



This is an open access article distributed under
the Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)

© 2017 г. С. Г. Радько
г. Москва, Россия

© 2017 г. М. Г. Балыхин
г. Москва, Россия

ЯЗЫКОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: Современный мир характеризуется смешением народов, различающихся языковыми и мировоззренческими позициями. Следствием этого является наличие в сложной системе организационного управления разнообразных межличностных взаимоотношений, обеспечивающих плодотворную трудовую деятельность. Руководящему составу требуется постоянно принимать сложные решения, касающиеся грамотного распределения трудовых обязанностей. Чем эффективнее решения, тем устойчивей функционируют организации. Результативность управления зависит от конкурентоспособности руководящего состава, от его умений принимать качественные решения в многоязычной многокультурной среде. Одной из составляющих конкурентных преимуществ руководителя в организациях с наличием множества пересекающихся культур является знание особенностей языковой коммуникативной деятельности. В связи с различными подходами к управлению формируется проблема оценки конкурентоспособности руководящего работника. Чтобы получить объективное представление о существующих коммуникациях в управленческой деятельности, требуется идентифицировать конкурентные преимущества руководителя применительно к характеру труда. В работе представлен подход по оценке конкурентных возможностей работников, занимающих руководящие должности. Исходя из современного понимания содержания трудового потенциала, приведены определения понятий «языковая конкурентоспособность» и «конкурентные преимущества». На основе сути и содержания трудового потенциала рассмотрены особенности управленческой деятельности, содержащие специфику языковых коммуникаций. Представлены особенности выделения конкурентных преимуществ руководителя и регулирования конкурентоспособности с учетом языковых аспектов управленческой деятельности.

Ключевые слова: конкурентоспособность работника, управление, культура, конкурентные преимущества, трудовой потенциал, компетентностный подход, языковые критерии.

Информация об авторах:

Сергей Григорьевич Радько — доктор экономических наук, профессор, Российский государственный университет им. А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство), ул. Малая Калужская, д. 1, 119071 г. Москва, Россия. E-mail: skif13717@yandex.ru

Михаил Григорьевич Балыхин — доктор экономических наук, ректор, Московский государственный университет пищевых производств, Волоколамское ш., д. 11, 125080 г. Москва, Россия. E-mail: 9684176@gmail.com

Дата поступления статьи: 06.07.2017

Дата публикации: 15.12.2017

Управленческая деятельность крайне специфична, что обусловлено необходимостью для руководящего работника принимать множество решений. Под управлением обычно понимается процесс, включающий прогнозирование, планирование, организацию, мотивацию, координацию и контроль, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации. Основными структурными элементами управления считаются цель, мотивация, информационная основа, принятие решений, план, программа. Подробно рассматриваются разнообразные индивидуально-психологические свойства субъекта и психические процессы (когнитивные, эмоциональные, волевые), контроль. Совокупность данных функций достаточно стандартна, так как присуща любой разновидности управленческой деятельности. Отметим наличие в них таких часто встречающихся обстоятельств, как нерегламентированность труда и постоянные стрессовые ситуации. В научных исследованиях в отношении управленческого работника выделяются психологические, побуждающие, направляющие и регулирующие компоненты. Различные жизненные ситуации приводят к использованию разнообразных стилей и подходов к управлению в зависимости от специфики коллектива и характера руководителя. Все это в целом повышает уровень сложности управленческой деятельности.

В основе деятельности управленческого работника логично лежат те или иные мотивы, по умолчанию связанные со спецификой руководства. Основной задачей руководителя является достижение поставленных перед организацией целей. Типичные условия управленческой деятельности подразделяются на внешние и внутренние, хотя подобная классификация в существующих разнообразных условиях мультикультурализма достаточно условна. К внешним условиям относятся высокая ответственность за конечные результаты, жесткие временные ограничения при принятии решений и наличие информационной неопределенности. Внутренние условия характеризуются необходимостью одновременного выполнения множества действий и решения разнообразных задач. Одновременность снижает результативность решений, что дополнительно может быть затруднено противоречивостью нормативно-законодательных регламентирующих документов. Отсутствие в четком и явном виде оценочных критериев эффективности труда руководящего состава приводит к множественности суждений относительно эффективности деятельности ответственных за принятие решений лиц. В трудах, касающихся управленческой деятельности, часто рассматриваются различные свойства личности, посредством которых трудовая активность реализуется. Отметим некоторые классификационные признаки видов деятельности.

