

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

Кафедра информатики и математики

КУРСОВАЯ РАБОТА


СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Работу выполнила:  Арзумоньян М.С.

(Подпись, дата)

Филиал ФГБОУ ВО «КубГУ» в г. Новороссийске курс 1 ОФО
Направление 38.03.5 Бизнес-информатика

Научный руководитель
к.э.н., старший преподаватель  Хлусова О.С.
(Подпись, дата)

Нормоконтролер
к.т.н., доцент  Пермигин Н.П.
(Подпись, дата)

Краснодар 2016

Содержание

Введение.....	3
1. Основные понятия и сущность оплаты труда.....	4
1.1 Понятие оплаты труда.....	4
1.2 Функции оплаты труда.....	5
1.3 Принципы оплаты труда.....	7
1.4 Факторы, влияющие на формирование оплаты труда.....	8
1.5 Виды заработной платы.....	10
2. Современные системы оплаты труда.....	12
2.1 Сдельная система.....	12
2.2 Повременная система.....	16
3. Проблемы оплаты труда в современной России.....	18
Заключение.....	20
Список используемых источников.....	21

ВВЕДЕНИЕ

В данной курсовой работе будет рассмотрена тема «современные системы оплаты труда»

Оплата труда - вознаграждение работнику за его труд, которое зависит от квалификации работника, от качественного результата и эффективности деятельности трудящегося.

Данная тема актуальна, потому что в современном мире существует множество предприятий и видов работ, а за каждым видом работ следует оплата труда. Современные способы оплаты труда отражают развитие и изменения в экономическом уровне страны, так как тесно связаны с ней. Так же системы оплаты труда вызывают материальную заинтересованность работников, что способствует проявлению интереса к работе.

Целью данной курсовой работы является более подробное и углубленное изучение систем оплаты труда в современном мире, объективное и достаточно полное описание оплаты труда.

Предмет исследования – заработная плата.

Метод исследования – изучение теории, анализ литературы, обобщение собранных данных.

Задачи курсовой работы – дать полное определение понятию «оплата труда», определить основные принципы и факторы, влияющие на формирование заработной платы в современном мире.

1. Основные понятия и сущность оплаты труда

1.1 Понятие оплаты труда

Люди, работающие на предприятии, получают заработную плату за проделанную работу. Она зависит от качества выполненной работы, от срока ее выполнения, от количества выполненной работы и квалификации работника.

Заработная плата представляет собой определенную сумму денежных средств, которая компенсирует работнику, затраченные на выполнение той или иной работы, время и сил. Эти денежные средства являются элементами, с помощью которых работник сможет удовлетворить свои потребности и потребности своей семьи. Что касается работодателя, то для него выплата заработной платы является одним из элементов издержек производства.

Под влиянием экономического роста сформировался рынок труда, субъектами которого являются работодатели и работники. Работодатели обладают средствами производства и определяют для себя спрос на определенное количество трудовых ресурсов. Наемные работники являются собственниками трудовых ресурсов. Качество трудовых ресурсов зависит от уровня подготовки и квалификации работника.

При найме работника работодателем составляется трудовой договор, в котором оговаривается ставка заработной платы, которая является рыночной ценой единицы труда. Именно рыночная единица труда определяет уровень оплаты труда в соответствии с квалификацией и профессионализмом работника.

На величину ставки заработной платы влияют следующие факторы:

- актуальность (необходимость) трудового ресурса для предпринимателя.
- изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг (для того или иного ресурса труда).
- взаимозаменяемость ресурсов труда.
- эластичность спроса по цене на труд.

Существуют 2 метода регулирования заработной платы.

Централизованный метод представляет собой установленные нормы оплаты труда, закрепленные законодательством для всех видов предприятия или же для отдельных отраслей.

Локальный метод составляется самим предприятием и включает в себя механизмы, инструменты и методы оплаты труда. Локальный метод разрабатывается предприятием самостоятельно.

1.2 Функции оплаты труда

Одной из важнейших частей заработной платы являются ее функции, без которых нельзя полностью понять определения заработной платы. Именно функции, которые выполняет оплата труда, позволяет точно определять сферу ее направленности.

