

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

Среднее профессиональное образование

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ

ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Работу выполнил Авдеев 21.12.2019 Д.А. Авдеев
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Филиал ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке

Специальность: 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

Научный руководитель
Преподаватель Вандрикова 21.12.2019 О.В. Вандрикова
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Тихорецк 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1. Причины и виды безработицы.....	5
2. Политика государства в области занятости.....	10
3. Мотивационные подходы к формированию труда	15
Заключение	19
Список использованных источников.....	20

ВВЕДЕНИЕ

Труд имеет чрезвычайно значимое место в установлении и эволюции человеческого социума и каждого его участника. Социально-экономическая форма труда определяет модель его общественной организации и описывает собой сумму связей между партнерами трудового процесса, различные характеристики, свойственные определенной технологии производства.

В современном понятии «труд» – это процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, использующих свои умственные и физические усилия, имеющийся арсенал средств производства, природные и социальные ресурсы для создания полезных продуктов, товаров, духовных и культурных ценностей, оказания услуг, накопления и передачи информации, в конечном счете, с целью удовлетворения духовных и материальных потребностей человека и общества

Заработная плата как экономическая категория представляет собой цену, т.е. превращенную стоимость рабочей силы. Для нанимателя это плата за ресурс (рабочую силу), издержки, которые составляют одну из статей расходов в себестоимости производимых товаров и услуг. Для работника это основной законный источник удовлетворения потребностей самого работника и членов его семьи, одно из средств повышения уровня благосостояния.

Как выражение цены рабочей силы заработная плата определяется соотношением спроса и предложения на рынке труда, а также основными параметрами, характеризующими качество рабочей силы.

Результатом индивидуального проекта является освоение:

- предмета, метода и функции экономической теории,
- общих положений экономической теории,
- основных микро – и макроэкономических категории и показателей, методы их расчета,
- построения экономических моделей,

- основ формирования государственного бюджета,
- рыночных механизмов формирования доходов и проблемы социальной политики государства,
- основных направлений экономической реформы в России,
- использовать источники экономической информации, различать основные учения, школы, концепции и направления экономической науки,
- строить графики и схемы, иллюстрирующие различные экономические модели,
- распознавать и обобщать сложные взаимосвязи, оценивать экономические процессы и явления,
- применять инструменты макроэкономического анализа актуальных проблем современной экономики,
- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом действия экономических закономерностей на микро – и макроуровнях.

Предмет исследования индивидуального проекта – труд и заработная плата.

Для достижения поставленной цели в индивидуальном проекте определены следующие задачи:

- рассмотреть причины и виды безработицы,
- проанализировать политику государства в области занятости,
- исследовать мотивационные подходы к формированию труда.

Индивидуальный проект состоит из введения, трех глав, заключения, списка источников в количестве 10 наименований.

1 Причины и виды безработицы

Одна из важнейших составляющих экономической системы любого государства – это рынок труда. Производство товаров попросту невозможно без рабочей силы, точно также как жизнь большинства людей зависит от такого источника дохода, как заработная плата.

Чем определяется численность работников, занимающихся определенным видом деятельности, и уровень их заработной платы – это вопросы, относящиеся к сфере микроэкономики. Ответ на них дает изучение закономерностей функционирования рынка труда.

С трудовой деятельностью связана проблема безработицы. Этот термин означает наличие в стране людей, готовых трудиться при сложившемся уровне оплаты труда и активно, но безуспешно ищущих себе работу.

Безработица – наличие в стране людей, которые способны и желают трудиться по найму при сложившемся уровне оплаты труда, но не могут найти работу по своей специальности или трудоустроиться вообще.

Безработицу относят к общеэкономическим проблемам потому, что она:

- порождается процессами, происходящими в масштабах всей экономики страны,
- сама оказывает влияние, ощущаемое в масштабах всего хозяйства страны.

Практически невозможно найти в мире страну, где нет той или иной разновидности безработицы. И Россия не исключение. Угроза безработицы всегда стоит за плечами любого наемного работника, и надо представлять, откуда она возникает, сколь длительной может быть и как с ней бороться.

Причины безработицы.

