

## Содержание

### Введение

1. Общая характеристика филиала АО «НК «КТЖ» - «Актобинское отделение магистральной сети» - «Уральская дистанция пути»
2. Анализ динамики основных показателей хозяйственной деятельности
3. Движение денежных средств организации
4. Производственная программа предприятия
5. Анализ расходов предприятия
6. Порядок формирования затрат на производство услуг
7. Анализ динамики заработной платы
8. Мероприятия по совершенствованию деятельности предприятия.

### Заключение

### Список литературы

## **Введение**

Производственно-экономическая практика создаёт необходимые условия для закрепления и углубления практических знаний, полученных при изучении общепрофессиональных дисциплин. Она способствует получению и закреплению практических навыков выполнения должностных обязанностей применительно к специальности и профилю производственной деятельности, сбору материалов для подготовки дипломных проектов.

В период с 07 февраля по 01 апреля 2022г. была пройдена производственная практика в филиале АО «НК «КТЖ» - «Актобинское отделение магистральной сети» - «Уральская дистанция пути» (Далее ПЧ-1). Полное фирменное наименование Общества: Акционерное Общество «Национальная Компания «Қазақстан Темір Жолы» - «Актобинское отделение магистральной сети».

Актуальность данной практики состоит в получении практических навыков в сфере производственно-экономической деятельности предприятия.

Цель производственной практики - закрепление и углубление практических знаний, которые были получены при изучении обще профессиональных дисциплин.

Задачи:

- приобретение навыков анализа организационных и производственных структур предприятия;
- выработка умений анализа основных показателей хозяйственной деятельности;
- приобретение навыков разработки эффективных мероприятий по совершенствованию деятельности предприятия.

Место нахождения филиала: Республика Казахстан, 090000, г. Уральск, ул. Оте Мусина, д. 2.

Начальником филиала АО «НК «КТЖ» - «Актобинское отделение

магистральной сети» - «Уральская дистанция пути» является Қожагелді Дүйсенбай Қайрадинұлы.

Задачи производственно- экономической практики:

- пройти инструктаж по технике безопасности и противопожарной безопасности;
- дать общую характеристику организации;
- проанализировать организационную структуру;
- проанализировать в динамике основные показатели хозяйственной деятельности предприятия;
- ознакомиться с порядком формированием производственной программы предприятия;
- изучить организацию обеспечения предприятия материальными ресурсами;
- изучить порядок формирования затрат на производство продукции;
- провести анализ динамики заработной платы в сопоставлении с динамикой производительности труда;
- разработать комплекс мероприятий по совершенствованию деятельности предприятия и определение предположительного эффекта от их проведения.

Стратегия филиала АО «НК «КТЖ» - «Актобинское отделение магистральной сети» - «Уральская дистанция пути» заключается в стабильности функционирования организации, а также обеспечении высокого качества продукции и оказываемых услуг.

Информационной базой отчёта по практике является должностная инструкция ведущего инженера отдела учета ст.Уральск (экономиста), Инструктаж по технике безопасности и противопожарной безопасности.

## **1. Инструктаж по технике безопасности и противопожарной безопасности**

Инструкция по проведению вводного инструктажа

Инструкция разработана в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90.

Вводный инструктаж с вновь поступившими на работу, в ПЧ-1, проводит инженер по охране труда.

Окончательное оформление на работу производится только после того, как вновь поступающий на работу пройдет вводный инструктаж по технике безопасности и производственной санитарии, о чём в журнале регистрации вводного инструктажа делаются соответствующие записи.

Тематика проведения вводного инструктажа.

Инструктаж «Уральской дистанции пути» регламентируется конспектом первичного инструктажа, утв. №1235-И от 21.09.2019г. В своей деятельности ПЧ-1 руководствуется Конституцией Республики Казахстан от 30 августа 1995 года, Закон Республики Казахстан от 11 июля 1997 года №151-І «О языках в Республике Казахстан», Закон Республики Казахстан от 8 декабря 2001 года №266-ІІ «О железнодорожном транспорте», Закон Республики Казахстан от 13 мая 2003 года №415-ІІ «Об акционерных обществах», Закон Республики Казахстан от 2 июля 1998 года «О борьбе с коррупцией», Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года №251-ІІІ ЗРК, Коллективный договор между Акционерным обществом «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» и его трудовым коллективом и другие нормативно-правовые акты Республики Казахстан, Министерства транспорта и коммуникаций РК, АО «НК «КТЖ», регламентирующие производственно-хозяйственную деятельность Компании.