Существует несколько функций оплаты труда:

- производственная
- стимулирующая
- регулирующая
- статусная
- социальная

На таблице ниже более подробно описаны функции оплаты труда и сфера их применения.

Функции заработной платы				
	Воспроизводственная	Стимулирующая	Регулирующая	Статусная
Целевая направленность	воспроизводство рабочей силы	стимулирование количества и качества труда	регулирование рынка труда	ранжирование за определенный труд
Принципы реализации	обеспечение устойчивой вертикальной интеграции	дифференциация уровня оплаты труда	сегментация уровня оплаты труда	сегментация заработной платы
Направленная реализация	оплата способности рабочей силы	оплата опыта, качества организации оплаты труда	платеж/доплата на рынке труда под влиянием спроса и предложения	соответствие вознаграждения в добровольного регулирования оплаты
Критерии реализации	физиологические и социальные критерии обеспечения здоровья и распределения в потребности	оптимизация стоимости и месту роста оплаты труда и его производительности	формирование рыночной стоимости рабочей силы	дифференциация заработной платы по критерию сложности сложности

Рисунок 1. Функции заработной платы

Воспроизводственная функция определяется возможностью воспроизводства рабочей силы. Другими словами, способность замены одного работника другим (пока работает один, другой отдыхает). Улучшение и поддержание условий работы и жизни работника, удовлетворение его потребностей и способность отдохнуть от работы.

Стимулирующая функция определяется стимулированием количества и качества труда. Эта функция крайне важна для владельцев производства, так как именно в их интересах побуждение работника к трудовой деятельности. Работник должен быть заинтересован в своей деятельности, в повышении квалификации, так как это способствует повышению заработной платы, а значит и улучшению качества его жизни.

Регулирующая функция определяется регулированием рынка труда, следовательно, и регулированием прибыльности предприятия. Так или иначе, работник будет наниматься на ту работу, где больше платят, но с другой стороны, платить «много» будет не разумно с точки зрения владельца предприятия, так как это повлечет за собой слишком большие затраты, что снизит рентабельность фирмы. Все это и формирует цены на труд, а значит и регулирует рынок труда.

Статусная функция определяется соответствием заработной платы статусу работника. Иными словами, соответствие места на работе (трудовой

статус) и заработной плате. Трудовой статус определяет значимость работника по отношению к другим, как по вертикали, так и по горизонтали. Чем выше статус, тем выше зарплата. Этим обуславливается желание работника повысить свой статус.

Социальная функция определяется равной оплатой за одинаковый труд. Можно сказать, что эта функция вырабатывает справедливое понятие о выполненной работе. За одну и ту же работу должны платить одинаковую зарплату.

Так же в социальную функцию входит понятие социализации работника, способность работника пользоваться тем или иным набором социальных благ, обеспечивать себя и свою семью и, в конце концов, обеспечить себе безбедную жизнь.

1.3 Принципы оплаты труда

В современном мире под принципами оплаты труда понимаются организационно-правовые мероприятия по обеспечению заработной платой. При разработке плана об оплате труда учитываются следующие важные принципы [8]:

- справедливость
- соответствие оплаты труду
- стимулирование за качественную работу
- применение современных форм оплаты труда
- дифференциация заработной платы в зависимости от эффективности ее выполнения

Принципы оплаты труда являются базой для точной оценки при определении заработной платы.

Справедливость, как принцип оплаты труда, крайне важен. Именно эта форма поясняет о том, что за равную работу должна быть равная оплата. Это

позволяет не допустить появления дискриминации в сфере заработной платы, что способствует правильному развитию предприятия в целом.

Соответствие оплаты труду говорит о том, что каждая проделанная работа имеет свою определенную ценность. Этот принцип состоит в том, что за ту или иную совершенную работу будет следовать соответствующая оплата, которая компенсирует затраты мер, сил и времени, которые были потрачены на выполнение данной работы.

Стимулирование за качественно выполненную работу, как и предыдущие принципы, является очень важным. Стимулирование деятельности может выражаться по-разному. Оно может выступать как в форме повышения заработной платы, так и в виде похвалы или дополнительных условий, которые будут выгодны работнику. Именно это и позволяет наемного рабочему стараться выполнить свою работу более качественно и эффективно, так как это положительно отразится на оплате труда.