Безработица, как явление, может возникать по нескольким экономическим и политическим причинам:

- сдвиги в структуре экономики, которые связаны с новыми

технологиями, приводящие к сокращению части сотрудников,

- экономический спад, вынуждающий работодателей сокращать количество рабочей силы,

- политика государственной власти и профсоюзов относительно оплаты труда: увеличение минимума заработной платы, приводящее к повышению производственных издержек,

- сезонные колебания определенных сфер производства,

- демографические изменения структуры населения – рост численности населения, повышающий уровень безработицы.

На рисунке 1 представлены причины безработицы.



Рисунок 1- Причины безработицы

Современная безработица в России является следствием становления и развития в ней рыночных отношений. Общие закономерности рыночных отношений, действие экономических законов спроса и предложения на рынке

труда предопределили появление в России массовой безработицы. Безработица порождается разными причинами и отличается разной продолжительностью и разными социально-экономическими последствиями. В зависимости от этих критериев различают такие виды безработицы, как фрикционную, сезонную, структурную, циклическую, институциональную. Фрикционная безработица считается неизбежной и даже в некоторых случаях желательной, так как инициатива увольнения исходит от самого человека. В результате безработицы подобного вида многие люди находят себе более достойное применение, решают вопросы повышения уровня оплаты труда и его содержательности, большей продуктивности, а следовательно, и большей эффективности для общества за счет более рационального распределения ресурсов для труда.

Фрикционная безработица – это преимущественно безработица неудовлетворенности содержанием и условиями труда. Она кратковременна, как правило – не более одного-двух месяцев.

Сезонная безработица вызывается сезонным характером некоторых работ. К ним относятся сельскохозяйственные работы, переработка овощей и фруктов, сплав леса, отдельные виды рыболовства и охоты, строительство и добыча полезных ископаемых в районах Крайнего Севера страны и другие подобные работы. Сезонно работают не только люди, но и предприятия, и отдельные отрасли экономики. Отличительной особенностью сезонной безработицы является ее сравнительно легкая прогнозируемость. По степени добровольности такая безработица близка к фрикционной.

Следующим видом экономически оправданной безработицы является безработица структурная. Она вызывается изменением, с одной стороны, потребительского спроса на товары, с другой – изменением структуры производства, которое реагирует на изменение потребительского спроса. В основе этих процессов лежит научно-технический прогресс, появление новых материалов, технологий, предметов потребления, услуг.

Потребительский спрос и структура производства оказывают взаимное

влияние друг на друга. Появление новых технологий, новых видов товаров и услуг неизбежно приводит к необходимости перестройки производства, появлению новых и отмиранию некоторых старых профессий, переподготовки персонала. Структурное изменение производства приводит к увольнению работников, которые по своей специальности и квалификации не соответствуют новым требованиям производства. Структурная безработица – это в большей части безработица устаревших профессий.

К существенным структурным сдвигам в производстве и составе персонала привело появление новых поколений электронной техники и оборудования, компьютеризация деятельности, развитие автоматизации производственных процессов, появление новых видов энергии и предприятий энергетики и др. К структурной может быть частично отнесена безработица, вызванная конверсией предприятий военно-промышленного комплекса в России. Частично – потому, что переориентация военно-промышленного комплекса на выпуск гражданской продукции представляет собой структурное изменение, но в силу того, что военно-промышленный комплекс в России продолжает испытывать серьезные трудности в экономике, подобный процесс можно характеризовать как упадок отрасли или ее застой.

Разновидностью структурной является технологическая безработица, когда в результате научно-технического прогресса, появления новой высокопроизводительной техники резко возрастает производительность труда работников, часть из них становится излишней, они «выбрасываются» на рынок труда. В то же время появление производств, основанных на использовании новой техники и технологии, ведет к росту потребности в персонале и снижает давление на рынок труда.

По причинам возникновения выделяют также институциональную безработицу, которая обусловлена несовершенством некоторых правовых норм, регулирующих материальную поддержку безработных, налоговой системы и др. Так, чрезмерные материальные выплаты безработным могут снизить у них стимулы к поиску работы и создать возможность жить на

пособие по безработице. Высокое налоговое бремя также сдерживает стимулы к поиску работы или к открытию собственного бизнеса. Совокупность фрикционной и структурной безработицы некоторые экономисты считают естественным уровнем безработицы.

