

## Содержание

Введение.....	3
1. Организация общего фонда заработной платы на предприятии.....	5
1.1. Понятие, сущность и функции заработной платы.....	5
1.2. Принципы организации оплаты труда в современных условиях.....	8
1.3. Системы оплаты труда и их существующие формы.....	12
1.4 Понятие ФОТ и его планирование.....	17
Заключение.....	20
Список литературы.....	22

## Введение

*Актуальность.* Принципиальную роль и особое место в регулировании труда и в трудовых отношениях занимают вопросы оплаты труда. Проблема оплаты труда – одна из самых трудноразрешимых в экономике любого типа. К тому же это не только экономическая, но в не меньшей степени социальная проблема, источник социальных напряжений в обществе.

В рыночной экономике заработная плата выражает наиболее важный интерес наемных работников, работодателей и государства. Нахождение взаимовыгодного механизма реализации и соблюдения интересов участников указанного трехстороннего партнерства является одним из главных условий роста производительности труда и эффективности экономики в целом. Механизм организации оплаты труда на предприятии непосредственно отражает процесс превращения рабочей силы в заработную плату, величина которой зависит от следующих факторов: уровня государственного регулирования в области зарплаты; уровня стоимости жизни; финансового положения предприятия, определяемого результатами его хозяйственной деятельности; уровня безработицы в регионе.

Организация заработной платы на предприятии включает: установление обоснованных норм труда, разработку тарифной системы, определение форм и систем оплаты труда, формирование фонда оплаты труда. Совершенствование оплаты труда – это комплекс мероприятий по организации оплаты труда, направленный на стимулирование эффективного труда, повышение его конечных результатов, что выгодно и предпринимателю и работнику.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. В системе стимулирования труда она так же занимает ведущее место. Поскольку зарплата составляет от 30 до 70% доходов трудящихся, это главный источник повышения их благосостояния. В процессе перехода к

рыночным отношениям в результате формирования многоуровневой экономики принципиально меняется экономическая природа и сущность заработной платы. Согласно экономическим законам в рыночных условиях заработная плата из доли работника в национальном доходе превращается в затраты на воспроизводство рабочей силы, как составную часть издержек производства, гарантированные с одной стороны государством, а с другой – доходами предприятия. Вследствие этого, рыночная модель оплаты труда основывается на определении заработной платы как цены специфического товара «рабочая сила», формируемой на базе устанавливаемого минимума заработной платы, с учетом объективной оценки сложности труда и квалификации рабочей силы; спроса и предложения на рабочую силу; результатов деятельности предприятия и т.д. Автомобильный транспорт относится к числу трудоёмких отраслей экономики. Это объясняется особенностями производственного процесса на транспорте, а также тем, что эффективность использования трудовых ресурсов в АТП не высока и относительная численность работников высокая. Всё это делает особо актуальным решение проблем управления персоналом.

*Целью данной работы* является изучения форм структуры общего фонда на предприятии, сущности и функций заработной платы, принципов её организации на предприятии в современных условиях.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- Рассмотреть сущность и функции заработной платы.
- Изучить принципы организации оплаты труда в современных условиях.
- Выявить существующие формы и системы оплаты труда.
- Разработать основные разделы финансового плана.

Объектом исследования является структура общего фонда на предприятии.

Предметом является формирование фонда оплаты труда.

Для написания курсовой работы используются следующие методы: сбор, анализ, экономические, математические методы, синтез, индукция и дедукция.

Для написания курсовой работы использую следующие источники:  
Учебные издания: Антипина О.Н, Баташева М.А, Гудкова Т.В, Кульков В.М и др, нормативные базы, справочные системы, интернет ресурсы.

## **Глава 1. Организация общего фонда заработной платы на предприятии**

### **1.1 Понятие, сущность и функции заработной платы**

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, формируемую на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия. В условиях рыночной экономики заработная плата рассматривается как объем поступающих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы и включаемых в издержки производства.