- 1 Предметная сфера труда (трудовые профессии и специальности).
- 2 Специфика содержания деятельности (интеллектуальная и физическая).
- 3 Специфика предмета, например, «субъект-объектные» виды, где предметом деятельности является какой-либо материальный объект или где предметом трудовых воздействий выступают люди.
- 4 Условия осуществления (деятельность в нормальных и в экстремальных условиях).

5 Характер выполнения (трудовая, учебная, игровая), и др.

Деятельность характеризуется как форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей. В процессе деятельности создаются общественно значимые ценности, в том числе в таких областях, как языковые и межкультурные отношения, являющиеся наиболее проблемными в современном смешанном мироустройстве [4]. Целью управленческой деятельности является обеспечение эффективного функционирования различного рода систем (производственных, организационных, технологических и т. д.). Последние сильно разнятся, являются разнородными по своему составу, включают обычно «технологическую» и «человеческую» составляющие. Руководителю, как основному координатору процессов, происходящих в организации, следует обеспечивать функционирование определенного процесса и одновременно организовывать межличностные взаимодействия (управлять человеческой составляющей).

Управленческая деятельность должна быть эффективной, иначе в ней теряется смысл. На эффективность процедур управления влияет множество факторов. Затронем такое качество системы управленческих функций, как ее инвариантность. Наличие свойства инвариантности указывает на то, что управленческая система сохраняет неизменными свои основные свойства независимо от определенных факторов или условий. Поэтому инвариантная система управленческих функций является одной из основных характеристик управления как вида деятельности. На микроуровне инвариантность проявляется в виде подобия некоторых соответствующих поведенческих характеристик индивидуума. И, несомненно, владение своим языком, умение грамотно донести свои идеи является подобной характеристикой.

Как любой человек, управленческий работник осмысливает свои действия. Мысль человека выражается языком, и, значит, одна из основных составляющих управленческой деятельности — языковая. От способности грамотно излагать свои мысли, используя языковые навыки, донести до собеседника главную идею, зависит успех многих мероприятий. Под языком обычно понимается любая знаковая система, выполняющая функции формирования, хранения и передачи информации. Если языковой инструментарий не используется, мысли передаются посредством мимики или жестов, что в наглядной степени отслеживается по действиям глухонемых. Хотя язык жестов и используются для понимания, его трудно сопоставить с речью, отражающей эмоциональную составляющую руководителя. Языка жестов недостаточно для полного осмысления богатства оттенков, заложенных в языковой передаче информации.

Язык относится к знаково-символической системе. В такую систему включаются тон, общение, обряды, ритуалы, стили одежды, награды и знаки отличия и, на что следует особенно обращать внимание в коллективах с представителями разных культур, стили управления. Руководитель воздействует на ситуацию, используя языковые коммуникации, с целью формирования желательного характера отношений между работниками. Язык выступает средством общения между людьми, и от него во многом зависит то, насколько эффективно выполняются управленческие процедуры. Для управленческих работников, сталкивающихся с представителями различных культур, важно помнить, что в отношении представителей различных народов управленческие решения не приводят к одинаковым результатам. Язык, рассматриваемый в качестве системы, ставит в соответствие какому-либо предмету (знаку) некоторое звуковое соответствие. Люди, представляющие собой членов различных коммуникационных обществ, являются одновременно и носителями различных кодов. Коммуникация явля-

ется процессом (процедурой) по передаче сообщения. Коммуникации накладываются друг на друга, образуя непрерывный информационный поток в виде языковых сообщений. Коммуникационные действия взаимодействуют, образуя языковые потоки, при передаче которых выполняется кодирование и интерпретация сообщений.