Работники «Уральской дистанции пути» несут персональную ответственность за своевременное, и в полном объёме выполнения своих функциональных обязанностей, заданий и поручений, в том числе и за

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и охраны труда. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками вышеуказанных требований влечёт ответственность согласно действующему законодательству.

Работники Общества реализуют право на труд путём заключения трудового договора с филиалом акционерного общества «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» - «Актобинское отделение магистральной сети» в соответствии с требованиями установленными законодательством о труде. Для работников Компании установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и сменная работа для отдельных видов профессий, для обеспечения круглосуточного курсирования поездов.

Начальник обязан обеспечить:

- соблюдение законодательства о труде и правил охраны труда, улучшать условия труда, надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест;
- закрепление за работником определённого рабочего места в соответствии с санитарными и техническими нормами;
- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж работников, стажировку и проверку знаний ими норма, правил и инструкций по охране труда;
- осуществление контроля за состоянием условий труда на рабочих местах и правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда на рабочих местах с последующей сертификацией работ по охране;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеваниями, либо иным повреждением здоровья,

связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте;
- очерёдность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией учётом необходимости обеспечения нормального хода работы.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

Инструкция по пожарной безопасности на объектах «Уральской дистанции пути»

Настоящая инструкция разработана на основании «Правил пожарной безопасности в РК» ППБ 01-03.

Выполнение требований настоящей инструкции обязательно для всех работников Компании.

Каждый работник в период оформления на работу обязан пройти вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте. Программы вводного и первичного инструктажей содержат вопросы противопожарной безопасности.

Каждый работник обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, норм и правил, утверждённых в установленном порядке;
- соблюдать и поддерживать противопожарный режим;
- о всех замеченных нарушениях пожарной безопасности немедленно сообщать об этом должностному лицу, ответственному за

пожарную безопасность.

Причины пожаров и их предупреждение.

Пожары на объектах могут возникнуть по многим причинам. Основные из них следующие:

- небрежное, неосторожное обращение с открытым огнём;
- курение в местах, запрещённых для курения;
- неправильное хранение пожароопасных материалов.

Нередко причинами возникновения пожаров являются нарушения:

- появление зарядов статического электричества;
- при эксплуатации электрооборудования.

## **2. Общая характеристика «Уральской дистанции пути»**

Уральская дистанция пути филиала АО «НК «ҚТЖ» - «Актюбинское отделение магистральной сети» относится к предприятию 3 класса с обслуживаемым участком от 1173 км ПК5 до 1491 км ПК10.

Развернутая длина составляет 442,2 км, эксплуатационная длина – 318,6 км, развернутая длина станционных и прочих путей – 123,6 км, стрелочных переводов - 366 шт. Протяжённость бесстыкового пути - 285 км, протяженность звеньевой путь – 33,6 км, кривых – 59,2 км. Дистанция пути обслуживает 25 отдельных пунктов.

Дистанция пути разделена на 4 производственных участка по текущему содержанию пути, цехов: 2 цеха искусственных сооружений, механических мастерских.

Средняя балльная оценка состояния пути за 4 квартал 2020 года (план - 81, факт - 77) или выполнена на 105%. Неисправность 3 степени - на 215 местах, 4-й степени - 7 местах, неудовлетворительных километров - 7 км и в 1 полугодие 2021 года (план - 98, факт - 81) или выполнено на 118%. Неисправность 3 степени - на 489 местах, 4-й степени – 23 мест, неудовлетворительных - 23 километра.

Компания имеет круглую печать со своим наименованием, зарегистрированный товарный знак и другие средства визуальной идентификации.