Применение современных форм оплаты труда позволяют более точно и грамотно распределить заработную плату, которая будет соответствовать выполненной работе. Так же этот принцип позволит предприятию правильно организовать свою деятельность, что положительно отразится на его развитии.

Дифференциация заработной платы в зависимости от эффективности ее выполнения выражается в том, как была выполнена работа, и сколько времени понадобилось для ее выполнения. Проанализировав эти данные, можно будет точно определить эффективность выполненной работы, и правильно сопоставить ее заработной плате.

1.4 Факторы, влияющие на формирование оплаты труда

В современном мире существует множество факторов, влияющих на формирование заработной платы. Все они появляются из-за стремительного развития рыночной экономики. Факторы, которые влияют на оплату труда можно разделить на 2 главные группы: рыночные и нерыночные факторы [12].

К рыночным факторам относят:

- формирование спроса и предложения на производимый товар
- полезность ресурса для самого предприятия
- изменение цен на потребительские товары
- значение отрасли

К нерыночным факторам относят:

- государственное регулирование заработной платы и ее формирования
- конечный результат выполненной работы

На данном рисунке более точно представлены все факторы.

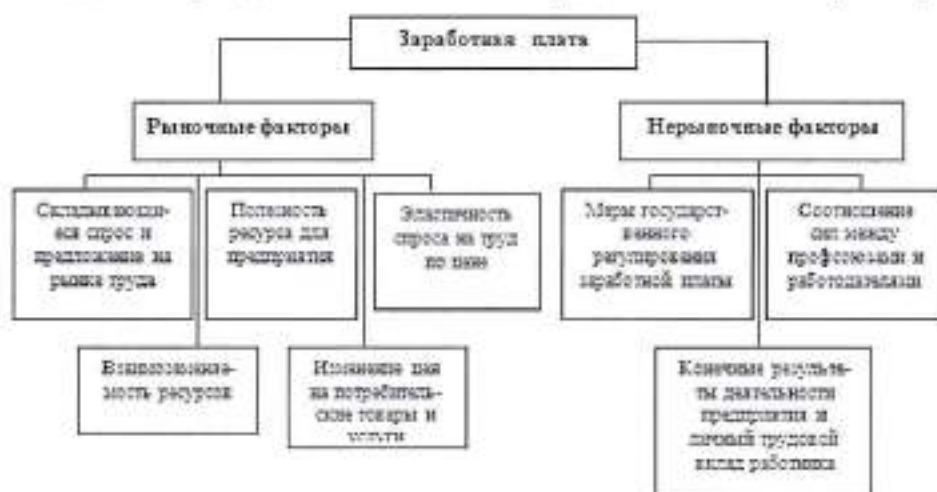


Рисунок 2. Факторы, влияющие на оплату труда

Немаловажную роль для формирования заработной платы играют и следующие факторы, которые относятся непосредственно к самому работнику:

- требования к работе
- знания и умения
- круг обязанностей
- физические и умственные усилия
- условия труда

Требования к работе могут быть самыми разными. Они зависят от видов выполняемой работы, от усилий, прилагаемых для ее выполнения и т.д. Для выявления тех или иных требований проводится ряд мероприятий по анализу

данного предприятия, которые позволяют более точно определить круг возможностей.

Знания и умения, которыми обладает работник, имеют огромную роль в формировании его заработной платы, так как именно они отражаются на качестве выполняемой работы. Иначе говоря, они показывают то, как на практике наемный рабочий может осуществлять свою профессиональную деятельность.

Круг обязанностей это те действия, которые рабочий получает в соответствии со своей должностью, и которые он обязуется выполнять. Если работник грамотно и в срок выполняет свои обязанности, то это положительно сказывается на формировании его заработной платы.

Физические и умственные усилия являются очень важными факторами. В случае большой загруженности физической или умственной активностью, заработная плата будет повышаться. Так же очень важно иметь достаточное количество времени для отдыха, иначе это может пагубно отразиться на физической и нервной системе работника.

Условия труда играют очень важную роль. В случае если работа тяжелая или опасная, она будет иметь более высокую оплату, нежели работа в спокойном и безопасном месте. Так как тяжелый физический труд и постоянное наличие стресса на работе очень сильно влияет на нервную систему человека.