Овладение языком, освоение грамматических форм и лексики является необходимым условием для формирования качественного мышления. Мышление обеспечивает содержательную основу языка, и в своем единстве они позволяют формировать логику мышления — все то, что носит название «умение выражать свои мысли». В современном неоднозначном, многогранном мире с множеством пересекающихся культур язык общения играет ключевую роль. Усиливающиеся миграционные потоки приводят к тому, что люди сталкиваются с необходимостью общаться с представителями иных культур, стран, сообществ, разнообразных объединений. Успешное взаимопонимание становится неотъемлемой частью деловых контактов, а знание языковых аспектов общения определяет успешность человека в различных сферах его деятельности.

На формирование культуры оказывают влияние многие факторы, и языковые коммуникации играют в ней приоритетную роль, выступая в виде своеобразной системы символических образов. И здесь на первый план выходит понятие содержание языка, выступающего в качестве универсального кода. Успех в коммуникативной сфере зависит от умения понимать других людей, к какой культуре бы они ни относились. Владение языками ценилось во все времена и во всех государствах. Знание человеком языков, профессия переводчика (устаревшее название «толмач») свидетельствовали о том, что человек занимает в социальной лестнице привилегированное положение. Умение общаться на иностранных языках подтверждало наличие у человека хорошего образования.

В истории нашей родины были периоды, когда отдельные классы общества говорили на иностранном языке лучше, чем на родном. В XVIII–XIX вв. изучение иностранных языков в Российской империи превратилось в привилегию дворянского сословия, на протяжении столетий была распространена практика приглашения учителей из-за границы. Особенно показательны в этом отношении XVIII–XIX столетия. Это был золотой век русского дворянства, совпавший с развитием Франции, в тот период игравшей ключевую роль в Европе. Там, где превалирует политическое лидерство, развивается и идеология. Французский язык приобрел такое же значение, какое в настоящее время имеет английский. Представитель элиты должен был учить язык, который считался элитарным и на котором разговаривало большинство. Без знания французского невозможно было получить полное представление о ведущих событиях того периода в политике, литературе, науке. Среди изданий книжных магазинов начала XIX в. основную часть составляла литература на французском языке. Известный сатирик XVIII в. Денис Иванович Фонвизин в комедии «Бригадир» писал: «Тело мое родилось в России, это правда, однако дух мой принадлежал короне французской» [9]. Сложилась ситуация, когда целые слои российского населения говорили на французском языке зачастую лучше, чем на русском. И такая ситуация была типична для того времени.

В современном обществе владение иностранным языком признается одним из необходимых условий получения качественного образования и хорошей работы. Иностранный язык изучают в школе, в институте, на различных курсах, и практическое овладение иностранным языком вплоть до свободного уровня у работодателей приветствуется. Если не рассматривать профессиональный аспект переводческой деятельности, то в качестве основной цели обучения обычно представляется формирование раз-

витой личности, подготовленной к общению с представителями иных культур в личных и профессиональных сферах.

Межкультурные коммуникации предполагают наличие умений общаться на иностранном языке с представителями иных национальностей. Искусство подобного общения представляет собой отдельную проблему, обусловленную сложностями в восприятии иных культур [6; 7]. При общении представителей различных культур хотя бы один из них говорит на иностранном языке, и чем более свободно он общается, тем точнее передает свои мысли. В современном международном обществе прочно занял свои позиции английский язык, на котором общается множество людей из самых различных стран. Поэтому часто случаются ситуации, в которых представители различных культур общаются между собой, используя в качестве коммуникационного средства английский язык, являющийся для обоих иностранным. При этом каждый из них, общаясь на неродном языке, преобразует его применительно к своим культурным традициям и своему языковому коду.

