отбора лучшего посредством заранее доведённых до конкурсантов объективных критериев. С лицом, победившим в конкурсе, работодатель обязан заключить трудовой договор на объявленных условиях». В статьях 16 и 18 ТК РФ необходимо сделать указание на то, что перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания определяются локальными нормативными актами

В законодательном порядке следует предусмотреть возможность участия во внешнем конкурсе без согласия работодателя по занимаемой работе, право на неоплачиваемый отпуск в дни проведения конкурса. Последнее может быть закреплено в части 2 ст. 128 ТК РФ.

Назрела необходимость внести дополнительную главу в ТК РФ, регулирующие основополагающие вопросы организации и проведения аттестации. На наш взгляд аттестация — это производимое в установленном порядке юридическое оформление оценки профессиональных и деловых качеств работника с целью определения его соответствия занимаемой должности (трудовой функции) и дальнейших перспектив развития и использования трудового потенциала работника в организации.

Работодатель должен отвечать за воспроизводство рабочей силы работника заботиться о повышении её качества, поэтому к обязанностям, перечисленным в статье 22 ТК РФ, считаем необходимым добавить следующие: устанавливать работникам справедливую заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование;

- обеспечивать повышение квалификации работника, поддерживать его стремление к повышению профессионального уровня и продвижению.

Трудовой договор как важнейший элемент свободных трудовых отношений требует признания безоговорочного приоритета воли сторон и свободы волеопределения, что предполагает разработку в трудовом праве таких категорий как «недействительность», «оспоримость», «ничтожность» трудового договора или отдельных его условий, «правовые последствия признания трудового договора недействительным», «правовые последствия изменения и расторжения трудового договора».

Признание активного творческого начала в личности работника диктует необходимость пересмотра ряда норм ТК РФ, в частности, о перемещении, о режиме ненормированного рабочего времени.

Считаем целесообразным отказаться от понятия «перемещение».

Предлагаем свою редакцию статьи 101 ТК РФ: «Ненормированный рабочий день - это особый режим работы, устанавливаемый для отдельных категорий работников, у которых вследствие характера выполняемой трудовой функции дневная продолжительность рабочего времени эпизодически может превышать норму».

Управление процессом труда следует признать одним из конституирующих признаков предмета трудового права. Это предполагает, прежде всего, наличие власти работодателя по организации труда, единоначалия и наделение им властью своих представителей. В трудовом праве России требуется развить и упорядочить применение представительства. Так же полагаем целесообразным дать в Трудовом кодексе следующую дефиницию: «Должностное лицо организации (юридического лица) - руководитель, иное лицо, наделенное законом, нормативно-правовыми актами органов исполнительной власти, учредительными документами и иными локальными нормативными актами организационно-распорядительными или административно-хозяйственными полномочиями, действующее в пределах установленной компетенции в интересах этой организации».

Другой составляющей современного управленческого процесса является его демократизация. Готовность работодателя привлечь к управлению работников и их представителей признано одним из мощных мотивирующих факторов, влияющих на эффективность производства. Взаимоотношения между руководителем и работниками в настоящее время должны строиться на реально существующем уровне доверия при активном воздействии государства на повышение жизненного уровня трудящихся и правовое сознание сторон трудовых отношений. Институализация различных форм производственной демократии должно стать приоритетным направлением теории и практики трудовых отношений.

В современных условиях самой реальной формой вовлечения наемных работников в управление является активное развитие самоуправления (самоорганизации) на индивидуальном и бригадном уровне. Вместе с тем государство как собственник может инициировать более сложные формы участия работников в управлении на унитарных предприятиях, а также в акционерных обществах, где является крупнейшим акционером.

Указатель сокращений.

БВС- Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. БМТ РФ - Бюллетень министерства труда и социального развития Российской федерации.

БНА РФ - Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

ВС РФ - Верховный Суд Российской Федерации ГК РФ- Гражданский кодекс Российской федерации ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

КоАП РФ - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

НКТ СССР - Народный комиссариат труда СССР.

СЗ РФ- Собрание законодательства Российской Федерации.

СНД - Съезд народных депутатов РСФСР.

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации.

ТКХ - Тарифно-квалификационные характеристики

ФКЦБ - Федеральная комиссия по ценным бумагам. г.- год, годы. изд-во - издательство гл.- глава, главы. общ. ред. - общая редакция. отв. ред. - ответственный редактор. п. - пункт, пункты. прим.- примечание. с. - страница, страницы. см. - смотри. ст. - статья, статьи ун-т - университет ч. - часть, части.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Татаринов, Александр Алексеевич, 2004 год

1. Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.

2. Всеобщая декларация прав человека, 10 декабря 1948 г. Принята резолюцией 217 А (П1) Генеральной Ассамблеи ООН // Международные акты о правах человека. Сборник документов. М.: НОРМА - ИНФРА-М, 2000.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года (вступил в силу для СССР 3 января 1976 года) / Международные акты о правах человека. Сборник документов. — М.: НОРМА ИНФРА-М, 2000.

4. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод. Подписана государствами-членами Совета Европы от 4 ноября 1950 г. (с изменениями, которые были внесены всеми позднее принятыми

5. Протоколами) // Международные акты о правах человека. Сборник документов. М.: НОРМА - ИНФРА-М, 2000.

6. О свободе ассоциаций и защите права на организацию: Конвенция МОТ от 9 июля 1948 г. № 87. Ратифицирована СССР 6 июля 1956 г. // Библиотечка «Российской газеты». 1999. № 22-23.