1.5 Виды заработной платы

В современном мире выделяют два основных вида заработной платы (цены труда), которые актуальны на настоящий момент времени. Они следующие:

- номинальная
- реальная

Номинальная заработная плата представляет собой такое количество денег, которое работник заработал, выполнив ту или иную работу. [10] Она

предоставляется в виде вознаграждения за произведенный труд. К номинальной заработной плате относятся:

- денежные средства, которые перечислились работнику за отработанное количество часов, за качество выполненной работы и ее количество
- оплата, согласованная со ставками, тарифами, расценками и премиями
- доплаты за действия, которые не входят в обязанности работника, отклонения от обычных условий работы, внеурочные часы и работу в ночное время суток (если это не было изначальным условием работы).

Реальная заработная плата представляет собой покупательскую способность. Другими словами, реальная заработная плата это такое количество средств и благ, которое можно приобрести за номинальную заработную плату. [10] К таким средствам относятся продукты питания, одежда и прочее.

В современном мире уровень реальной заработной платы очень сильно падает. Это связано с обвалом валют, кризисом и прочим, так как из-за этого уровень цен растет, а заработная плата не повышается, что приводит к очень низким показателям индексов реальной заработной платы.

Индекс реальной заработной платы представляет собой характеристику изменений покупательской способности номинальной заработной платы. Он рассчитывается отношением индекса номинальной заработной платы к индексу потребительских цен.

Ниже приведена таблица индексов реальной заработной платы 2010-2016 годы

	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	Затгд.
2010	86,7	100,1	106,8	100,2	105,1	108,1	100,0	95,2	100,1	98,4	101,0	110,6	110,5
2011	86,8	100,9	106,6	98,8	100,8	104,7	102,9	98,4	101,5	99,7	99,8	111,5	111,0
2012	89,5	102,5	104,1	100,5	102,8	103,4	101,3	97,8	99,6	101,8	99,7	108,6	111,0
2013	88,8	101,6	105,4	100,8	100,5	103,9	101,4	97,0	98,7	100,4	99,4	110,1	106,8
2014	87,0	100,7	104,1	97,3	96,3	103,9	97,7	92,9	100,3	98,5	98,8	110,0	86,5
2015	83,3	99,6	95,9	90,8	99,0	105,8	103,1	96,6	101,0	105,6	97,3	115,2	90,1
2016	80,3	105,3	106,2										88,0

Рисунок 3. Таблица индексов реальной заработной платы

Индекс реальной заработной платы выражается в процентном соотношении.

2. Современные системы оплаты труда

Для долгого и продуктивного существования предприятия ему следует правильно организовать оплату труда, выбрав ту или иную систему организации оплаты труда. [1]

Существует 2 вида современных систем оплаты труда

- сдельная система
- повременная система

2.1 Сдельная система оплаты труда

Сдельная система оплаты труда является достаточно распространенной. Она проста в понимании и практике. Представляет собой такую систему оплаты труда, при которой работник получает вознаграждение за то количество продукции, которое он произвел. Другими словами, каждый, произведенный трудящимся, продукт имеет свою цену, и высота заработной платы будет зависеть от количества сделанной продукции. [18]

Сдельная система оплаты труда достаточно удобна в применении на тех предприятиях, где учет количества произведенной продукции нормирован, и учитывается коллективная и индивидуальная работа. Иными словами, на тех предприятиях и фирмах, где крайне важен конечный количественный результат производства.

Данная система обладает важной функцией: стимулированием или же мотивацией к производству. Это объясняется тем, что при большем количестве произведенной продукции заработная плата будет увеличиваться, что будет способствовать улучшению условий жизни и более полному удовлетворению потребностей работника.

Существует несколько видов сдельной системы оплаты труда:

- прямая сдельная
- сдельно-прогрессивная

- сдельно-премиальная
- косвенно-сдельная
- аккордная

Прямая сдельная система представляет собой оплату труда, при которой работник будет получать оплату в соответствии с ценой единицы товара (именно для трудящегося). Иными словами по сдельным расценкам. Общая сумма заработной платы будет считаться суммированием сдельных расценок количества произведенной продукции.

Сдельно-прогрессивная представляет собой систему, при которой, в случае перевыполнения плана или же производство продукции сверх нормы, эта продукция оплачивается по повышенным расценкам, но эти расценки не могут превышать обычных более чем в два раза.