По характеру проявления различают безработицу открытую, в том числе зарегистрированную, и скрытую.

Зарегистрированная безработица – безработица, которая зарегистрирована в органах службы занятости населения путем обращения туда граждан, ищущих работу.

Скрытая безработица характеризует состояние людей, которые работают по найму, заняты неполный рабочий день или отправлены в административный отпуск без соответствующей его оплаты, ищут и готовы перейти на другую работу.

Уровень скрытой безработицы определяется специальными обследованиями, а также экспертной оценкой руководителей крупных предприятий, органов управления, специалистов службы занятости населения, ученых.

По продолжительности безработица подразделяется на кратковременную, умеренную, длительную и застойную. Кратковременная безработица продолжительностью один-два месяца характерна для фрикционной ее разновидности. Умеренная безработица имеет продолжительность до 12 месяцев. Длительная безработица – от 12 до 18 месяцев. Застойная безработица – свыше 18 месяцев.

Циклическая безработица, сопровождающаяся длительной и застойной ее формами, наиболее разрушительна для общества, она наносит населению значительный экономический, моральный и социальный ущерб и требует активных мер государства по ее преодолению, недопущению застойной безработицы или сокращению ее уровня.

2 Политика государства в области занятости

Рынок труда – очень сложная система. При этом он обладает огромной важностью, как в плане экономики, так и в социально-политическом плане. Поэтому неудивительно, что государство принимает участие в регулировании рынка труда

Можно выделить четыре основных направления государственного регулирования рынка труда:

- программа по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе.
- программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы.
- программы содействия найму рабочей силы.
- правительство принимает программы по социальному страхованию безработицы, то есть выделяет средства на пособия по безработице.

Цели государственного регулирования рынка труда:

- обеспечение полной занятости, под которой понимается отсутствие циклической безработицы при сохранении «естественного уровня безработицы», определяемого размерами ее фрикционной и структурной форм,
- создание «гибкого рынка труда», способного быстро приспосабливаться к изменениям внутренних и внешних условий развития экономики, сохранять управляемость и стабильность.

Эта «гибкость», по сравнению с традиционным рынком труда, проявляется в гибком использовании работников на условиях неполного рабочего дня, временной занятости, сменяемости рабочих мест, изменения количества смен, расширения или добавления в зависимости от необходимости рабочих функций. Каждый желающий трудиться должен найти на таком рынке рабочее место, отвечающее его потребностям.

Государственная политика на рынке труда осуществляется в двух

основных формах:

- активной – создание новых рабочих мест, повышение уровня занятости и преодоление безработицы путем обучения и переобучения работников,

- пассивной – поддержка безработных путем выплаты пособий.

Проведение активной политики, нацеленной на достижение полной занятости, является в развитых странах приоритетным направлением государственной политики на рынке труда. К основным мерам этой политики относятся:

- стимулирование государством инвестиций в экономику, что выступает главным условием создания новых рабочих мест,

- организация переобучения и переквалификации структурно-безработных,

- развитие служб занятости, бирж труда, осуществляющих посреднические функции на рынке труда, предоставление информации о вакантных рабочих местах с целью снижения фрикционной и структурной безработицы,

- содействие мелкому и семейному предпринимательству, что рассматривается во многих странах важнейшим методом обеспечения занятости населения,

- государственное стимулирование (налоговыми и законодательными мерами) предоставления работодателями рабочих мест определенным группам населения – молодежи, инвалидам,

- содействие, в случае необходимости, перемене места жительства для получения работы,

- международное сотрудничество в решении проблем занятости, решение вопросов, связанных с международной трудовой миграцией,

- создание рабочих мест в государственном секторе – в сфере образования, медицинских услуг, коммунальном хозяйстве, строительстве общественных зданий и сооружений,

- организация общественных работ.

Государственная поддержка лиц, оставшихся без работы, их социальная защита относятся к пассивной форме политики государства на рынке труда. Безработным гражданам государство гарантирует:

- обеспечение социальной поддержки в виде пособий по безработице, материальной помощи и прочих социальных выплат,
- бесплатное медицинское обслуживание.