Поэтому все расходы на оплату труда должны гарантировать не только воспроизводство рабочей силы, но и поощрять более эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, в результате чего предприятие может получить прибыль в объеме, необходимом для расширения производства, модернизации и замены применяемых техники и технологии.

Сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода,

которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве.

В экономической теории существует две основных концепций определения природы заработной платы:

- Заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;
- Заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Необходимо также различать номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата или доход выражает общую сумму денег, полученных работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время. Она определяется действующей ставкой заработной платы или ценой рабочей силы за единицу времени работы.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату. Заработная плата выполняет несколько функций, но наиболее важными считаются воспроизводственная, статусная, стимулирующая, регулирующая(распределительная), измерительная, социальная, статусная и производственно-долевая.

На рисунке 1 представлены основные функции заработной платы.



Рисунок 1–Функции заработной платы

Таким образом, заработная оплата—вознаграждение за работу в зависимости от квалификации сотрудника, трудности, числа, свойства и критерии производимой работы, а еще компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Так же заработная оплата дает собой стоимость рабочей силы, создаваемую на базе беспристрастной оценки вклада сотрудника в итог и работы фирмы. Сущность заработной платы является потребностью рабочего, то есть его доля, выраженная в деньгах. Она выполняет такие функции такие как воспроизводственная, статусная, стимулирующая, регулирующая (распределительная), измерительная, социальная, статусная и производственно-долевая.

## **1.2 Принципы организации оплаты труда в современных условиях**

Оплата труда работников является возмещением работодателем за труд нанятого работника в организации работодателя, которая соответствует качеству и количеству выполненной работы.

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от количества и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

В основе оплаты труда лежит много принципов, которые зависят от преобладающей формы собственности в общественном производстве, политики государства в обеспечении минимальной заработной платы, уровня развития национальной экономики, национального богатства страны и др. На рисунке 2 представлены основные принципы оплаты труда для отдельной организации:



Рисунок 2 – Виды оплаты труда

нок 2 – Виды оплаты труда

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике предприятия. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах:

- закон возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы;
- закон стоимости.

Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающая в себя:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;
- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;
- принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона



повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда – важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного работника создавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачивается работнику за выполненную работу.

Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативных результатах. Особенно это относится к эшелону управления.

Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности. В деятельности по организации оплаты труда предпринимателю редко предоставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами.

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;

- налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц;
- установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
- установление государственных гарантий по оплате труда.

На рисунке 3 представлены основные типы политики в области доходов заработной платы:

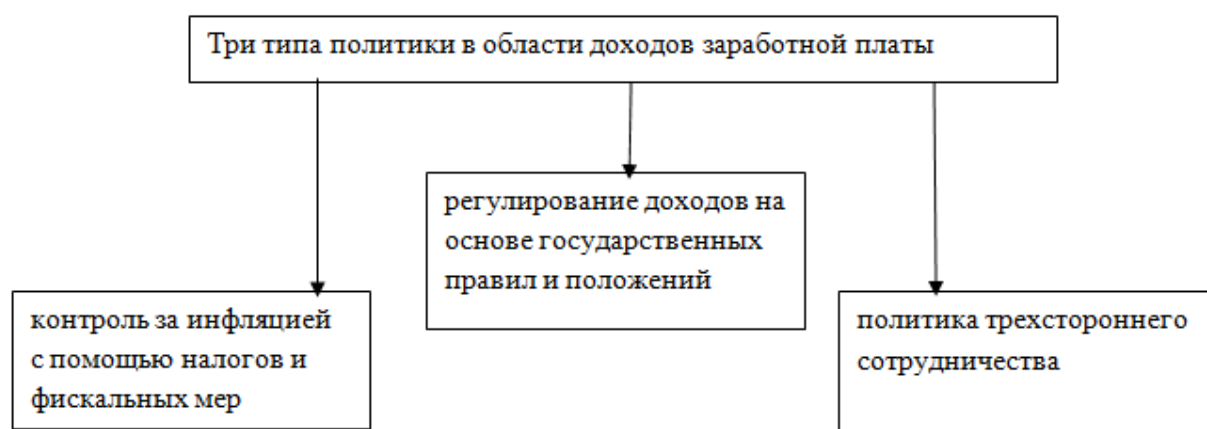


Рисунок 3– Типы политики в области доходов

Все эти элементы имеют место в России. Но при чрезмерной дифференциации заработков, централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок. Потому главная надежда, видимо, в политике переговоров, в частности, по поводу утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.