Свободное понимание представителей иных стран позволяет включать защитные коммуникативные механизмы, предохраняющие от сбоев и недопонимания в процессе общения. К таким сбоям относится, в том числе, непонимание культурных различий. Культура вбирает в себя социально сформированные традиции, обычаи, религиозные взгляды и многое другое, что формируется образом жизни. Язык является средством передачи информации, а интерпретация полностью зависит от тех, кто в данный момент общается. Представители разных национальностей выражают различными способами свои эмоции, по-иному описывают окружающий мир, неодинаково относятся к тем или иным событиям. Язык представляет собой основной инструмент выражения самобытной культуры, и хорошее им владение способствует развитию контактов. Но простого владения языком недостаточно. Существует много видов коммуникативных связей между людьми, без знания особенностей которых трудно общаться. Бизнес-коммуникации, научные дискуссии, культурное общение, студенческая жизнь подразумевают наличие умений вести грамотное общение в различных сферах человеческого сообщества с учетом конкретной специфики. Поэтому свободное владение языком требует умений быстро и адекватно интерпретировать особенности иноязычной культуры.

Иностранные языки следует изучать, усваивая мировоззренческие позиции людей, общающихся на каждом конкретном языке, служащим для них универсальным культурным кодом. Современные особенности языковой подготовки предъявляют особые требования к процедурам обучения. В учебных заведениях, особенно с непрофильным образованием, нередко подходят к изучению иностранного языка механически, не пытаясь глубоко усваивать учебный материал. Подобный подход заключается в выполнении череды заданий, не подразумевающих овладение культурно-языковым кодом. Но, чтобы свободно владеть языком, выступающим в качестве средства коммуникации, нужно понимать культурный контекст речи. Здесь у представителей различных культур начинается недопонимание. В процессе перевода взаимодействуют представители самых разных сообществ, и носитель языка может интерпретировать получаемую информацию по-разному. Поэтому, чтобы в полной мере реализовывать возможности языкового перевода, при передаче информации следует учитывать и культурологические особенности лексики. Такое понимание неотделимо от знаний, касающихся исторических, социально-культурных, конфессиональных особенностей участников общения. Значит, иностранные языки должны изучаться в неразрывной связи с культурой народов, с приобщением к социокультурному контексту переводимых понятий.

Идеальной является ситуация, когда межкультурная коммуникация вбирает в себя умение интерпретировать особенности коммуникативного поведения других людей. Это означает наличие способности воспринимать формы коммуникативного поведения, понимать его различия, в полной мере учитывать смысловые оттенки иноязычной речи. Сложность для изучающих язык заключается в том, что в каждой культуре существует множество понятий и явлений, типичных именно для данной культурной сферы. Многие предметы могут отсутствовать в другой культуре, что вызывает сложности, связанные с передачей их сути и содержания. Поэтому работу с иностранным языком следует сопровождать изучением понятий, типичных для определенной культуры. Особое внимание требуется уделять предметам и явлениям, не встречающимся в родном языке. Это создает дополнительные сложности, но позволяет воссоздавать колорит изучаемой культуры, облегчает освоение языка и расширяет кругозор.

В настоящее время сложилась ситуация, при которой знание языков и особенностей поведения представителей иных культур для многих профессий является необходимостью. Естественным образом на первый план выходит английский язык, играющий в настоящее время такую же роль, как в предыдущие века французский. На современном рынке труда для многих людей знание иностранного языка выступает скорее как дополнение к основной специальности, чем способ заработка. А если человек выбирает знание иностранного языка в качестве профессии, то уровень знаний следует иметь высокий, должно быть практически свободное владение иным культурно-языковым кодом. И здесь проявляется необходимость в понимании такой характеристики работника, как его конкурентоспособность.

Само понятие «конкурентоспособность» вбирает в себя множество составляющих. С позиции понимания конкурентоспособности как чего-то, требуемого работодателю, интерес представляют конкретизированные знания, умения и навыки, которые качественно улучшают конкурентоспособность. Одной из таких составляющих является знание иностранного языка и умение его использовать в профессиональной деятельности. В связи с тем, что события в мире привели к необходимости общения с множеством людей различных культур, отождествление и сопоставление языковых навыков вызывает наибольшие сложности. Каждый из приведенных пунктов освещается в учебной литературе подробно, людей обучают в школе, институте, они оканчивают различные дополнительные курсы. Но, как показывает практика, провести логическую цепочку между лингвистическими особенностями родного языка, качеством владения языками (как родным, так и иностранными) и профессиональными обязанностями им зачастую затруднительно.