Компания может иметь гражданские права и нести гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещённых законами.

Деятельность Компании в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Миссия Компании заключается в следующем:

«Являясь системообразующей транспортной компанией Казахстана, мы обеспечиваем качественную основу устойчивого роста бизнеса наших клиентов, создаем стоимость для Акционера и приносим пользу

потребителям и обществу в целом, посредством предоставления безопасных и конкурентоспособных перевозочных услуг».

Стратегические цели Компани:

1. Вывод Компании из зоны финансового риска и обеспечение финансовой устойчивости
2. Повышение эффективности Компании
3. Повышение удовлетворенности клиентов
4. Гарантирование безопасности движения поездов
5. Обеспечение устойчивого развития Компании

АО «НК «ҚТЖ» обеспечивая бесперебойные и качественные перевозки, развивая транспортно-логистическую инфраструктуру и скоростное пассажирское движение, реализуя транзитный и экспортный потенциал Казахстана, вносит вклад в устойчивое развитие национальной экономики и общества.

Масштаб деятельности Компании оказывает значительное влияние на все аспекты социально-экономического развития страны, а множественность стейкхолдеров налагает огромную ответственность на АО «НК «ҚТЖ».

Понимая и осознавая возможные последствия принимаемых сегодня решений, в своем развитии Компания ориентируется на достижение баланса экономической, экологической и социальной составляющих развития, руководствуясь принципами устойчивого развития.

В своей деятельности АО «НК «ҚТЖ» стремится:

- обеспечить рост национальной экономики, развивая транзитный и экспортный потенциал Казахстана;
- улучшить условия жизни населения Казахстана, создавая новые рабочие места, снижая транспортную составляющую, повышая мобильность населения и реализуя благотворительные проекты;
- создать максимально благоприятные условия для жизни и работы своих сотрудников, предоставляя им полный социальный пакет и

возможность обучения

и повышения профессиональных навыков;

- обеспечить безопасность движения и охрану труда;

- минимизировать негативное влияние на окружающую среду, внедряя новые технологии и современный подвижной состав, развивая железнодорожные перевозки.

В 2011 году АО «НК «ҚТЖ» присоединилось к Глобальному договору ООН и поддерживает десять принципов Глобального договора ООН в области соблюдения прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией.

### **3. Анализ динамики основных показателей хозяйственной деятельности**

Для изучения данного вопроса данные предоставлены в виде презентации (Приложение А)

### **4. Организация маркетинга на предприятии**

В нынешних сложных экономических условиях основной проблемой на предприятиях является сбыт продукции и его устойчивость. Управление экономикой и финансами предприятия невозможно без хорошо работающих маркетинговых служб. Надо всегда знать какие соотношения цены, качества, сервиса и объема продаж существуют на рынке, каковы его тенденции и объемы, что предпринимают конкуренты, в чем они сильнее или слабее. Перед тем, как тратить немалые деньги на рекламу, неплохо бы понять, а будет ли эффект от нее. Но помимо внешней информации необходимо иметь и сведения о ситуации на предприятии. Как тратятся деньги на производственный и коммерческий цикл? Какое из подразделений наиболее рентабельно? Как построить систему управления и оплаты по результатам? Эти и многие другие вопросы решаются планово-экономическими или финансовыми подразделениями. Данная информация является основой для

управления издержками и себестоимостью. На основании ее служба маркетинга может разработать гибкую систему оптовых скидок и политику ценообразования.

Основная цель службы маркетинга на предприятии заключается в налаживании системы обработки и подачи необходимой для обеспечения конкурентоспособности информации о рынке в подразделения фирмы. Учитывая что Компания является монопольной данным вопросом занимаются в головном отделе г.Нур-Султан

## **5. Производственная программа предприятия**

Производственная программа предприятия - это объем производства и реализации продукции, как правило, в годовом исчислении по соответствующей номенклатуре, ассортименту и качеству. В процессе разработки производственной программы учитываются объемы поставок каждого вида продукции по ранее заключенным договорам и результаты маркетинговых исследований по выявленному дополнительному рыночному спросу, а в основу ее разработки закладываются реальные производственно-технические возможности предприятия по выполнению намеченной производственной программы, т.е. его производственная мощность.