7. Ст. 4737; 4746; 2003. № 2. Ст. 167.

8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. 195-ФЗ (в ред. от 9.05.2004 г.) // СЗ РФ. 2002, № 1 (ч. 1) ст. 1.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с последующими изменениями) // СЗ РФ. 2002. №1.4.1. Ст. 3; №30. Ст. 3014; 3033; 2003. № 27. Ст. 2700; 2004. №18. Ст.1690.

10. Закон РФ от И марта 1992 г. № 2490-1 (с последующими изменениями) «О коллективных договорах и соглашениях» // Ведомости РФ. 1992. № 17. Ст. 890; СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4558; 1999. № 18. Ст. 2219; 2002. №1. Ст. 2.

11. Закон РФ от 27.04.93 №4866-1 (ред. от 14.12.95) «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы гражданина»

12. Федеральный закон от 29.12.1994 № 77-ФЗ (ред. от 11.02.2002, с изм. от 23.12.2003) «Об обязательном экземпляре документов» // СЗ РФ 1995, №1.Ст.1.

13. Федеральный закон от 20 февраля 1995 г. № 24 ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации» //СЗ РФ. 1995, №8. Ст. 609.1406 основах государственной службы Российской Федерации:

14. Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ (с последующими изменениями) // СЗ РФ. 1995 №31 Ст. 2990; 1999. № 8. Ст. 974; 2000. № 46. Ст. 4537- 2003 № 22 Ст. 2063.

15. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ (с последующими изменениями) «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» // СЗ РФ. 1995. №48. Ст. 4557; 2001. № 46. Ст. 4307; 2001. № 46. Ст. 4307;2002. № 1. Ст. 2.

16. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ (с последующими изменениями) «О некоммерческих организациях» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 45; 1998. № 48. Ст. 5849; 1999. № 28 Ст. 3473; 2002. № 12. Ст. 1093; № 52. Ч. II. Ст. 5141.

17. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (с последующими изменениями) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ 1996 №3. Ст. 148; 2002. № 12. Ст. 1093; №30. Ст. 3029; 3033; 2003. № 27. Ст. 2700.

18. Федеральный закон от 8 мая 1996 г. №41-ФЗ (с последующими изменениями) «О производственных кооперативах» // СЗ РФ. 1996. №20. Ст. 2321; 2001. №21. Ст. 2062; 2002. № 12. Ст. 1093.

19. Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ (с последующими изменениями) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // СЗ РФ. 1998. № 7. Ст. 785; № 28. Ст. 3261; 1999. № 1. Ст. 2; 2002. № 12. Ст. 1093.

20. Федеральный Закон от 17 июля 1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1999, №29. Ст. 3702; Х°21. Ст. 1916; 2003, №2. Ст. 167.

21. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

22. Федеральный закон от 24 декабря 2002 г. «О железнодорожном транспорте» // СЗ РФ. 2003, №2. Ст. 169.

23. Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 1996 г. № 353 «Об утверждении Положения о проведении аттестации федерального государственного служащего» (в ред. Указа Президента РФ от 12.11.99 № 1499) // СЗ РФ. 1996, № 11. Ст. 103 6.

24. Указ Президента РФ от 29 апреля 1996 г. № 604 «Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы» // СЗРФ. 1996. № 18. Ст. 2115.

25. Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» //СЗ РФ. 2002, №33. Ст.3196.

26. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. № 468 (с последующими изменениями) «О службе по урегулированию коллективных трудовых споров» // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1999; 1998. № 14. Ст. 1579.

27. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 № 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" // СЗ РФ. 2000, №22. Ст.2314.

28. Постановление Правительства РФ от 19.03.2001 г. №207 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности в области вооружения и военной техники» // СЗ РФ, 2001, №13, ст.1260

29. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

30. Постановление Минтруда России от 14 июля 1993 г. № 135 «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и Примерной формы трудового договора (контракта)»// БМТ РФ. 1993. № 9—10.

31. Постановление Минтруда РФ от 06 июня 1996 № 32 «Об утверждении «Тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих» //БМТ РФ. 1996, №7.

32. Постановление Минтруда РФ от 14 марта 1997 г. №12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда» // БМТ РФ. 1997, №5.

33. Постановление Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37 « Об утверждении «Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» //БМТ РФ. 1998, №12.

34. Постановление Минтруда РФ от 8февраля 2000 г. №14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации» //БМТ РФ. 2000, №2; 3.

35. Постановление Минтруда РФ от 17 декабря 2002 года №80 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда» //БМТ РФ. 2003, №5.

36. Постановление Минтруда и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении «Порядка обучения по охране труда и проверкизнаний требований охраны труда работников организаций» //БМТ РФ.2003, №3.

37. Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты» //Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2004, №5

38. Распоряжение Минимущества России от 11 декабря 2003 №6946-р «Об утверждении Примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия» // БМТ РФ.2004, №2.

39. Распоряжение Федеральной комиссии по ценным бумагам РФ от 4 апреля 2002 г. № 421/р «О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения» (вместе с Кодексом корпоративного поведения) //Вестник ФКЦБ РФ. 2002, №4

40. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002-2004 годы от 20 декабря 2001 г. // РГ. 2002. 19 янв.

41. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации

42. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. №10 (с последующими изменениями) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» //Российская газета. 1995, 8 апреля; Бюллетень ВС РФ. 1997, №1; 1998, №3.

43. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. №5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» //Бюллетень ВС РФ. 2003, №12.

44. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса

45. Российской Федерации» //Бюллетень ВС РФ. 2004, №6.1. Список литературы

46. Абросимов И.Д., Медведев В.П. Менеджмент как система управления хозяйственной деятельностью: Учебное пособие.-М: Знание, 1991. Вып.1.

47. Аврелий М. Наедине с собой. Размышления СПб.: «Кристалл», 1999.

48. Азямова Л.В. Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя //Справочник кадровика, 2001, №1.53 .Акопов Д. Правовое регулирование труда руководителей организаций по новому Трудовому кодексу РФ // Хозяйство и право. 2002, №9

49. Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт). М.: ООО «Эксперт.бюро-М», 1997.

50. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Госиздат, 1948.

51. Алексеев С.С. Восхождение к праву. Поиски и решения. — М.: Изд-во НОРМА, 2001.

52. Алексеев С.С. Право: азбука — теория философия: Опыт комплексного исследования. - М.: «Статут», 1999

53. Андреев В.П. Организация и деятельность комиссий по трудовым спорам на предприятиях //Трудовое право, 2002, №11.

54. Андреев С. Россия в перспективе //Октябрь, 1992, №3.

55. Анохин A.B. Правовые вопросы формирования профессиональной культуры работника: Автореф. дис. канд. юр. наук. — Томск, 1999.

56. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1985.

57. Афанасьев В.Г. Системность и общество. М.: Политиздат, 1980.

58. Ахиезер A.C. Об особенностях современного философствования (Взгляд из России) // Вопросы философии, 1998. № 2.

59. Ахиезер A.C. Россия в условиях стратегической нестабильности (материалы «круглого стола») //Вопросы философии, 1995, №9.

60. Баринов ВА., Баринов Н.В. Организационный подход к управлению конфликтами //Менеджмент в России и за рубежом. 1999, №5.

61. Барсукова С. Почему существует личный наём в России? //Проблемы теории и практики управления, 2003, №4.

62. Батурина Ю.Б. / Правовая культура в России на рубеже столетий (Обзор Всероссийской научно-теоретической конференции) // Государство и право, 2001, № 10.

63. Бахрах Д.Н. Административное право: Учебник для вузов. М.: Изд-во БЕК, 1999.

64. Бахрах Д.Н. Основные понятия теории социального управления. Учебное пособие по спецкурсу. Пермь: Изд-во. Пермского ун-та., 1978.

65. Бачило И.Л. Функции органов управления (правовые проблемы оформления и реализации). — М.: Юридическая литература, 1976.

66. Бачило И.Л., Катрич С.В., Сергиенко JI.A. Обеспечение порядка в управлении производством. — М.: Юридическая литература, 1986.

67. Бедность помолодела. / Статистика //Российская газета, 10 февраля 2004, №24

68. Безина А.К., Бикеев A.A., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1984.

69. Беннет Р. Секреты эффективного управления/ Пер. с англ. М.: Изд-во «ЛОРИ», 1999.

70. Бердяев H.A. Судьба России. Самосознание.- Ростов н/Д: Изд-во «Феникс», 1997.

71. Берталанфи Л.-ф. История и статус общей теории систем / Мир философии: книга для чтения в 2-х частях. 4.1. — М.: Политиздат, 1991.

72. Бизнесу не нужны забастовки. //Российская газета, 2004, 11 февраля, №25

73. Бир С. Мозг фирмы,- М.: Радио и связь, 1993.

74. Блауберг И.В. Проблема целостности и системный подход. — М.: Эдиториал -УРСС, 1997.

75. Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения. М.: Наука, 1978.

76. Бондаренко М.В. Проблемы недействительности трудовых договоров //Трудовое право, 2001, № 4.

77. Бубон В.К.Уголовно-правовые средства охраны труда // Юридический мир, 2003, №4.

78. Бугров Л.Ю. Кадровый менеджмент и трудовое право России //Карьера, 1997. №12.

79. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. -Пермь: Изд-во. Пермского ун-та, 1992.

80. Бугров Л.Ю. Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом. //Российская юстиция, 2002, № 5.

81. Бугров Л.Ю., Худякова С.С., Варламова Ю.В., Гонцов Н.И. Творчество и трудовое право. — Пермь: Изд-во Пермского ун-та, 1995.

82. Бузгалин А. Пути совершенствования собственности и труда в России // Проблемы теории и практики управления, 2003, №2.

83. Бурцев В.В. Управленческий контроль как система //Менеджмент в России и за рубежом, 1999, № 5.

84. Бухаловский О.Н. Правовое положение предприятий по трудовому законодательству. — Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1974.

85. Бухарин Н.И. Избранные труды: История и организация науки и техники. -Л.: Наука, 1988.

86. Быков C.B. Групповые нормы как фактор регуляции трудовой дисциплины в производственных группах. Автореф. дис. . канд. психол. наук. СПб., 1997.

87. Бычкова Е.Н. Договоры акционерного общества с его исполнительным органом и ответственность за их нарушение // Известия вузов. Правоведение. 2000, №2.

88. Вайнпггейн В.Н. Достоинства и проблемы нового Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право, 2002, № 5.

89. Васильев A.C. Научные методы принятия решений в оперативном управлении производством //Советское государство и право, 1984, №6.

90. Вебер М. Избранные произведения./ Пер. с нем. М: Прогресс, 1990.