Сдельно-премиальная система определяется тем, что за перевыполнение плана (производство большего количества продукции, нежели обычно) следует премия, которая выражается в дополнении к заработной плате. Эта система так же обладает мотивирующим свойством. То есть у работника появляется желание производить больше товара.

Косвенно-сдельная система применяется для рабочих, которые обслуживают производство. Например, в их обязанности может входить налаживание оборудования, ремонт оборудования и т.п. При этой системе оплаты труда высота (размер) заработной платы трудящегося находится в зависимости от результатов их работы, то есть от прямого результата их обслуживания (качественно налаженные приборы, качественно выполненный ремонт оборудования и т.д.).

Аккордная система (или же урочно-сдельная) определяется тем, что за определенный комплекс действий будет следовать соответствующая заработная плата. Чаще всего эта система подразумевает указание предельных сроков выполнения той или иной работы.

Так же в современном мире выделяют два вида сдельной формы оплаты труда:

- индивидуальная
- коллективная

Индивидуальная расценка, исходя из названия, определяется количеством выполненной работы одним трудящимся.

Коллективная расценка определяется количеством произведенных продуктов на то или иное количество работников, которые производили продукт.

Ниже приведен рисунок-схема сдельной формы оплаты труда

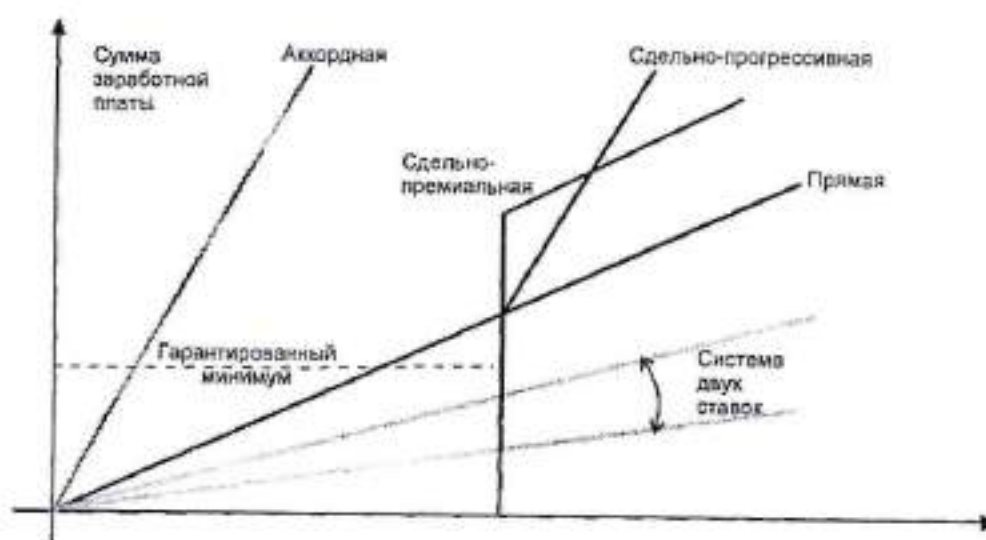


Рисунок 4. Схема сдельной системы оплаты труда

Так или иначе, любая форма оплаты труда будет иметь преимущества и недостатки, так как существует множество факторов, влияющих на формирование этой системы.

Преимущества сдельной формы оплаты труда, которые касаются работника:

- работник заинтересован в выполнении работы;
- у работника появляется шанс увеличить свой заработок, путем увеличения количества выполненной работы;
- появление оправданного желания работать усерднее;

Преимущества, которые касаются работодателя:

- заинтересованность работника;
- повышение объемов выпускаемой продукции;
- снижение контроля над работником;

Если есть преимущества, следовательно, будут и недостатки. В сдельной системе оплаты труда существуют следующие недостатки.