В условиях рыночной экономики и расширения прав организации в области оплаты труда размеры ставок (окладов) системы премирования и условия выплаты вознаграждений за выслугу лет определяются в коллективном договоре. В трудовых договорах могут предусматриваться более высокие размеры оплаты, чем предусмотренные в коллективных

договорах. Конкретные размеры поощрительных выплат определяются работодателем по результатам труда работника.

Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам предприятия после уплаты налогов.

Таким образом, изучив принципы организации оплаты труда, на предприятии могут быть приняты такие как, выручка от реализации продукции, доход от реализации продукции, прибыль и себестоимость продукции. Они нужны для того, чтобы установить заработную плату в таком размере, чтобы она обеспечивала рентабельную работу предприятия.

### 1.3. Системы оплаты труда и их существующие формы

Формы и системы заработной платы — это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой.

На рисунке 4 представлены главные системы организации заработной платы:

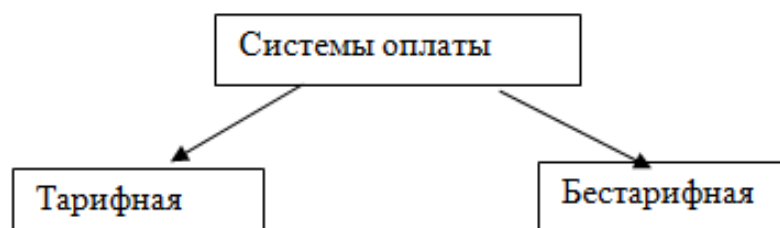


Рисунок 4– Виды системы оплаты труда

- тарифная, основанная на применении совокупности тарифных ставок и окладов, необходимых для оценки объективных факторов дифференциации заработной платы в пределах нормы и результативности труда работников.
- бестарифная, основанная на применении различных видов коэффициентов, необходимых для оценки квалификации и результативности труда работников и использовании их для распределения средств на оплату труда, сформированных тем или иным способом.

Тарифная ставка – это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. Тарифные ставки могут быть часовыми, дневными и месячными. Тарифная ставка I разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного государством. В последнее время на ряде предприятий применяется бестарифная система оплаты труда. По этой системе заработная плата всех работников представляет собой долю в фонде оплаты труда или всего предприятия, или отдельного подразделения.

Самым распространенным является такой метод расчета заработной платы, при котором фактическая величина заработка каждого работника зависит от квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия (КТУ), фактически отработанного времени.

Чтобы в процессе организации заработной платы обеспечивать равную оплату за равный труд, а также экономически воздействовать на поведение работника, используя принцип материальной заинтересованности в труде и его результатах, необходима классификация систем оплаты по их наиболее важным принципам.

Системы оплаты подразделяются:

В современном мире выделяют две формы оплаты труда: сдельная и повременная, а так же их разновидности.

При сдельной форме оплаты труда заработанная плата работнику начисляется за объём выполненной работы по заранее установленным расценкам.

На рисунке 5 представлена сдельная форма оплаты труда в зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения:



Рисунок 5– Виды сдельной формы оплаты труда

При прямой сдельной системе заработной платы труд рабочего оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции. Эта система оплаты создает личную материальную заинтересованность, но слабо стимулирует в достижении высоких общих показателей в работе, в повышении качества и экономии ресурсов.

При сдельно-премиальной системе рабочий сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели.

Косвенно-сдельная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих. При косвенно-сдельной системе размер заработка вспомогательного рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда рабочих-сдельщиков.

При сдельно-прогрессивной системе труд рабочего в пределах выполнения установленных норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных норм – по повышенным расценкам.