Перечисленные направления не исчерпывают всех мер воздействия государства на рынок труда. Наряду с ними существуют методы косвенного регулирования рынка рабочей силы: налоговая, денежно-кредитная и амортизационная политика правительства. Кроме того, немалое влияние на рынок труда оказывает и законодательство – о социальном обеспечении, о трудовых отношениях, о равных гражданских правах и т. д.

Особое место в системе государственного регулирования рынка труда занимает биржа труда (служба занятости, служба содействия найму), являющаяся одной из важных структур рыночного хозяйственного механизма.

Биржа труда – специальное учреждение, осуществляющее посреднические функции на рынке рабочей силы. В большинстве стран биржи труда являются государственными и осуществляют свою деятельность под руководством министерства труда или аналогичного ему органа, вместе с тем на рынке труда наряду с государственными службами занятости функционирует большое число частных посреднических фирм, эффективность деятельности которых очень высока.

Основные направлениями деятельности бирж труда:

- регистрация безработных,
- регистрация вакантных мест,
- трудоустройство безработных и других лиц,
- изучение конъюнктуры рынка труда и представление информации о ней,

- тестирование лиц, желающих получить работу,
- профессиональная ориентация и профессиональная переподготовка безработных,
- выплата пособий.

Государственная политика занятости в России представляет собой многоуровневый процесс: макроуровень, региональный уровень и местный уровень.

На макроуровне высшие органы государственной законодательной и исполнительной власти решают кардинальные задачи политики занятости:

- согласование целей и приоритетов политики занятости с экономической, социальной, демографической и миграционной политикой,
- согласование системы целей и приоритетов политики занятости с финансово-кредитной, структурной, инвестиционной, внешнеэкономической политикой,
- выработка политики трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения.

На региональном уровне учитываются перечисленные выше направления. Однако полномочия региональных органов управления несколько сужены. Например, демографическая политика осуществляется властями федерального уровня.

Регионы включают содействие занятости в число основных приоритетов своей политики и в рамках своей компетенции осуществляют социальную политику. На региональном уровне в интересах политики занятости осуществляются программы жилищного, транспортного и производственного строительства и другие.

На региональном уровне более эффективны, чем на общегосударственном, меры поддержки фермерства, малого бизнеса.

На местном уровне ведется вся практическая работа по трудоустройству, выплата пособий, обучению.

Государственные гарантии для безработных включают:

- бесплатную профессиональную подготовку и переподготовку по направлению службы занятости,
- компенсацию расходов, связанных с направлением на работу в другой регион по рекомендации службы занятости,
- выплату пособия по безработице,
- возможность заключать трудовые контракты на участие в общественных работах.

Действия государства, направленные на снижение уровня безработицы, могут иметь неоднозначные последствия.

Программы переобучения и повышения квалификации, а также повышение эффективности информационной службы о наличии вакансий позволяют увеличить уровень трудоустройства и снизить безработицу.

Главные цели государственного регулирования рынка труда:

- обеспечение полной занятости – то есть отсутствие циклической безработицы, при сохранении естественного уровня безработицы,
- создание гибкого рынка труда – то есть такого рынка труда, который может оперативно реагировать на изменения экономической ситуации и гибко приспосабливаться к ним, при этом оставаясь стабильным и управляемым.

В современной мировой практике регулирование заработной платы и создание системы мотивации труда происходят на двух уровнях: внешнем и внутреннем и основаны на так называемой гибкости заработной платы. Гибкая заработная плата означает, что она подвержена изменениям под влиянием внешних и внутренних факторов. Такая заработная плата испытывает влияние конкурентных, рыночных механизмов, в том числе на рынке рабочей силы.

3 Мотивационные подходы к формированию труда

В сфере управления персоналом под пониманием трудовая мотивация подразумеваются потребности и ожидания работника, меры которые компания применяет по отношению к работнику для повышения эффективности его труда, вознаграждение, оплата труда работника.

Мотивация – это совокупность методов, связанных и обусловленных смыслообразующим мотивом деятельности, внутренняя детерминанта поведения, определяющая его общую направленность.

Трудовая мотивация – процесс побуждения работника к эффективному труду, в котором формируется трудовое поведение индивида, работника в связи с целями его работы, особенностями и условиями труда в организации.

