

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

Заработная плата

Работу выполнил _____ Е.С. Костенко
(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 _____ О.В. Вандрикова
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Тихорецк 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Заработная плата как факторный доход.....	5
2 Особенности формирования и дифференциации заработной платы... 	8
3 Уровень заработной платы, минимальная заработная плата.....	14
Заключение.....	20
Список использованных источников.....	21

ВВЕДЕНИЕ

Экономика — хозяйственная деятельность общества, а также совокупность отношений, складывающихся в системе производства, распределения, обмена и потребления. Главная функция экономики состоит в том, чтобы постоянно создавать такие блага, которые необходимы для жизнедеятельности людей и без которых общество не сможет развиваться. Экономика помогает удовлетворить потребности человека в мире ограниченных ресурсов.

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;

Актуальность темы индивидуального проекта обусловлена тем, что уровень заработной платы является важнейшим показателем благосостояния общества, определяющим фактором в отношении социальных возможностей населения, основу финансовой базы любой семьи составляет бюджет, представляющий роспись (баланс) денежных доходов, расходов и сбережений на определенный срок

Предмет исследования индивидуального проекта – заработная плата как факторный доход.

Для достижения поставленной цели в индивидуальном проекте определены следующие задачи:

- рассмотреть заработную плату как факторный доход,
- проанализировать особенности формирования и дефференциации заработной платы
- исследовать уровень заработной платы, минимальную заработную плату

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

1 Заработная плата как факторный доход

Заработная плата - это понятие отражает социально-экономические отношения между собственником капитала и наемным работником, которые складываются на рынке труда и в производстве новой стоимости.

Труд - это целесообразная деятельность людей, процесс использования их рабочей силы.

Рабочая сила - способность человека к труду, совокупность физических и духовных сил, которыми он располагает и которые использует в производстве материальных благ и услуг.

Продавец отдает право распоряжаться его рабочей силой. Одновременно он имеет право требовать его полной оплаты со стороны работодателя. Ведь от размеров заработной платы зависят условия жизни труженика, возможность сохранения работоспособности, степень удовлетворения своих насущных нужд.

Заработная плата равна стоимости рабочей силы, то есть стоимости тех жизненных средств, которые требуются для сохранения и воспроизводства трудоспособности человека, его рабочей силы.

В Кодексе законов о труде нашей страны установлено, что каждый работник имеет право:

- на условия труда, отвечающие безопасности и гигиене,
- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой,
- на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом
- минимального размера,
- на социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях.

Величина заработной платы зависит от социально-производственных и рыночных факторов:

Во-первых, размер заработной платы человека зависит от величины стоимости его рабочей силы. Для каждой группы работников такая стоимость имеет низший и верхний уровни.

Во-вторых, размеры заработка зависят от уровня квалификации. Рабочая сила повышенной квалификации требует для своего воспроизводства лучших в количественном и качественном отношениях жизненных условий.

В-третьих, на величину заработной платы влияют национальные различия между странами, степень развитости экономических, культурных и социальных условий жизни населения.

Данные различия зависят от научно-технического уровня производства, достигнутого роста производительности труда, степени развитости рабочей силы, нормального для данного общества качества жизни.

В-четвертых, на величину оплаты труда влияют рыночные факторы. Так, конкуренция между наемными работниками ведет к тому, что в национальном масштабе устанавливается примерно одинаковая оплата труда работников определенной профессии с равным уровнем образования и квалификации.

Заработная плата выполняет функции: воспроизводственная, стимулирующая, статусная, регулирующая (распределительная), производственно-долевая и др. эти же функции выполняет и сама оплата труда.

Расчёт заработной платы - процесс начисления оплаты нанятым работникам согласно условиям найма и удержания налогов и прочих вычетов согласно законодательства, договоров, поручений, так же их документальное оформление.

Обычно заработная плата выплачивается двумя частями: аванс и остаток заработной платы (окончательный расчёт)

Заработная плата, причитающаяся к выдаче работнику, представляет собой разницу между суммами оплаты труда, исчисленным по всем основаниям и суммой удержаний.

Удержания из заработной платы делятся на:

- обязательные,
- по инициативе работодателя,
- по инициативе работника.

Все начисления организации объединены в две большие группы:

- основные начисления - это начисления, имеющие период действия,
- дополнительные начисления - это начисления, характеризующиеся одной датой начисления, например премии или дивиденды.

2 Особенности формирования и дифференциации заработной платы

Дифференциация заработной платы – это сознательное установление вознаграждения за труд на разных уровнях в зависимости от конкретных факторов. Она характерна для рынков всех стран и всех отраслей деятельности.