При аккордно-сдельной системе расценки устанавливаются не на отдельные операции, а на весь объем работ, либо ее законченный этап. Обычно при этой системе оплаты рабочие премируются за сокращение сроков заданий, что усиливает ее стимулирующую роль в росте производительности труда. Повременная оплата труда имеет две разновидности – простая и повременно-премиальная.

- При простой повременной системе размер заработной платы зависит от часовой тарифной ставки и отработанного времени.

- При повременно-премиальной системе сверх оплаты по тарифу за отработанное время предусматривается выплата премий за достижение высоких количественных и качественных показателей в труде.

По степени воздействия на поведение работников: поощрительные, принудительные, гарантирующие;

- по объему воздействия: коллективные, индивидуальные;

- по количеству учитываемых показателей для оценки трудового вклада: простые, сложные;

- по характеру оплаты за перевыполнение норм труда: прямые, прогрессивные, регрессивные.

Результаты и нормы труда могут находить свое отражение в самых различных показателях: отработанном рабочем времени, количестве изготовленной продукции, качестве продукции (выполняемой работы), уровне использования производственных ресурсов (материалов, полуфабрикатов, энергии, оборудования, инструмента), производительности труда. Эти показатели могут иметь стоимостные, натуральные или условные измерители, а также характеризовать индивидуальные и групповые результаты труда.

Основной фактор, влияющий на выбор форм оплаты – это допускаемая организацией производства степень детализации нормирования труда и форм его осуществления. Если по техническим и организационным условиям трудовой деятельности трудовые обязанности работника можно свести главным образом к выполнению ограниченного круга достаточно регламентированных операций, и результаты его работы при этом измерить количеством изготовленной продукции, то создаются необходимые предпосылки для установления работнику норм времени на изготовление этой продукции и применения сдельных систем заработной платы.

Следует при этом иметь в виду, что установление названных норм не должно быть единственной регламентацией труда. Наряду с ними до работника должны доводиться технологические карты, обязанности по технике безопасности, нормы расхода используемых производственных ресурсов, должностные инструкции и другие документы, необходимые для эффективной работы по выполнению норм выработки.

Сдельная оплата труда является системой, стимулирующей рост производительности труда и увеличение выпуска продукции. Но материальное стимулирование роста выработки может дать положительные результаты лишь тогда, когда у работодателя имеется реальная возможность увеличить выработку, перевыполнить установленные нормы, задания и планы при данном уровне техники и применяемой технологии. С позиций воздействия на материальную заинтересованность работника системы оплаты могут быть простыми и сложными.

Простые системы оплаты устанавливают связь оплаты работника только с основным показателем учета результатов труда работника: сдельные – только с количеством изготовленной продукции, повременные – только с количеством отработанного времени.

Сложные системы устанавливают зависимость оплаты труда от нескольких показателей, из которых один является основным, а другие – дополнительными. Количество дополнительных показателей, учитываемых в сложных системах оплаты, зависит от возможностей работников влиять на использование имеющихся резервов повышения эффективности производства и степени многообразия таких резервов. В сложных системах наряду с объективными условиями повышения эффективности производства могут учитываться и субъективные качества работников.

Таким образом, изучив существующие формы и системы оплаты труда, оказалось, что существуют всего две системы оплаты труда: тарифная и бестарифная. Тарифная представляет с собой размер оплаты труда за определённую сложность, произведённую в единицу времени, а бестарифная

представляет с собой заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы. Так же существуют две формы оплаты труда: сдельная, которая оценивается за объём выполненной работы и повременная, которая в свою очередь делится еще на два вида: простая, где размер заработной платы зависит от часовой тарифной ставки и отработанного времени и повременно-премиальная, которая зависит по тарифу за отработанное время предусматривается выплата премий за достижение высоких количественных и качественных показателей в труде.



#### **1.4. Понятие ФОТ и его планирование**

Основное назначение сметы ФОТ – планомерное использование «зарплатных» средств. Обычно расчеты составляются на год с разбивкой по кварталам или месяцам. Из сметы должно быть видно, по каким направлениям расходуются средства, а также величины компонентов ФОТ.