91. Венгеров А.Б., Никитинский В.И. Трудовое право и психология труда./ Ученые записки ВНИИСЗ. М., 1969.

92. Венгеров А.Б. Синергетика, юридическая наука, право // Советское государство и право, 1986, № 10.

93. Венгеров А.Б., Барабащева Н.С. Нормативная система и эффективность общественного производства М., 1985.

94. Виссема X. Управление бизнес-единицами: децентрализация предпринимательства //Менеджмент в России и за рубежом, 1999, №4.

95. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. — М.:Дело, 1991.

96. Гальперин Л.Б. о специфике локального нормативного регулирования. //Известия вузов. Правоведение, 1971, №5.

97. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск: Изд-во Белорусского ун-та, 1978.

98. Глущенко П.П., Кикоть В Л. Теория и практика социально-правовой защиты конституционных прав, свобод и интересов граждан в Российской Федерации. Учебник, М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2002.

99. Головина С.Ю. Проблема выбора терминов для обозначения понятий в трудовом праве // Известия вузов. Правоведение, 2000, № 5.

100. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: Учеб.-практ. пособие. М.: Дело, 2003.

101. Головина С. Мершина Н. Срочные договоры в трудовом кодексе и решениях Конституционного суда // Российская юстиция, , 2003 ,№3

102. Гончаров B.B.B поисках совершенства управления. Руководство для высшего управленческого персонала. Т. 1-2. М.:МНИИПУ, 1997.

103. Гонцов Н.И. К вопросу об источниках российского трудового права // Фундаментальные и прикладные проблемы развития юридической науки: Тезисы докладов научно-практической конференции. Пермь, 1998.

104. Граждан В.Д. Координация и субординация в системе социального управления./ Социальное управление: Курс лекций. М.: Изд-во РАГС, 2000.

105. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2001.

106. Гусов Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Юристь, 2000.

107. Гущина H.A. О поощрительном методе // Закон и право, 2004, №1.

108. Гущина H.A. Поощрительные правоотношения //Закон и право, 2004, №3.

109. Дилигенский Г.Г. Индивидуализм старый и новый. Личность в постсоветском социуме //Политические исследования, 1999, №3.

110. Дождев Д.В. Римское частное право. Учебник для вузов. Под ред. B.C. Нерсесянца. М.: ИНФРА-М- НОРМА, 1997.

111. Дресвянкин В.Б. Пробелы в российском трудовом праве. — Пермь: Изд-во Пермского ун-та, 2004.

112. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Канон, 1996.

113. Дюрягин И.Я. Право и управление.- М.: Юридическая литература, 1981.

114. Евенко Л.И. Менеджмент на пороге XXI века / Вступительная статья к кн. М. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.- М.: Дело, 1998.

115. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 1999.

116. Ершов В.В., Ершова Е.А. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право //Трудовое право, 2001, №2.

117. Ершов В. А., Ершова Е. А. Трудовой договор: Учебное пособие для образовательных учреждений Министерства юстиции РФ. — М.: Дело, 2001.

118. Жуков А.Л. Варианты построения тарифных сеток. //Справочник кадровика, 2002, №10.

119. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений М.: «Экзамен», 2000.

120. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. Учеб. Пособие. М.: Экзамен, 2002.

121. Забиров А.Н. Комплексное социально-правовое исследование в области трудовых правоотношений: Дис.канд соц. наук. — М., 1995

122. Зайцева О.Б. Заключение аттестации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Трудовое право, 2003, №4.

123. Зарубина Н.Н. Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства. — М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1998.

124. Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: деятельстно-структурная концепция. — М.: Дело, 2003.

125. Захарьин В.Р. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: «Налоговый вестник», 2002.

126. Защита персональных данных работника: Учебно-практическое пособие / Л. В. Тихомирова. М.: Юринформцентр, 2002.

127. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб.пособие для вузов. — М.г Академический проект, Екатеринбург: Деловая книга, 2003.

128. Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы //Государство иправо, 1994, № 8-9.

129. Иванов С А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта//Государство и право, 1995, №3.

130. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. — М.: Наука, 1982.

131. Илларионов А. Нормативно-предписанные функциональные обязанности сотрудников как предмет трудовых правоотношений, их характеристики и особенности составления.// Трудовое право, 2000, №2.

132. Ильин И.А. Путь к очевидности: Сочинения. М.: ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс, 1998.

133. Кабалина В.И. Изменение функций и статуса линейных руководителей //Социологические исследования, 1998, №5.

134. Кайлоу Р. Россия: реформирование трудовых отношений и стратегия социального диалога //Проблемы теории и практики управления, 1995, №6.

135. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в акционерных обществах -М.: «Статут», 2001.

136. Карташова Л.В., Николаева Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное142. поведение: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2000.

137. Кашанина Т.В. Корпоративное право (Право хозяйственных товариществ и обществ). Учебник для вузов. — М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1999.

138. Келлер-Пфундер А. Индивидуализация экономики персонала //Проблемы теории и практики управления, 1997, №2.

139. Кильдеев А.Х. Договоры о труде по российскому праву: Дис. канд. юр. Наук.-СПб, 1996.

140. Кемеров В.Е. Метафизика-динамика //Вопросы философии, 1998, №8.

141. Керимов Д.А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права). — М.: Аванта +, 2001.