Производственная программа АО «НК «КТЖ» включает в себя три раздела:

- объем производства продукции в натуральных единицах измерения;
- объем производства продукции в стоимостном выражении;
- объем реализации продукции в денежном выражении и объемы ее продаж в натуральных единицах измерения.

Объем производства продукции в натуральном выражении рассчитывается по каждому виду продукции (по номенклатуре), в ассортиментном разрезе и с показателями качества изделий в физических

единицах измерения.

Номенклатура - это укрупненный перечень выпускаемых предприятием видов продукции, отличающихся между собой разными потребительскими свойствами.

Ассортимент характеризует состав продукции внутри одной номенклатуры, т.е. продукции одного и того же потребительского назначения, но отличающихся между собой отдельными признаками (марка, сортность, размер, тип изделия и т.д.).

План производства в Компании состоит из следующих разделов:

- расчёт сметы затрат на производства;
- расчёт численности персонала;
- расчёт фактической заработной платы персонала;
- расчёт себестоимости услуг;
- расчёт калькуляции себестоимости услуг;
- расчёт цен на продукцию и другие разделы.

Главными задачами производственной программы и ассортиментной политики организации Компании являются:

- удовлетворение потребителей;
- рациональное использование знаний и опыта организации;
- привлечение новых клиентов с помощью расширения сферы применения существующей производственной программы;
- улучшение и оптимизация финансового состояния предприятия.

Производственная программа является ведущим разделом плана предприятия. Все другие разделы плана разрабатываются в соответствии с производственной программой и направлены на обеспечение ее выполнения в установленные сроки и при наименьших затратах.

## **6. Организация обеспечения предприятия материальными ресурсами**

Для того чтобы разработать план материально-технического обеспечения предприятия необходимыми ресурсами необходимо определить потребность в материальных ресурсах, которые необходимо для выполнения производственной программы.

Большое значение при планировании материально-технического обеспечения имеет анализ эффективности использования материальных ресурсов с целью объективной оценки состояния потребления ресурсов, объёмов запасов.

При планировании потребности в материальных ресурсах для основного производства используются разные методы расчётов. Основные данные для определения потребности - это согласованные со спросом предложения предприятия относительно производства услуг и норм затрат на их изготовления.

В компании используют наиболее общий метод расчёта- это метод прямого счёта.

Метод прямого счёта позволяет получить научно обоснованные данные о величине плановых затрат материалов. Его сущность заключается в том, что расчёты плановой потребности материальных ресурсов проводятся путём перемножения нормы затрат на соответствующий объём производства или работы в плановом периоде. Методом прямого счёта определяется потребность в сырье и материалах для предоставления услуг при установленных нормах затратах.

Осуществляя свою деятельность, предприятие взаимодействует как с рынком (маркетинг), так и с коллективом работающих на предприятии(менеджмент), а также с партнёрами.

Партнёрские связи - такие договорные отношения, которые устанавливаются между некоторыми предприятиями и дают возможность каждому из них получить искомый уровень прибыли путём обмена результатами деятельности в товарной и денежной форме. Каждый предприниматель заинтересован найти наиболее эффективную форму

партнерских связей, а это можно лишь путем сравнительного анализа вариантов сотрудничества.

Партнерские связи развиваются по трем направлениям:

- отношения с поставщиками;
- отношения с потребителями продукции (услуг), производимой предприятием;
- отношения с партнерами, оказывающими предпринимателю деловые услуги.

Сделка – это коммерческий обмен ценностями между партнёрами или объединениями их для достижения коммерческой выгоды, это действие, направленное на установление, изменение или прекращение правоотношений юридических и физических лиц в области хозяйственной деятельности.

Среди заключенных компанией договоров преобладают договоры подряда. Это договор, согласно которому подрядчик обязуется выполнить (подрядается на выполнение) по заданию заказчика определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Исходя из того, что деятельность организации нацелена на получение прибыли, то основная часть партнёров данной организации представлена физическими и юридическими лицами, находящимися на территории округа, которые занимаются деятельностью, способствующей выполнению целей стоящих перед организацией.