Отдельно производится разбивка «зарплатных» расходов по категориям работников (администрация, основной производственный персонал и т. д.). Это позволяет осуществлять контроль над использованием средств и использовать необходимую «зарплатную» информацию для целей внутреннего планирования.

Смета может составляться не только по основным элементам ФЗП, но и по выплатам, носящим социальный характер и прочим.

Смета ФОТ — элемент планирования, характерный в большей степени для крупных предприятий, имеющих в штате специалистов соответствующего уровня и квалификации и сохраняющих подходы к планированию со времен плановой (социалистической) экономики. В современных коммерческих структурах этот документ менее распространен или имеет иное название.

Анализировать использование ФОТ — значит выявлять причины отклонения фактических «зарплатных» расходов от плановых, сопоставлять темпы роста зарплаты с темпами изменения производительности труда, определять резервы для совершенствования оплаты труда и др. Результатом анализа использования ФОТ является перечень мероприятий, направленных на улучшение использования ФОТ.

Для анализа использования «зарплатного» фонда сумму расходов на оплату труда подразделяют на две части: постоянную (зарплаты, доплаты и отпускные работников-повременщиков) и переменную («зарплатные» расходы сдельщиков).

В отношении постоянной части ФОТ применяются детерминированные факторные модели анализа. Проводится изучение влияния на ФОТ таких факторов, как среднесписочная численность, среднегодовая и среднедневная зарплата работника, средняя продолжительность рабочей смены, количество отработанных за год дней одним работником.

Для анализа переменной части используются иные показатели, исходя из того, что на эту часть ФОТ наибольшее влияние оказывает трудоемкость изготовления единицы продукции и расценки за единицу ее изготовления.

Фонд оплаты труда должен предусматривать доплаты работникам, привлекаемым в выходные и праздничные дни.

Проводить анализ фонда заработной платы простым сопоставлением показателей «зарплатного» фонда с аналогичными данными предыдущих периодов и плановыми данными не является достаточным. Важно учесть все структурные нюансы, влияющие на ФОТ (изменение в ассортименте выпускаемой продукции, объемах производства, трудоемкости изготовления продукции т. д.).

Эффективное использование средств, предназначенных для оплаты труда, достигается следующим условием: темп роста производительности труда должен быть выше темпа роста его оплаты.

Производительность труда - это средняя выработка работника за анализируемый период времени.

Формула расчета производительности труда:

$$ПТ = ОП / СЧ, ПТр = ОП / Чр, ПТдн = ОП / Чдн, ПТч = ОП / Чч,$$

где:

ПТ — производительность труда;

ОП — объем реализованной продукции;

СЧ — среднесписочная численность работников;

ПТр — производительность труда одного работника подразделения;

Чр — среднесписочная численность работников;

ПТдн — среднедневная выработка одного работника;

Чдн — количество человеко-дней, отработанных всеми работниками за период;

ПТч — среднечасовая выработка одного работника;

Чч — количество человеко-часов, отработанных всеми работниками за период.

Важным показателем при анализе производительности труда является текучесть кадров.

## Заключение

Рассмотрев организацию и структуру общего фонда заработной платы можно сделать выводы что, заработная оплата считается одним из наиглавнейших и, имеет возможность быть, в том числе и решающих составляющих формирования неплохого климата на предприятии. Любой сотрудник стоит оплаты за личный работа. Так как от объемов заработной платы находятся в зависимости его обстоятельства жизни, уровень ублажения собственных каждодневных потребностей, вероятность сохранения работоспособности в системе стимулирования труда заработная оплата занимает основное пространство.

Она считается ключевым источником увеличения благосостояния рабочих, потому что оформляет четверти их прибылей. Заработная оплата трудящихся и служащих компаний и организаций дает собой их долю в фонде персонального употребления государственного дохода в валютном выражении. Заработная оплата—вознаграждение за работу в зависимости от квалификации работника, проблемы, количества, качества и аспект совершаемой работы, а ещё компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Например, заработная плата выделяет собой цена рабочей силы, создаваемую на основе объективной оценки вклада работника в выводы работы компании. Суть заработной платы считается необходимостью рабочего, то есть воплощенная в деньгах. Она делает эти функции эти как воспроизводственная, статусная, стимулирующая, регулирующая (распределительная), измерительная, общественная, статусная и производственно-долевая.