142. Кибанов АЛ., Мамед-Заде Г.А., Родкина Т.А. Управление персоналом. Регламентация труда. /Под ред. АЛ.Кибанова — М.: «Экзамен», 1999.

143. Киселев И. Л. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. М.: Издательство НОРМА, 2001.

144. Киселев ИЛ. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. — М.: Дело» 1999.

145. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. М.: Изд. МГУ, 1992.

146. Климов Е.А. Психология профессионала: Избр. психологические труды. М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.

147. Климов П.В. Нестандартные виды договоров о труде в Великобритании. «Заемные работники» // Законодательство. Право для бизнеса, 2004, №1.

148. Кокуева Ж.М. Современная практика управления опыт фирмы «Панинтер» //Менеджмент в России и за рубежом, 1999, №4.

149. Колесников Ю.В. Кибернетизация, информатизация и коммуникации в управлении. /Социальное управление: Курс лекций. — М.: Изд-во РАГС, 2000.

150. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2003.

151. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /Под ред. Орловского Ю.П. М.:. Институт законодательства сравнительного правоведения при правительстве РФ, 2002.

152. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /Под ред.С.А. Панина М.: МЦФЭР, 2002.

153. Комментарий Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. В.И. Шкатуллы. М.: Издательство НОРМА, 2003.

154. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов: «Вища школа», 1977.

155. Копылова Г.К. Некоторые проблемы профессионального отбора персонала //Труды СГУ. Гуманитарные науки. Калининградский филиал СГИ. -М.: Современный гуманитарный университет. 2003.

156. Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование труда руководителей организаций: единство и дифференциация // Журнал российского права, 1998. №6

157. Кочеткова А.И. Психологические основы современного управления персоналом. М.: Изд-во ЗЕРЦАЛО, 1999.

158. Кравченко А.И. История менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический проект, 2000.

159. Кравченко А.И. Социология менеджмента: Учеб. пособие для вузов. -М.: ЮНИТИ, 1999.

160. Крапивин О.В., Власов В.И. Трудовое корпоративное право. Учебно-практическое пособие. М.: Издательство НОРМА, 2000.

161. Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права: Дис. .канд. юрид. наук. Пермь, 1998.

162. Кузнецова Л.А., Головина С.Ю. Настольная книга менеджера по персоналу. Ч. 1. — Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 1997.

163. Кулапов М.Н., Маусов Н.К. Персонал предприятий в условиях перехода к рынку. Под. ред. Ю.Г. Одегова. М.: Изд-во РЭА, 1993.

164. Кунц Г., О' Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций: Пер. с англ.-М.: Прогресс, 1981.

165. Куренной А.И., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права// Известия вузов. Правоведение, 1997

166. Курилов В.И. Личность. Труд. Право.-М.: Юридическая литература, 1989.

167. Курильски-Ожвэн Ш., Арутюнян М.Ю., Здравомыслова О.М. Образы права в России и во Франции-М.: Аспект Пресс, 1996.

168. Лазарев Б.М. Компетенция органов управления. М.: Юридическая литература, 1972.

169. Левиант Ф.М. О юридической природе локальных норм права, регулирующих трудовые отношения на промышленных предприятиях //Известия вузов. Правоведение, 1970, №5.

170. Лившиц Р.З. Развитие правового регулирования труда: практика и теория //Советское государство и право. 1987, №4

171. Локтионов M.B. Системный подход в менеджменте М.: Генезис, 2000.

172. Лотман Ю. М. Избранные статьи. В 3-х т. Т.З. Таллинн: «Александра», 1993.

173. Лукашева Е.А. Право. Мораль. Личность. М.: Наука, 1986.

174. Лушникова М.В., Лушников А.М. Право на информацию субъектов трудового права // Государство и право, 2004, №6.

175. Лунина H.A. Реализация идеи социальной справедливости в трудовом праве: Дис. канд. юр. наук — М., 1994.

176. Лютов Н.Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // Трудовое право. 2003, № 2, № 3.

177. Маврин С.П. Правовые средства управления трудом на предприятии. Л.: Изд-во ЛГУ, 1989.

178. Магомедов С.К. Унификация нормативно-правовой терминологии и единого правового пространства России // Журнал российского права, 2004, №3.

179. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации / Изд. 2-е перераб. и доп. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2002.

180. Майминас Е.З. Этика труда и отечественная культура / Трудовая этика как проблема отечественной культуры: современные аспекты (материалы «круглого стола») // Вопросы философии — 1992, № 1.

181. Майталь Ш. Экономика для менеджеров: десять важных инструментов для руководителей. Пер. с англ. М.: Дело, 1996.

182. Максимов Б.И. Классовый конфликт на Выборгском ЦБК: наблюдения и анализ //Социологические исследования, 2001, №1.

183. Малько A.B. Механизм правового регулирования // Известия вузов. Правоведение, 1996, №6.

184. Малько А.В., Соломатин А.Ю. О некоторых чертах модернизационных процессов в современных условиях//Государство и право, 2004, №3.

185. Мамут JI.C. Социальное государство с точки зрения права // Государство и право, 2001, №7.

186. Манаев C.B., Горковенко Ю.Л. Адаптация новых сотрудников: роли, функции, назначение II Трудовое право, 2002, №1.

187. Марков А.П. Российская ментальность и ценности рыночной экономики./ Человек и духовно-культурные основы возрождения России. СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1996.

188. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения, т. 37.