Здесь возникает необходимость сформулировать определение конкурентоспособности, что представляет собой отдельную проблему. Конкурентоспособность работника выступает в виде одной из наиболее обсуждаемых категорий в сфере труда на протяжении уже многих десятилетий. Для любого исторического времени и любой экономической формации конкурентоспособность работника играла и играет значимую роль. Связано это в первую очередь с тем, что конкурентоспособность определяет уровень заработной платы работника, его социальное положение, перспективы развития и многое другое. Поэтому понятию «конкурентоспособность работника» уделяется столь пристальное внимание со стороны работодателей и исследователей. Если рассматривать конкурентные преимущества применительно к характеру труда, то очевидно, что знание языковых особенностей представителей различных культур для руководителей более значимо, чем для лиц, занятых в процессе создания материальных ценно-

стей, и, за некоторым исключением, служащих. Рассматривая возможности работников на рынке труда, определение конкурентоспособности работника можно вывести из сложившегося на сегодняшний день понимания содержания трудового потенциала [2; 3; 5; 9].

Исходя из определения трудового потенциала, под **уровнем конкурентоспособности работника следует понимать степень соответствия психофизиологических, личностных и профессионально-квалификационных характеристик в определенной сфере труда требованиям работодателя.** В каждый момент времени уровень конкурентоспособности может соответствовать или не соответствовать предпочтениям работодателя и требованиям, определяемым содержанием труда на конкретном рабочем месте. С учетом содержания понятий «конкурентоспособность», «уровень конкурентоспособности» и «трудоустройство» формулируем понятие языковой конкурентоспособности.

Языковая конкурентоспособность — степень соответствия психофизиологических, личностных и профессионально-квалификационных характеристик работника требованиям, предъявляемым к нему по критериям уровня речевой культуры и знаний иностранного языка.

Здесь описывается частный случай конкурентоспособности, связанный с языковыми аспектами и в значительной степени имеющий прикладной характер. Основываясь на понимании трудового потенциала, можно сформулировать понимание конкурентных преимуществ работника применительно к данному случаю.

Конкурентные преимущества — психофизиологические, личностные и профессионально-квалификационные характеристики, в определенных условиях места и времени соответствующие требованиям работодателя в наибольшей степени по критериям уровня речевой культуры и знаний иностранного языка. В свою очередь, требования работодателя определяются содержанием труда на конкретном рабочем месте и пониманием им конкурентных преимуществ работника, позволяющих ему занять или сохранить конкретное рабочее место.

По изложенному подходу удобно ориентироваться с выделением конкурентных преимуществ. В нашей монографии «Трудовой потенциал как социально-экономическая категория» [2, с. 21] дана совокупность компонентов, каждый из которых представляет собой одно из конкурентных преимуществ. К компонентам, определяющим языковые возможности человека, из их общей совокупности выбраны: системное мышление, настойчивость, одаренность, организованность, память, постоянство, прилежание, умение концентрироваться, целеустремленность. Обладание любым развитым компонентом из указанного списка предоставляет работнику дополнительное конкурентное преимущество.

Использование понятия «конкурентные преимущества» приводит к необходимости их классификации. Составление перечня компонентов трудового потенциала удобно с точки зрения возможности выделения наиболее значимых из них. Развитие компонентов в той или иной степени соответствует или не соответствует требованиям работодателя. Можно также выделить конкурентные преимущества, как реальные, так и потенциальные. Это дает дополнительную возможность прогнозировать квалификацию и конкурентоспособность работника.