Современный подход к проблеме, выделяет следующие виды мотиваций:

Материальная – назначение, повышение оклада, доплаты и надбавки, переменная часть заработка – премии, комиссионные и прочие.

Нематериальная – вознаграждения за заслуги, имеющее денежное выражение, но выдаваемое в не денежной форме (путевки подарочные сертификаты, продукция компании).

Моральная – вознаграждение, не имеющее денежного вознаграждения: признание статуса и заслуг (встреча с руководством, грамоты, дипломы), предоставления отдельным работникам отдельных условия работы (гибкий или свободный рабочий график, самоконтроль качества) и дополнительных возможностей распоряжаться ресурсами компании.

Организационная – создание организационной культуры, поддерживающей мотивацию сотрудников на достижение целей компании.

Существует еще ряд других видов мотиваций, встречающихся в мотивационных теориях, например, такие как: мотивация достижения, мотивация избегания, мотивация успеха, мотивация на власть, мотивация на принадлежность и признание, социальная мотивация.

Процесс мотивации сложен и неоднозначен, существует довольно значительное количество различных теорий, объясняющих заинтересованность сотрудников в своей работе разными потребностями индивидуума и его существования. Многочисленные исследования трудовой мотивации продолжаются и сегодня, они способствуют появлению новых и развитию существующих концепций мотивации персонала.

До сих пор ни одна теория трудовой мотивации полностью охватить и объяснить трудовое поведение человека не может, но каждая из них дает возможность оценивать и воздействовать на отдельные ситуации, рассматривая поведение работника с разных точек зрения. Поэтому знакомство с разными моделями и теориями дает возможность более полного понимания и управления человеческим поведением.

Теории трудовой мотивации обычно разбиваются на две группы:

- содержательные (структурные) – отражают разные представления исследователей о конкретных перечнях и структуре внутренних побуждений (потребность, мотивов), специфичных для тех или иных групп работников.

- процессуальные – рассматривают и акцентируют различные аспекты восприятия и познания работниками трудовой ситуации.

В настоящее время проблема мотивации труда на отечественных предприятиях является очень актуальной, поскольку от ее эффективности напрямую зависит прибыль предприятия. Мотивация – это одна из главных функций управления, так как именно персонал является одним из важнейших ресурсов, который может постоянно совершенствоваться. Если руководство сможет умело руководить персоналом, применять совершенные системы мотивации, то предприятию гарантирован успех. Эффективное управление невозможно без понимания того, что движет человеком и побуждает его к деятельности, как и какими методами мотивы могут быть приведены в действие. Для того чтобы предприятие могло выжить в условиях жесткой конкурентной борьбы, руководитель должен опираться на действенную систему мотивации каждого работника. Если эта система разработана

правильно, то руководитель получает возможность координировать усилия многих людей и сообща реализовывать потенциальные возможности коллектива на благо предприятия.

Сегодня «мотивация» – ключевое слово в управлении персоналом, а умение мотивировать считается важнейшим качеством руководителя.

Мотивация работника представляется как внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов. Правильная мотивация ориентирована на формирование направленного поведения, основанного на интеллектуальных, а не механических подходах к принятию решения работником.

Руководителю все время необходимо побуждать людей к труду. Сегодня механизмы мотивации стали одним из важнейших факторов, определяющим выживание и экономическое положение организации.

Выделяют следующие виды мотивации персонала:

- материальная мотивация,
- нематериальная мотивация.

К основным причинам отсутствия или недостаточности мотивации на российских предприятиях можно отнести:

- недостаток денежных средств у малых предприятий,
- отсутствие необходимой компетенции у руководителей,
- незнание методов мотивации, неумение проанализировать первичные потребности работников,
- неудачный выбор мотивационной стратегии,
- незнание работниками заданий, которые необходимо выполнить.

Опираясь на вышеперечисленные причины, можно разработать практические рекомендации для руководителей отечественных предприятий.