Недостатки сдельной формы оплаты труда, касающиеся работника:

- существование факторов, не зависящих от работника, но влияющих на количество выполненной работы (болезнь, поломка оборудования, перебои электричества, погодные условия и прочее);
- появление вероятности нарушения техники безопасности;
- при коллективной сдельной форме существует вероятность появления «безбилетника» (то есть человека, который не будет принимать участия в трудовом процессе, но будет получать заработную плату в соотношении к общему объему выполненной работы);
- при высокой производительности труда ставка заработной платы может снизиться;

Недостатки сдельной системы оплаты труда, которые касаются работодателя:

- нет должного контроля над качеством продукции (работник слишком увлечен количеством, не следя за качеством выполняемой работы);
- при производстве слишком больших объемов продукции возможны поломки оборудования;
- возможность перерасходов ресурсов и материалов;
- необходимость контроля над выполнением работы на каждой отрасли производства (нормировщики);
- сложность в нормировании ставок и определении объемов выпуска продукции;
- разлад в коллективе (работника интересует лишь он сам);

2.2 Повременная система оплаты труда

Повременная система оплаты труда тоже является весьма распространенной. Особенно часто она встречается в сфере услуг, но также используется и в производственной сфере.

Повременная система представляет собой систему оплаты труда, при которой работнику оплачивается количество времени, которое было затрачено на труд. Очень часто эта система труда позволяет работнику повысить свою квалификацию. [20]

На формирование заработной платы при повременной системе влияют такие факторы как квалификация, опыт работника и условия труда.

Повременная система оплаты труда делится на несколько видов:

- простая повременная система;
- повременно-премиальная система;

Простая повременная система представляет собой систему, при которой работнику производится оплата труда не за количество произведенной продукции или за ее объем, а за количество времени, потраченное на выполнение той или иной работы.

Простую повременную систему подразделяют на почасовую, поденную и помесечную.

Повременно-премиальная система весьма распространена и представляет собой такую форму оплаты труда, при которой работнику будет начисляться заработная плата не только за нормированное отработанное время, но и за превышение норм количества рабочих часов. Так же заработная плата может повышаться в зависимости от каких либо достижений (количественных или же качественных). Другими словами, будет начисляться, так называемая, премия за перевыполнение плана.

Ниже приведена схема повременной системы оплаты труда.



Рисунок 5. Схема повременной системы оплаты труда

К преимуществам повременной системы оплаты труда, касательно работника, в современном мире относят:

- стабильный размер заработной платы;
- хорошие отношения с коллегами и сплоченность коллектива;
- заработная плата не меняется даже при ограниченных условиях;

К преимуществам со стороны работодателя относят:

- уменьшается потребность в контроле над качеством продукции;
- формирование у работников чувства своей необходимости на работе;
- отсутствие постоянной смены кадров;

В повременной системе оплаты труда так же актуальны и недостатки, которые имеют место быть. Рассмотрим некоторые из них.

Недостатки повременной системы оплаты труда касательно работника:

- заработная плата ниже относительно сдельной формы оплаты труда;
- возможно наличие несправедливости в оплате труда из-за объемов выполненной работы, которые не влияют на заработную плату;
- равная оплата работников, которые не имели никакого отношения к выполнению тех или иных заданных работ;
- работник не сможет повысить свою зарплату путем выполнения большего количества продукции;

Недостатки повременной системы, которые касаются работодателя:

- у работников отсутствует стимул к производительному труду (достаточно простого наличия на рабочем месте);
- появляется необходимость в надзирателе, что повышает издержки;
- одинаковая плата, как у производительных, так и непроизводительных работников, что повышает риски производства.

3. Проблемы оплаты труда в современной России.

Проблема оплаты труда, так или иначе, является одной из главных проблем в сфере экономики России. Эта проблема весьма значима для современного общества, так как сильно влияет на формирование более высокого уровня жизни населения, появления желания работать и стимулирования к получению новых квалификаций.

К наиболее острым проблемам в сфере оплаты труда можно отнести следующие:

- задержки с выплатой заработной платы работникам (данная проблема крайне сильно влияет на самих работников, у них начинает пропадать желание работать)

- низкая воспроизводственная функция оплаты труда (в настоящий момент минимальная заработная плата (прожиточный минимум) далеко не удовлетворяет потребностям людей)

- падение мотивирующей роли оплаты труда, а значит падение эффективности производственных сил, а значит и негативное влияние на экономический рост

Эти проблемы влекут за собой множество последствий, которые негативно отражаются на экономической, а так же на социальной сфере. Поэтому следует отразить несколько вариантов путей решений этих проблем:

- изменение структуры заработной платы
- снижение налогов, следовательно, и снижение издержек производства, что поспособствует повышению заработной платы

- введение новых технологий для облегчения труда, что положительно повлияет на производительность предприятия

Так же для решения данной проблемы необходимо разработать точный механизм регулировки заработной платы, который бы позволил сохранять реальный уровень заработной платы работника.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что существует множество факторов влияющих на оплату труда работника.