Трудовой кодекс РФ в 1 абзаце ст. 129 гласит, что величина оплаты труда напрямую зависит от качеств самого работника (квалификации) и свойств выполняемой работы. Нереально найти абсолютно идентичных работников, одинаковых работодателей. Поэтому вполне обусловленной является и дифференциация выплат:

- государство стремится к росту благосостояния своего населения,
- работодателю важно увеличивать прибыль предприятия, повышая результативность труда, стимулируя работников,
- работники за счет зарплаты удовлетворяют собственные и семейные потребности, то есть дифференциация заработной платы – неотъемлемая составляющая любого развитого общества.

Установление того или иного уровня зарплаты опирается на ряд факторов, которые можно разделить по значению на несколько групп.

Соотношение «спрос/предложение» тех или иных трудовых рынков выявляет самую явную и основную зависимость разных ставок зарплаты. Перенасыщенный определенными специалистами рынок вынудит сделать их зарплату более низкой, а редкие профессии, являющиеся востребованными, традиционно оплачиваются высоко.

Вложения в «человеческий капитал» показывают различное качество рабочей силы, а следовательно, и оплаты труда.

Размер МРОТ – минимальная оплата труда устанавливается государством, именно она является основой многих вычислений, касающихся

заработной платы, то есть определяет ее размер.

Демографические различия – разный уровень оплаты в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, внешности и других подобных качеств. Имеется в виду не разные ставки для людей, например, разных возрастов, а то, что эти свойства наделяют людей разными способностями к труду. Например, женщинам недоступна тяжелая физическая работа, молодые способны трудиться дольше, чем пожилые, зато не имеют такого опыта и т.п. Вследствие этого люди с разными характеристиками могут рассчитывать на различный уровень оплаты их труда.

Профессиональные моменты – связанные непосредственно с оплачиваемой деятельностью, например:

- образование,
- опыт,
- квалификация,
- категория,
- стаж,
- специализация.

Социальные – связанные со статусом личности в обществе. Человек выбирает способ заработка, опираясь на первые две группы факторов – личные и профессиональные особенности. Разный уровень оплаты труда будет у сотрудников того или иного профессионального статуса:

- предпринимателя,
- наемного работника,
- выполняющего договор подряда,
- фрилансера,
- самозанятого.

Экономические особенности – влияют на уровень зарплаты существеннее прочих, поскольку напрямую связаны с факторами рынка:

- отрасль работы,

- род занятий,
- варианты занятости – полный рабочий день, почасовка, совместительство,
- условия труда,

Географические – условия климата и природные особенности, в которых приходится работать. Территория РФ обширна и разнообразна, что обуславливает неоднородный уровень зарплат в различных регионах.

Отраслевые – в зависимости от того, какая отрасль является ведущей в конкретном регионе, зарплаты его жителей будут отличаться. Например, сельскохозяйственные регионы производят меньше прибыли, чем добывающие, поэтому и труд работников оплачивается неодинаково.

Социально-политические – факторы, демонстрирующие общий уровень жизни в стране и отдельно в регионах. Так, например, политическая стабильность в разных уголках РФ разнится по ряду причин, что также влияет на занятость населения и оплату труда. Разной является и стоимость жизни в тех или иных уголках страны.

Институциональные – связанные с ограничениями, налагаемыми общественными институтами: профсоюзами и другими организациями. Например, профсоюзы отдельных цехов устанавливают лимит на членство, с тем чтобы уменьшить перемещение работников в другие регионы, где оплата труда более высокая – ведь там их не примут в профсоюз.

Внутренние – связанные с организацией работы на самом предприятии:

- зарплатная политика,
- наличие и особенности финансовых поощрений,
- условия труда и забота об их улучшении,
- социальные гарантии.

Дифференциация оплаты труда, создаваемая вышеперечисленными факторами, может рассматриваться с различных точек зрения, что и определяет ее виды.

Работники подразделяются на определенные категории, которые учитывают уровень их ответственности за работу и, естественно, отражаются на оплате.

Руководители – наиболее высоко оплачиваемые сотрудники, управляющие организацией, ее структурными подразделениями, а также их замы. К руководству относят:

- заведующих,
- управляющих,
- начальников,
- председателей,
- главных бухгалтеров.

Специалисты – сотрудники, выполняющие работу, требующую наличие спецобразования, высшего или среднего, то есть закончившие профильное учебное заведение по определенной специальности. В каждой профессии имеются свои специалисты: врачи, педагоги, механики, менеджеры, экономисты. К этой же категории относятся ассистенты и помощники лиц данных специальностей.