189. Мартиросян Э.Р. Правовое положение руководителя организации // Управление персоналом. 2000, №4

190. Мартиросян Э.Р. Правила внутреннего трудового распорядка организации //Справочник кадровика, 2002, №11.

191. Мартынов A.M. Практика работы Государственной инспекции труда, г. С-Петербурга по соблюдению законодательства по охране труда.//Справочник кадровика, 2002, №10.

192. Маусов Н. Менеджмент персонала ключевое звено внутрифирменного управления // Проблемы теории и практики управления. — 1995, № 6.

193. Международные акты о правах человека. Сборник документов. — М.: НОРМА ИНФРА-М, 2000.

194. Международные правовые стандарты в российской правоприменительной практике //Российская юстиция, 2003, №3.

195. Меновщиков Д., Эйриян А. Как уволить нерадивого руководителя // Российская юстиция. 1999. № 12.

196. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. М.: Дело, 1998.

197. Мизес Л.-ф. Антикапиталистическая ментальность — Нью-Йорк: Телекс, 1992.

198. Мильман В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворенность трудом //Психологический журнал, 1985, т.6 №5.

199. Мильнер Б. Фактор доверия при проведении экономических реформ // Вопросы экономики, 1998, № 4.

200. Мильнер Б. Уроки бюрократической системы управления //Вопросы экономики, 1999, №1.

201. Митрохин В. Имитационные технологии // Служба кадров. 2000, №5.

202. Михайлова E.H. Некоторые аспекты правового регулирования труда руководителя /Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы.- М.: «Проспект», 2000.

203. Моденов A.B. Стимулирование наемных работников в процессе предпринимательской деятельности: Дис. канд. эконом, наук М. 2000.

204. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник Для вузов. М.: Издательство НОРМА, 2003.

205. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. — М.: Юридическая литература, 1985.

206. Моргунов Е., Сергаев С. Метод субъективного оценивания квалификационных требований к должности // Управление персоналом, 2000. №8.

207. Мордачев В.Д. Нормы советского трудового права: социальные свойства и обоснование. — Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1984.

208. Мордовии С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 16.-М.: ИНФРА-М, 2000.

209. Морозов И.С. Положение о персонале: некоторые правовые аспекты разработки //Кадры предприятия, 2002, № 2.

210. Музыченко В.В. Управление персоналом. Лекции: Учебник для вузов. М.: Изд. Центр «Академия», 2003.

211. Наёмный труд на переломных этапах развития экономики. Под ред. Р.И.Цвылева. М.: Эдиториал УРСС, 1999.

212. На пороге новой регионализации России. Центр стратегических исследований Приволжского федерального округа. Н. Новгород, 2001.

213. Нестерова Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право // Российская юстиция, 2004, №1.

214. Нигматуллина A.B. Совершенствование системного анализа факторов трудовой мотивации как условие оптимизации управленческих решений (по материалам Республики Татарстан): Автореф. дис. канд. социол. Наук. Казань, 2001.

215. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М.: Юридическая литература, 1971.

216. Никитинский В.И., В.В. Глазырин В.В. Общие законы управления и правовое регулирование // Советское государство и право, 1978, №9.

217. Николаева С. А., Шебек C.B. Корпоративные стандарты: от концепции до инструкции, практика разработки. М.: Книжный мир, 2002.

218. Новгородцев П.И. Об общественном идеале М.: Пресса, 1991.

219. Нуртдинова А.Ф., Чиканова JT.A. Практика применения законодательства о труде: Научно-практическое пособие. М.: Юридическая литература, 2000.

220. Обогащайтесь! // Деловые люди. 2000, № 10.

221. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В., Безделов Д.А. Банковский менеджмент: управление персоналом. Учебное пособие,- М.: Изд-во «Экзамен», 2004.

222. Ожегов С.И. Словарь русского языка М.: Русский язык, 1986.

223. Орехова Т.Р. Правовое воздействие на экономику: понятие и формы //Вестник Московского университета. Серия 11, Право, 2000, №1.

224. Орловский Ю.П. Конституция Российской Федерации и тенденции развития трудового законодательства /Конституция и законодательство (по материалам международной научно-практической конференции)

225. Москва, 29 октября 2003 г.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ.

226. О' Шоннесси Дж. Принципы организации управления фирмой /Пер. с англ. М.: «Сирин», 2001.

227. Пашерстник А.Е, Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М.: Изд-во Академии наук СССР, 1955.

228. Пашков А. С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. № 6.

229. Пашков A.C., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. М.: Юридическая литература, 1989.

230. Пашков A.C., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. -М.: Юридическая литература, 1986.

231. Певцова Е.А. Современные дефинитивные подходы к правовой культуре и правовому сознанию // Журнал российского права, 2004, № 3.

232. Петров П.П. Рабочее время и время отдыха. М.: Проспект, 2001.

233. Петрова Е.А. Кто может быть работодателем по новому Трудовому кодексу // Юридический мир, 2002, №11.

234. Питере Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления: опыт лучших компаний. Пер. с англ. Общ. ред. и вступ. ст. Л.И.Евенко. М.: Прогресс, 1986.

235. Подвысоцкий П.Т. Нормативные акты, регулирующие трудовой распорядок в организации // Трудовое право, 2001, №12.

236. Подвысоцкий П.Т. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, их содержание. //Трудовое право, 2004, №3.

237. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. М.: Статут, 1998.

238. Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора (практический комментарий) //Трудовое право, 2003, №5.

239. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы. — М.: «Проспект», 2000

240. Полетаев Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ // Трудовое право, 2002, №3.