Для эффективного управления мотивацией необходимо:

- четко осознавать модель основного процесса мотивации (потребность – цель – действие – опыт – ожидания),

- определять факторы, которые влияют на мотивацию,
- выявлять набор потребностей, которые являются движущей силой к осуществлению цели, и условий, при которых потребности могут быть удовлетворены,

- осознавать, что мотивация не самоцель, а способ удовлетворения, ее растущая доза может привести к самоудовлетворению и инерции.

Перед тем как начать действовать, необходимо убедиться, что выбранная тактика поможет достичь поставленной цели. Выделяется три основных подхода к выбору мотивационной стратегии:

- стимулы и наказания (работники должны работать за вознаграждение – тем, кто хорошо работает, платят хорошо, тем, кто работает лучше, платят еще больше, и, соответственно, тех, кто работает некачественно, наказывают),

- мотивирование через саму работу (необходимо давать работнику задание, которое приносит ему удовольствие, и качество его выполнение будет лучше),

- систематическая связь с менеджером (необходимо определять цели вместе с подчиненными, давать позитивную оценку, когда они действуют правильно, и негативную, когда ошибаются).

К основным правилам мотивации можно отнести такие:

- доплата за качественную работу, перспектива карьерного роста,
- дополнительные гарантии, оговоренные в коллективном договоре, улучшающие положение работников,

- ежемесячные и разовые премии за особые достижения, к юбилеям, праздникам,

- внедрение системы подарков,

- неразрывная связь результатов труда и поощрений,

- возможность саморазвития и повышения интереса к работе,

- исключение излишнего контроля со стороны руководителей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель индивидуального проекта достигнута. Поставленные задачи решены:

- рассмотрены причины и виды безработицы,
- проанализирована политика государства в области занятости,
- исследованы мотивационные подходы к формированию труда.

Рынок труда будет стремиться к равновесию, при котором совокупный спрос на каждую категорию рабочей силы будет совпадать с существующим по ней предложением. Это равновесие зависит от состояния рынков других факторов: земли, сырья, техники, технологий, потребительских товаров. Важным моментом выступает также наличие конкурентной среды на самом рынке труда, когда при установившемся равновесии спроса и предложения не возникает существенных тенденций к увеличению или уменьшению различий в оплате труда.

Общий уровень производительности труда зависит от кооперации капитала, ресурсов, технологий, совершенных методов производства. От них зависит и общий уровень оплаты труда, однако он повышается и тогда, когда предложение труда ограничено по сравнению с другими факторами производства и фиксированным спросом на рабочую силу.

Заработная плата выступает одной из важнейших и наиболее массовой формой дохода в любой экономике.

Регулирование многих процессов в экономике связано с движением заработной платы. Например, одним из показателей уровня инфляции выступает разрыв между номинальной и реальной заработной платой. Номинальная заработная плата – это сумма денежных выплат, а реальная определяется в зависимости от уровня цен на товары и услуги, покупаемые в каждый данный момент на денежную сумму заработной платы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Борисов Е.Ф. Экономика: учебник и практикум / Е.Ф. Борисов. М.: Юрайт, 2019. – 363 с.
- 2 Волков, О.И. Экономика: учебное пособие / О.И. Волков, В.К. Складенко. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 50 с.
- 3 Гамола А.И. Экономика: учебник для СПО / А.И. Гамола. – М.: «Академия», 2018. – 352 с.
- 4 Головачев, А.С. Экономика: учебник для СПО / А.С. Головачев. – М.: Юрайт, 2017. – 265 с.
- 5 Иванова В.Н. Управление занятостью населения на местном уровне / В.Н. Иванова. – М.: Финансы и статистика, 2017. – 192с.
- 6 Кнышова, Е.Н. Экономика: учебное пособие / Е.Н. Кнышова. – М.: Инфра-М, 2018. – 336 с.
- 7 Котляров, М.А. Экономика: учебное пособие / М.А. Котляров. – М.: Юрайт, 2019. – 297 с.
- 8 Розанова, Н.М. Экономика: учебное пособие / Н.М. Розанова. – М.: Юрайт, 2019. – 336 с.
- 9 Сергеев, И.В. Экономика: учебник для СПО/ И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова. – М.: Юрайт, 2019. – 127 с.
- 10 Чалдаева, Л.А. Экономика: учебник для СПО / Л.А. Чалдаева. – М.: Юрайт, 2019. – 154 с.