Поиск и привлечение новых партнёров- важный элемент развития и процветания организации.

## **7. Порядок формирования затрат на производство услуг**

Как и на любом предприятии, в АО «НК «КТЖ» затраты, образующие себестоимость продукции группируются в соответствие с их экономическим содержанием и в целях информации о затратах по видам деятельности и

номенклатуре.

Общепроизводственные расходы в компании АО «НК «КТЖ» распределяются пропорционально заработной плате производственных рабочих по каждому подразделению и формируют полную фактическую производственную стоимость.

Общехозяйственные расходы предприятия списывает на счёт 90.9 «Управленческие услуги», в разрезе номенклатуры групп.

В Компании применяется следующий способ калькуляции- затраты собираются на счёте 44-3 «Расходы на продажу», по итогам отчётного периода списываются в дебет счёта 90-2 «Себестоимость продаж».

## **8. Анализ динамики заработной платы**

На основании представленных таблиц, проведём анализ динамики заработной платы и производительности труда. Учитывая, что показатель заработной платы рассчитывается как отношение фонда заработной платы к численности рабочих:

$$ЗПс = \frac{\text{ФЗП}}{\text{Ч}}, \quad (1)$$

где ЗПс- средняя заработная плата;

ФЗП- фонд заработной платы;

Ч- среднесписочная численность персонала.

Таблица 4. Динамика заработной платы в филиале АО «НК «КТЖ» - «Актобинское отделение магистральной сети»

Наименование	Год		
	2009	2010	2011
Фонд заработной платы, руб.	1 051 820	1 124 409	1 218 750
Среднесписочная численность персонала, чел.	140	143	150
Средняя заработная плата, руб.	7513	7863	8125

По таблице видно, что заработная плата увеличивается. Это связано с увеличением размера социальной корзины.

Для анализа динамики заработной платы в в филиале АО «НК «КТЖ» - «Актобинское отделение магистральной сети» рассмотрена система индексов средней заработной платы постоянного состава (Таблица 5).

Таблица 5. Индексы средней заработной платы в филиале АО «НК «КТЖ» - «Актобинское отделение магистральной сети»

Наименование	Год	
	2019 г.	2020 г.
Средняя заработная плата, тыс.тенге	7863	8125
Индекс средней заработной платы	1,03	

Этот индекс показывает, каким образом изменился уровень заработной платы без учета структурного фактора, т.е. только в результате изменения уровней заработной платы работников в отчетном периоде по сравнению с базисным.

Таким образом, уровень заработной платы рабочих в 2020 году по сравнению с 2019 изменился в 1, 03 раза, т. е. возросла.

Решающую роль в повышении эффективности труда играет производительность труда. Производительность труда определяется как

отношение выручки от реализации к среднесписочной численности работников:

$$ПТ= В/Ч, (2)$$

где ПТ- производительность труда, рассчитанная на основе выручки от реализации;

В- выручка от реализации;

Ч- среднесписочная численность сотрудников.

Динамика производительности труда представлена в Таблицу 6.

Таблица 6. Динамика производительности труда в филиале АО «НК «КТЖ» - «Актобинское отделение магистральной сети»

Наименование	Год		
	2019	2020	2021
Выручка от реализации	11234 789	13 036 275	14907 539
Среднесписочная численность работников, чел.	140	143	150
Производительность труда, тыс. тенге/чел.	80 248	91 162	99 383

Главное требование, которое предъявляется к данному показателю- это более быстрый рост производительности труда в сравнении с ростом средней заработной платы. То есть, если рост оплаты труда в филиале АО «НК «КТЖ» - «Актобинское отделение магистральной сети» будет превышать рост его производительности, увеличится расход зарплаты на единицу товарооборота, и на эту же величину уменьшиться сумма прибыли получаемой предприятием.