241. Политология: Курс лекций /Под ред. М.Н. Марченко. 2-е изд. — М.: «Зерцало», 1997.

242. Попов В.И. Нормативное регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права: Автореф. дис.докт. юрид. наук: Екатеринбург, 2000.

243. Портфель кадровика: Сборник документов с дискетой /Сост. и автор коммент.: А.А. Парамонов, Т.В. Чиркова. М.: МЦФЭР, 2004.

244. Правовое положение коммерческой организации: Учебное и научно-практическое пособие / Под ред. Ю.А. Тихомирова; гос. ун-т «Высшая школа экономики». Факультет права. — М.: Юридический дом «Юстицинформ», 2001

245. Предприятие: стратегия, структура, положение об отделах и службах, должностные инструкции / К.А. Волкова, И.П. Дежкина, Ф.К. Казакова, И.А. Сергеева. М.: ОАО «Издательство «Экономика», НОРМА. 1997.

246. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики). М.: Политиздат, 1989.

247. Пригожин А.И. Современная социология организаций: Учебник. -М.: Интерпракс, 1995.

248. Проблемы, концепции и разработки нового Трудового кодекса РФ (материалы конференции) // Государство и право, 2000. № 10.

249. Протасов В.Н. Что и как регулирует право: учебное пособие-М.: Юристъ, 1995.

250. Прохоров А.П. Русская модель управления- М.: ЗАО «Журнал Эксперт», 2002.

251. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие. — М.: Издательский центр «Академия», 2001.

252. Ракитский Б. К чему готовиться и как действовать работникам в условиях российских реформ // Вопросы экономики, 1995, №6.

253. Рогалева Г.А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права. Монография. М.: ООО «Интел-синтез АПР», 2003.

254. Родионова Н. Проблемы справедливости трудовых отношений в Трудовом кодексе Российской Федерации //Закон и право, 2004, №2.

255. Романова Е.В. Не только плюсы. Дисциплина с позиций трудового кодекса РФ // Журнал российского права, 2002, №12

256. Российское общество и радикальные реформы. Мониторинг социальных и политических индикаторов. Под общей ред. В.К.Левашова. -М.: Academia, 2001.

257. Рофе А.И. и др. Экономика и социология труда: Учеб. пособие. М: МИК, 1996.

258. Рывкина Р.В. Экономическая социология переходной России. Люди и реформы.-М.: Дело, 1998.

259. Рыкунов В.И. Основы управления: многоаспектный подход.- М.: «Изограф», 2000.

260. Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Фдерации (вопросы теории и практики): Дис. .докт. юр. наук. — Екатеринбург, 2003.

261. Самигуллин В.К. Право и неправо // Государство и право. 2002, №3.

262. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. 2-е изд.УН.Самоукина. СПб.: Питер, 2003.

263. Саркисов А.Р. Внутренний трудовой распорядок социалистического государственного производственного предприятия (объединения) (Правовой аспект). М.: Изд. МГУ, 1984.

264. Саркисов А.Р. Правовой механизм повышения эффективности и качества труда рабочих и служащих. М.: Изд. МГУ, 1990.

265. Свит Ю.П., Щербакова М.А. Регулирование трудовых отношений в коммерческих организациях //Трудовое право, 2004, №1

266. Сборник законодательных актов о труде. М.: Юридическая литература, 1970.

267. Силин A.A. Проблемы демократизации трудовых отношений в России и международный опыт (К принятию Трудового кодекса РФ) //Трудовое право, 2002, №6.

268. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе /Под ред. Б.М. Сухаревского. М.,: Экономика, 1983.

269. Скачкова Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности. — М.: «Проспект», 2001.

270. Слезингер Г.Э. Социальная экономика: Учебник. М.: Издательство «Дело и сервис», 2001.

271. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. — М.: ИНФРА-М, 1996.

272. Словарь по этике. /Под ред. И.С. Кона.- М.: Политиздат, 1983

273. Словарь иностранных слов. М.: Гос. изд-во иностранных и национальных словарей. 1954.

274. Соболев С.А. Трудовое право России и социальное развитие // Государство и право. 1997. № 4.

275. Сойфер В.Г. Регулирование информационных отношений по приему, перемещению и увольнению работников в условиях АСУ //Советское государство и право, 1977, №4.

276. Соловьев B.C. Чтения о богочеловечестве. Духовные основы жизни. Оправдание добра. Минск: Харвест, 1999.

277. Соляник В.М. Трудовой коллектив бригады: права и обязанности. -М.: Юридическая литература, 1989.

278. Социальные приоритеты и механизмы экономических преобразований в России /Доклад Института экономики РАН (Авт. Коллектив под руков. Л. Абалкина // Вопросы экономики, 1998, №6

279. Сперанский В.И. Конкретные факторы и причины конфликтов //Социально-политический журнал, 1996,

280. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. — СПб: Питер, 2000.

281. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М.: Юридическая литература, 1974.

282. Ставцева А.И. Ответственность руководителя за нарушение законодательства. М.: Проспект, 2001.

283. Степанов Д.И. Правовая природа устава юридического лица.// Хозяйство и право, 2000, № 6.

284. Степанов Е.А. Управление персоналом: Персонал в системе защиты информации: Учебное пособие. М.: ФОРУМ - ИНФРА-М.

285. Старобинский Э Передача полномочий один из важнейших принципов менеджмента //Управление персоналом, 2000, №4.