Разграничивая конкурентные преимущества, можно выделить те из них, которые определяют конкурентоспособность работника любой сферы, в первую очередь той, в которой заинтересован работодатель. Уровень развития таких характеристик тру-

догового потенциала работника, как выносливость, коммуникабельность, дисциплинированность, ответственность, профессиональная компетентность, может быть оценен с достаточной степенью достоверности только в процессе трудовой деятельности. Они отражают реальный уровень конкурентоспособности и, значит, должны существовать какие-то критерии оценки. Чтобы их получить, можно обратиться к такому универсальному инструменту описания и оценивания профессиональных знаний, умений и навыков, как **компетентностный подход** [1]. Инструментальные возможности компетентностного подхода позволяют провести логическую цепочку между конкурентоспособностью работника, разнообразными языковыми аспектами управленческой деятельности и профессиональными обязанностями.

Решения, принимаемые руководящим составом, часто базируются на их собственных суждениях и опыте. Но руководители могут и ошибаться, обладать неполными знаниями или не иметь достаточно информации относительно разграничения трудовых качеств работников. Компетентностный подход представляет собой средство ориентирования в большом объеме информации, связанной с умениями, знаниями и навыками. При этом компетенция может послужить своеобразным мостом между качеством обучения и требованиями работодателя. Профессиональные компетенции представляют собой те компетенции, которые формируются окончательно в конце обучения и совершенствуются в процессе трудовой деятельности. Именно они определяют, насколько человек состоялся как специалист и может ли он владеть языковыми навыками в своей специальности.

В разнообразных сферах экономики выполняет трудовую деятельность множество управленцев, в силу профессиональных обязанностей общающихся с широким кругом людей. Для них несомненным ценным качеством является знание языковых особенностей общения, умение убедительно обосновывать свою точку зрения, устранять предпосылки для конфликтных ситуаций, грамотно выражать свои мысли, обеспечивать информативную достаточность речи и т. д. Таким образом, для специалистов по управлению значимым является свободное владение языком как средством профессионального общения. С точки зрения повышения конкурентоспособности знание культурологических аспектов общения людей позволяет повышать качество управления, формируя конкурентные преимущества, в определенных условиях места и времени соответствующих требованиям работодателя по критериям уровня речевой культуры и знаний иностранного языка.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 *Радько С. Г.* Компетенции как совокупный ожидаемый результат образования. СПб.; М.: Нестор-история, 2014. 204 с.
- 2 *Радько С. Г.* Трудовой потенциал как социально-экономическая категория. СПб.: Просвещение, 2010. 140 с.
- 3 *Радько С. Г., Дембицкий С. Г.* Перспективные направления в развитии теории трудового потенциала // Гуманитарные основания социального прогресса: Россия и современность: сб. ст. междунар. научн.-практич. конф.: в 8 ч. М.: Изд-во МГУДТ, 2016. Ч. 6. С. 236–243.
- 4 *Садохин А. П.* Межкультурная коммуникация. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 288 с.
- 5 *Сибилева В. Я., Антонов А. П., Радько С. Г.* Подход к определению понятия трудового потенциала // Дизайн и Технологии. 2015. № 46 (86). С. 96–100.

- 6 *Тер-Минасова С. Г.* Язык и межкультурная коммуникация. М.: Слово/Slovo, 2000. 624 с.
- 7 *Тер-Минасова С. Г.* Война и мир языков и культур. М.: Слово/Slovo, 2008. 334 с.
- 8 *Фонвизин Д. И.* Собр. соч.: в 2 т. М.; Л.: ГИХЛ, 1959.
- 9 *Хлопова Т. В.* Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий: автореф. дис. ... канд. экономич. наук. Иркутск, 2004. 328 с.