## 9. Мероприятия по совершенствованию деятельности предприятия

Для поддержания хорошего финансового состояния предприятия в

филиале АО «НК «КТЖ» - «Актобинское отделение магистральной сети» необходимо провести некоторые мероприятия:

- осуществлять регулярный контроль за качеством продукции благодаря этому мероприятию появится число постоянных клиентов, нуждающихся в данной услуге или товаре;
- наладить тесное сотрудничество с теми компаниями, которые нуждаются в данных услугах. Тем самым можно завоевать тот сегмент рынка, который бы каждый месяц приносил определённый доход;

## 10. Совершенствование конкурентоспособности предприятия.

Взаимодействие Компании с заинтересованными сторонами ведется на основе следующих принципов:

- уважение и учет интересов, мнений и предпочтений заинтересованных сторон;
- своевременное и регулярное информирование заинтересованных сторон;
- ответственное выполнение принятых обязательств.

Ниже представлены заинтересованные стороны с которыми Компания осуществляет взаимодействие в процессе своей деятельности.



## Заключение

За время прохождения производственно-экономической практики на базе в филиале АО «НК «КТЖ» - «Актобинское отделение магистральной сети» были получены некоторые практические знания по работе экономиста. Появилась возможности применения полученных ранее теоретических знаний на практике.

Были получены представления о современной организации, его структуре, специфике деятельности. Были проанализированы некоторые показатели хозяйственной деятельности предприятия. За время прохождения практики была достигнута ее цель: закрепление и углубление практических знаний, полученных при изучении специальных дисциплин, приобретение практических навыков.

Главный критерий оценки успешной деятельности организации- это её способность приносить финансовый доход и, следовательно, прибыль. В процессе управления финансовыми результатами важным являются систематический контроль над формированием финансовых результатов: выявление резервов увеличения прибыли и уровня рентабельности и прогнозирования их величин, оценка работы хозяйства.

Во время прохождения практики были выполнены следующие задания:

- пройден инструктаж по технике безопасности и противопожарной безопасности;
- дана общая характеристика организации;
- проанализирована организационная структура;
- проанализированы в динамике основные показатели хозяйственной деятельности предприятия;
- оценена конкурентоспособность продукции предприятия;
- ознакомлен с порядком формированием производственной программы предприятия;
- изучена организация обеспечения предприятия материальными

ресурсами;

- изучен порядок формирования затрат на производство продукции;

- проведён анализ динамики заработной платы в сопоставлении с динамикой производительности труда;

- разработан комплекс мероприятий по совершенствованию деятельности предприятия и определение предположительного эффекта от их проведения.

## Список литературы

1. Александров, Л. А. Анализ и проектирование организационных структур управления: учебник для вузов/ Л. А. Александров, А. В. Стрыгин.- М.: МИУ, 2011.- 349 с.
2. Бронникова, Т. С. Менеджмент: теория, методика, практика: учеб. пособие для вузов/ Т.С. Бронникова.- М.: Кнорус, 2009.- 208 с.
3. Грачев, М. В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации.- М.: Дело ЛТД, 2008.-263 с.
4. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: Учеб-ник. - М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2008.- 76с.
5. Ефимова, О. В. Финансовый анализ. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Бухгалтерский учет, 2008.- 78 с.
6. Егоршин, А. П. Управление персоналом: учебник для вузов/ А. П. Егорошин. Н. Новгород: Нимб, 2010.- 607 с.
7. Зимин, Н.Е. Анализ и диагностика финансового состояния предприятия/ Н.Е. Зимин: Учебное пособие: М.: «ИКС ЭКМОС», 2010- 65 с.
8. Непомнящий, Е.Г. Экономика и управление предприятием: конспект лекций / Е.Г. Непомнящий. – Таганрог : ТРТУ, 2011. - 308 с.
9. Стрыгин, А. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие/ А. В. Стрыгин. М.: МИУ, 2009.- 159 с.
10. Перлаки, И. Нововведения в организациях / И. Перлаки // Управление персоналом. – 2011. - №4 - с.63.
11. Павлова, И.П. Персональный менеджмент : учебник для вузов / И.П. Павлова. – 5-е изд. – СПб.: Лань, 2009. - 224с.
12. <http://www.railways.kz/>