Изучив принципы организации оплаты труда в современных условиях оплата труда представляет с собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

денежная компенсация, которую работник получает в обмен на свою рабочую силу.

Этим образом, выучив основы организации оплаты труда, на предприятии имеют все шансы быть приняты эти как, прибыль от реализации продукции, заработок от реализации продукции, выгода и себестоимость продукции. Они необходимы для такого, дабы ввести заработную плату в этом объеме, дабы она обеспечивала выгодную работу фирмы

Выявив существующие формы и системы оплаты труда, оказалось, собственно что есть всего 2 системы оплаты труда: тарифная и бестарифная. Тарифная дает с собой величина оплаты труда за определённую сложность, произведённую в единицу времени, а бестарифная дает с собой доход сотрудника в совершенную подневольность от конечных итогов работы. Например же есть 2 формы оплаты труда: сдельная, которая оценивается за объём выполненной работы и повременная, которая в собственную очередь распределяется ещё на 2 облика: обычная, где величина заработной платы находится в зависимости от часовой тарифной ставки и отработанного времени и повременно-премиальная, которая находится в зависимости по тарифу за отработанное время учитывается выплата премий за достижение большихвысоких количественных и высококачественных характеристик в труде. При разработке финансового плана используют необходимые показатели, такие как: расчет плановой сметы затрат на производство и реализацию единицы продукции в плановом году, расчет плановой отпускной цены, расчет планового объёма, расчет плановой прибыли предприятия от реализации товарной продукции, сводный расчет финансовых результатов деятельности предприятия, расчет суммы налогооблагаемой прибыли. Так же были представлены разработки основных разделов финансового плана: потребности в краткосрочном кредите, был рассчитан кредитный план предприятия, плановый баланс доходов, расходы организации и кассовый план предприятия на месяц.

## Список литературы

1. Баташева М. А. Заработная плата, её функции и роль в повышении производительности труда / М. А. Баташева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2015. — № 10 (90). — С. 519-522.
2. Бузгалин А.В., Колганов А.И., Барашкова О.В. Классическая политическая экономия: Современное марксистское направление. Базовый уровень. Продвинутый уровень. 2-е изд. Учебник. 552 с., 34,5 п.л., М.: ЛЕНАНД. 2019г.
3. Гудкова Т.В., Кайманаков С.В., Кульков В.М. и др. Экономика России: учебное пособие. Учебное пособие. 156 с., 10 п.л., КноРус Москва. 2019 г.
4. Гудкова Т.В., Заздравных А.В., Улупова В.Л. Современная фирма: поведение, стратегия, культура. Учебное пособие. 96 с, 6 п.л., КноРус Москва. 2019 г.
5. Кадомцева С.В. Государственные финансы. Учебник. 264 с. 15,5 п.л. ЭФ МГУ Москва, 2018 г.
6. Кадомцева С.В. Государственные финансы. Учебное пособие. 264 с., 16,5 п.л. КноРус Москва. 2019 г.
7. Кульков В.М., Теняков И.М., Чирков М.А. Экономическая система России: учебное пособие. Учебное пособие. 240 с., 15 п.л. ООО "МАКС Пресс". 2019г.
8. Учебно-методическое пособие Под редакцией д.э.н., проф. Н. П. Иващенко М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2020. — 332 с.
9. Чалдаева Л. А. и др. Экономика организации: учебник и практикум для вузов / под редакцией Л. А. Чалдаевой, А. В. Шарковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 361 с. 2019 г.
10. Пороховский А.А., Теняков И.М. Экономика для менеджеров: Учебно-методические материалы: В 2-х частях: Часть I. Учебно-методическая литература. 44 с., 2,75 п.л. ООО "МАКС Пресс". 2019 г.