286. Столбов М.Г. Трудовой договор (контракт). М.: Изд-во «Ось-89», 2001.

287. Стремоухов A.A. Определение и особенности специального субъекта права //Юрист, 2003, №12.

288. Сумбатян Ю.Г. Тоталитаризм как категория политической социологии //Социологические исследования, 1994, №1.

289. Супрун Т.П. и Мясоедова Т.Г. Классификация должностей и профессий как инструмент управления персоналом //Менеджмент в России и за рубежом, 2003, №5.

290. Сыроватская JI.A. Ответственность за нарушения трудового законодательства. М.: Юридическая литература, 1990.

291. Теория организации: Учебник для вузов / Г.Р.Латфуллин, A.B. Райченко. СПб.: Питер, 2003.

292. Тимофеев А. Общественный договор «ноль прав собственности» и теневой порядок (микроэкономическое моделирование) //Вопросы экономики, 1994, №4.

293. Тихонравов Ю.В. Теория управления. Учебный курс. М.: Вестник, 1997.

294. Томашевский К.Л. Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. Основные новеллы общих положений института трудового договора //Государство и право, 2002, № 1.

295. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. Учебно практическое пособие - М.: Дело, 1998.

296. Труд в капиталистическом производстве: проблемы управления /Под ред. Н.А.Климова. М.: Наука, 1984.

297. Трудовое право России: Учебник /Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ. 2002.

298. Трудовое право России: учебник /Под общей редакцией Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М: «Контракт», «ИНФРА-М», 2003.

299. Трудовые договоры (контракты): Образцы документов, комментарии, нормативные акты / Сост. М. Ю. Тихомиров. М.: Юринформцентр, 1999.

300. Трудовой договор с учетом последних изменений в законодательстве / Под ред. Г. Ю. Касьяновой. М.: Информцентр, 2002.

301. Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты. — М.: Эдиториал УРСС, 1999.

302. Уильямсон О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. Пер. с англ. — Спб: Лениздат, 1996.

303. Уильяме Р. Управление деятельностью служащих. Пер. с англ. — СПб: Питер, 2003.

304. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 2001.

305. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под научной редакцией Р.Марра, Г.Шмидта. М.: Изд-во МГУ, 1997.

306. Федоров Н.Ф. Сочинения. М.: Мысль, 1982.

307. Фихте И. Факты сознания. Назначение человека. Наукоучение. / Пер. с нем. Минск: Харвест, М.: ACT, 2000.

308. Французова JI.B. Система защиты коммерческой тайны в организации //Справочник кадровика. 2003, №3.

309. Фромм Э. Человек для себя. — Мн.: «Харвест», 2003.

310. Халфина P.O. Право как средство социального управления.-М.: Наука, 1988.

311. Хвостов В.М. Система римского права. Учебник. М.: «Спарк», 1996.

312. Хижнякова A.B. Аттестация как определение творческой ценности сотрудника //Справочник кадровика. 2002, №7.

313. Хныкин Г. Организация и проведение аттестации работников //Трудовое право, 2000, № 4.

314. Хованская A.B. Достоинство человека: международный опыт правового понимания //Государство и право, 2002, №3.

315. Хохлов Е. Б. К понятию трудового договора и договора найма труда // Известия вузов. Правоведение". 1998. № 2.

316. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. — Д.: Изд-во Лен. ун-та. 1991.

317. Циндяйкина Е.П. Перевод в трудовом праве. — М.: ООО «ТК Велби», 2003.

318. Чижов H.A. Кадровые технологии.- М.: «Экзамен», 2000.

319. Четвернина Т., Ломоносова С. Социальная защищённость наёмных работников в новом частном секторе: мифы и реальность //Вопросы экономики, 2001, №9.

320. Шаталова Н.И. Деформация трудового поведения работника //Социологические исследования, 2000, №7.

321. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работников: Учебное пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

322. Шекшня C.B. «Нетрадиционные» методы компенсации.// Трудовое право, 2000, №2.

323. Шекшня C.B. Управление персоналом современной организации. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002.

324. Шерегов С.А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой. //Трудовое право, 2002, №1.

325. Шиткина И.С. Правовое регулирование деятельности коммерческих организаций внутренними (локальными) документами. Комплект внутренних документов акционерного общества. — М.: «Городец-издат», 2003.

326. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. — 3-е изд. -М: Издательство НОРМА, 2003.

327. Шо Роберт Б. Ключи к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. М.: Дело, 2000.

328. Шугаев A.A. Организация оплаты труда в ФРГ. // Трудовое право, 2002, №2.

329. Шулус А., Деревянченко А. О социальном партнерстве в сфере малого предпринимательства //Управление персоналом, 2000, №4.

330. Щур Д.Л Консультации по вопросам применения Трудового кодекса РФ // Кадры предприятия (Специальный выпуск), 2003.

331. Эйриян A.B. Менеджмент в творчестве руководителя коммерческой организации (трудоправовой аспект): Дис.канд. юр. наук Пермь, 1996.

332. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996.

333. Эркенов Д.Х. Организационно-экономический механизм формирования социально-трудовых отношений в переходный период к рыночной экономике: Дис. канд. экон. наук.-СПб, 1997.

334. Юревич A.B. Психологические особенности российской науки // Вопросы философии, 1999. № 4.

335. Якимов А.Ю. Статус субъекта права (теоретические вопросы) // Государство и право, 2003, №4.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>