© 2017. **Sergei G. Rad'ko**
Moscow, Russia

© 2017. **Mikhail G. Balykhin**
Moscow, Russia

LINGUISTIC COMMUNICATIONS IN MANAGEMENT

Abstract: Mixture of nations, differing by linguistic and ideological positions is a characteristic feature of the modern world. It produces a variety of interpersonal interactions within the complex system of organizational management ensuring labor activity. Executives are in a constant need of making difficult decisions regarding the effective sharing of labor duties. The more effective solution is, the more stable the organization's functioning gets. Management performance depends on the competitiveness of the management team and its ability to take decisions in a multilingual multicultural environment. The knowledge of the features of language communicative activities is one of the key components of competitive advantages of a Manager in organizations with the presence of multiple, intersecting cultures. Leaders differ in their approaches to management, which generates an issue of assessing competitiveness of the Executive officer. Getting an objective view of communications of management activities, needs to identify the competitive advantages of the management worker regarding nature of the work. The paper introduces an approach for evaluation of competitive ability of the workers in managerial positions and gives definitions of the notions "language competitiveness" and "competitive advantage", basing on current understanding of the content of labor potential. It also elaborates on the peculiarities of administrative activity, reflecting specifics of the language of communication based on the essence of labor potential. The article concludes with detecting of the features of competitive advantages of management workers and regulation of competitiveness with regard to linguistic aspects of management.

Keywords: competitiveness of the employee, management, culture, competitive advantages, labour potential, competence approach, language criterions.

Information about the authors:

Sergey G. Rad'ko — DSc in Economy, Associate Professor, A. N. Kosygin Russian State University (Technology. Design. Art), Malaya Kaluzhskaya St., 1, 119071 Moscow, Russia. E-mail: skif13717@yandex.ru

Michael G. Balyhin — DSc in Economy, Rector, Moscow State University of Food Production, Volokolamskoe highway, 11, 125080 Moscow, Russia. E-mail: 9684176@gmail.com

Received: July 06, 2017

Date of publication: December 15, 2017

REFERENCES

- 1 Rad'ko S. G. *Kompetentsii kak sovokupnyi ozhidaemyi rezul'tat obrazovaniia* [Competence as the cumulative expected result of education]. St. Petersburg, Moscow, Nestor-istoriia Publ., 2014. 204 p. (In Russian)
- 2 Rad'ko S. G. *Trudovoi potentsial kak sotsial'no-ekonomicheskaiia kategoriia* [Labour potential as a socio-economic category]. St. Petersburg, Prosveshchenie Publ., 2010. 140 p. (In Russian)
- 3 Rad'ko S. G., Dembitskii S. G. *Perspektivnye napravleniia v razvitii teorii trudovogo potentsiala* [Promising trends in development of the labor potential theory]. *Gumanitarnye osnovaniia sotsial'nogo progressa: Rossiia i sovremennost': sbornik statei mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii: v 8 ch.* [Humanitarian foundations of social progress: Russia and modernity: collection of articles of the international scientific-practical conference: in 8 parts]. Moscow, Izd-vo MGUDT Publ., 2016, part 6, pp. 236–243. (In Russian)
- 4 Sadokhin A. P. *Mezhkul'turnaia kommunikatsiia* [Cross-cultural communication]. Moscow, NITs INFRA-M Publ., 2016. 288 p. (In Russian)
- 5 Sibileva V. Ia., Antonov A. P., Rad'ko S. G. *Podkhod k opredeleniiu poniatii trudovogo potentsiala* [The approach to the definition of labour potential]. *Dizain i Tekhnologii*, 2015, no 46 (86), pp. 96–100. (In Russian)
- 6 Ter-Minasova S. G. *Iazyk i mezhkul'turnaia kommunikatsiia* [Language and intercultural communication]. Moscow, Slovo/Slovo Publ., 2000. 624 p. (In Russian)
- 7 Ter-Minasova S. G. *Voina i mir iazykov i kul'tur* [War and peace of languages and cultures]. Moscow, Slovo/Slovo Publ., 2008. 334 p. (In Russian)
- 8 Fonvizin D. I. *Sobranie sochinenii: v 2 t.* [Collected works: in 2 vols.]. Moscow, Leningrad, GIKhL Publ., 1959. (In Russian)
- 9 Khlopova T. V. *Razvitie trudovogo potentsiala i povyshenie konkurentosposobnosti personala predpriatii* [The development of labor potential and increase of competitiveness of the enterprises personnel]. Abstract of dissertation for PhD in Economy. Irkutsk, 2004. 328 p. (In Russian)