

Список литературы

1. Крылова Г.Д., Соколова М.И. Маркетинг. Теория и практика: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 655 с.

УДК 338.242.2

ЛОББИЗМ КАК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ

Соков В.С., студент 4-го курса

Научный руководитель Курегян С.В., д-р экон. наук, профессор

Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Лоббизм – это форма влияния на законодательные органы путем личного или письменного, либо другим способом (публикаций, петиций, подкупом), цель которого добиться принятия или отклонения законопроекта в пользу заинтересованной группы лиц.

Отдельные субъекты со взаимными интересами могут значительно снизить свои затраты, если законопроект, который они отстаивают, будет принят. Дело в том, что выгоды от принятия закона будут реализованы внутри группы, а издержки распределятся на все общество в целом. Концентрированный интерес немногих побеждает разпыленные интересы большинства. Поэтому относительное влияние групп с особыми интересами гораздо больше их доли голов [1].

Практически все фирмы считают репутацию важным активом. Кроме того, корректное корпоративное поведение, демонстрируемое в ходе осуществления конкретных программ, уменьшает давление управленческих механизмов и, таким образом, пишет М. Эйзнер, может принести прибыль фирме за счет снижения административных ограничений. Следует подчеркнуть ущерб репутации или брендам фирмы может возникнуть в результате политических процессов. Компании особенно чувствительны к негативному общественному мнению [2, с. 159].

Список литературы

1. Лоббизм [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа :<http://www.grandars.ru/student/nac-ekonomika/lobbizm.html>. –Дата доступа: 19.09.16.
2. GR и лоббизм: теория и технологии : учебник и практикум для бакалавриата G71 и магистратуры / под ред. В.А. Ачкасовой, И. Е. Минтусова, О. Г. Филатовой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 315 с

УДК 338

ОСОБЕННОСТИ ОПТИМИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Соловьева Н.А., студентка 4-го курса
Научный руководитель Могхарбел Н.О., канд. экон. наук, доцент
кафедры «Экономика и управление»

Волгоградский государственный технический университет
Волгоград, Россия

Квалифицированный персонал предприятия является важным аспектом любой организации, от качества и результативности использования которого в основном зависят финальные результаты его деятельности и конкурентоспособность. Под рабочей силой предприятия стоит понимать объединение рабочих разнообразных профессионально-квалифицированных групп, занятых в организации и составляющих его списочный перечень.

Оптимизация численности персонала предприятия может быть вызвана многими причинами, но всегда она подразумевает уменьшение, общих затрат на оплату труда и повышение эффективности использования персонала. Стоит учесть, что если оптимизация воплощается в запланированном режиме, то это не допускает сокращение или перераспределение значительного количества кадров и, как следствие, не сказывается на результатах деятельности организации. Однако необходимость организации в кадрах регулярно изменяются под воздействием ряда множества