Премии и прочие добавки очень сильно стимулируют работника к высокой производительности, что будет способствовать не только хорошей устойчивости предприятия на рынке, но и эффективному существованию его в целом.

Сам термин «оплата труда» представляет собой вознаграждение работнику за затраченное время, усилия на выполнение той или иной работы. Так же в этой работе были анализированы факторы, влияющие на оплату труда, формы оплаты труда, их преимущества и недостатки относительно работника и работодателя.

В этой курсовой работе так же были приведены актуальные проблемы, связанные с оплатой труда в России и способы их решения.

Из всей работы был сделан вывод, что современные системы оплаты труда очень широко охватывают сферы экономики, способствуют ее развитию, путем формирования тех или иных функций, влияющих как на работника, так и на работодателя. Современные формы или же системы оплаты труда влияют на эффективное развитие предприятия путем мотивирующих функций оплаты труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Каменский А. С. Экономика труда. Учебник для бакалавров / А.С. Каменский, И.А. Дубровин. – М, 2012. - 167 с.
2. Яковенко Е. Г. Экономика труда: учебное пособие. / Е. Г Яковенко., Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – М, 2012. – 8с.
3. Тощенко Ж. Т. Социология труда: учебник / Ж.Т. Тощенко – М, 2012. – 52с.
4. Мазин, А.Л. Экономика труда: учебное пособие / А.Л. Мазин. – М, 2012. – 411 с.
5. Фурсов В. А. Экономика предприятия (фирмы): учебное пособие / В.А. Фурсов, Н.В. Лазарева - М, 2013. – 63с.
6. Уколов Ю. Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Практикум: учебное пособие / Ю.Д. Уколов - М, 2013. – 50с.
7. Вахрушев В. Д. Организация труда персонала : практикум / В.Д. Вахрушев – М, 2013.- 98с.
8. Курочкин В. Н. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / В.Н. Курочкин – М, 2014. – 140с.
9. Стрелкова Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие. / Л.В Стрелкова, Ю.А Макушева – М, 2015. – 85с.
10. Курочкин В. Н. , Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / В.Н. Курочкин – М, 2014. – 200с.
11. Амаглобели Н. Д. Трудовое право: учебник / Н. Д. Амаглобели, К. К. Гасанов, С. И. Бондов – М, 2012. – 247с.
12. Козел И. В. Экономика труда : для студентов очной и заочной форм обучения: курс лекций : в 2-х ч., Ч. 2 / И. В Козел, А.Р. Байчерова – М, 2013. – 65с.
13. Сулакшин С. С. Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность: учебное пособие / С. С. Сулакшин, В. Э. Багдасарян, И. Ю. Колесник. – М, 2012. – 125с.

14. Щербакова А. А. Оплата труда в Российской Федерации: современное состояние и проблемы: учебник / А.А. Щербакова – М, 2012. – 58с.
15. Гаврилов В. О. Организация оплаты труда на предприятии: курс лекций / В.О. Гаврилов – М, 2013. – 76с.
16. Богословский Д. В. Основные формы и системы заработной платы. Номинальная и реальная заработные платы / Д.В. Богословский [и др.]– М, 2012. – 95с.
17. Сорокин А. В. , Общая экономика: бакалавриат, магистратура, аспирантура: учебник. / А.В Сорокин – М, 2016. – 45с.
18. Богословский Д. В. Основные формы и системы заработной платы. Номинальная и реальная заработные платы. / Д.В. Богословский [и др.]– М, 2012 – 9с.
19. Байчерова А. Р. Экономика труда: курс лекций. / А.Р. Байчерова – М, 2013. – 205с.
20. Богословский Д. В. Основные формы и системы заработной платы. Номинальная и реальная заработные платы. / Д.В. Богословский [и др.] – М, 2012. – 17с.