Рабочие – сотрудники, принимающие непосредственное участие в производстве продукции и оказании услуг (перевозка, транспортировка, ремонт).

Другие служащие – персонал, занятый подготовкой и обеспечением деятельности, работой с документацией, учетом, контролем.

Структура экономики страны обуславливает различную оплату труда в зависимости от этих факторов, подробно проанализированных выше.

Это самый распространенный и «зримый» вид дифференциации заработной платы, когда ее размер определяют исчисляемые результаты трудовой деятельности. Данный способ ДЗР несет стимулирующую функцию для сотрудников организации, мотивируя их к более успешному, качественному и результативному выполнению трудовой деятельности.

Требования к стимулирующей дифференциации заработной платы:

- персонификация,
- объективные критерии,
- контролируемость,
- прозрачное и легкое отражение в документообороте,
- ясность для работников всех категорий,
- положительное влияние на социальную защиту.

Инструменты дифференциации заработной платы

За счет чего на практике осуществляется дифференциация заработной платы? Этой цели служит, прежде всего, система тарифов – совокупность норм, определяющих конкретный уровень оплаты труда:

- ставки,
- сетки,
- квалификационные справочники,
- коэффициенты,
- надбавки,
- доплаты.

На основе этих нормативов вычисляется ставка или оклад работника. Пример функционирования тарифной системы – ЕТС, Единая тарифная сетка для бюджетных сотрудников РФ.

Еще один способ формировать зарплату – система должностных окладов, которая регламентирует оплату в зависимости от определенных показателей деятельности организации. Она чаще применяется в госструктурах или на административных предприятиях, поскольку позволяет управлять оплатой труда централизованно.

Штатное расписание – нормы, разработанные конкретными предприятиями относительно необходимых для их функционирования должностей и соответствующих окладов. В штатном расписании могут указываться фиксированные цифры зарплат либо «вилка» – максимальный и минимальный размеры оплаты труда по каждой приведенной должности.

Коэффициенты – показатели, влияющие на размер заработной платы в зависимости от условий труда:

- климатических – районные коэффициенты,
- внутренних – система разрядов, то есть уровней оплаты труда.

Любой принцип разделения заработной платы на уровни должен зависеть, во-первых, от некой исходной величины (МРОТ, ставки, минимального оклада), а во-вторых, обоснования в различии уровней на основе социальной справедливости.

Дифференциация заработной платы характерна для любого общества, она имеет как позитивные, так и негативные качества.

Главная положительная функция ДЗР – то, что она мотивирует к развитию и повышению качества и эффективности труда, а значит, и общего благосостояния.

Отрицательное свойство ДЗР – порождение неравенства в обществе. Слишком резкий разрыв между уровнями благосостояния, особенно в нестабильной экономической ситуации, порождает понятие «черты бедности».

Важно управлять процессами дифференциации платы за труд. Если в обществе слишком низкая ДЗР, это снижает потенциал к развитию, а слишком высокая вызывает острое социальное недовольство. Методы, которыми можно пытаться сглаживать последствия ДЗР:

- прогрессивное и дифференцированное налогообложение,
- увеличение МРОТ,
- пересмотр прожиточного минимума и потребительской корзины,
- социальные выплаты,
- субсидии,
- тенденции к замене монопольных капиталов акционерными.

Важно, чтобы дифференциация заработной платы отвечала принципу социальной справедливости и обеспечивала свою жизнь.

3 Уровень заработной платы ,минимальная заработная плата

Уровень заработной платы – термин, используемый для характеристики величины заработной платы. Величина заработной платы оценивается за определенный период, обычно за месяц или за час труда, соответственно рассчитывается среднемесячная или среднечасовая заработная плата.

При оценке уровня заработной платы выделяют следующие ее формы.

Номинальная заработная плата – это денежная величина заработной платы.

Располагаемая заработная плата – величина заработной платы после уплаты налогов и обязательных платежей.

Начисленная заработная плата, как уже говорилось, может отличаться от фактически выплаченной. Например, в России в 1990-е гг. выплаченная заработная плата опускалась до 75% начисленной.

Реальная заработная плата – это оценка покупательной способности заработной платы, она выражает объем продуктов и услуг, который можно приобрести на располагаемую заработную плату.

В отличие от номинальной, реальная заработная плата должна учитывать рост цен на продукты и услуги, покупаемые работниками.

На практике используется разные подходы к оценке реальной заработной платы. Расчет индекса роста реальной заработной платы за определенный период времени.

Индекс потребительских цен рассчитывается по стоимости определенной «потребительской корзины», выраженной в ценах конца и начала периода. Поэтому его величин зависит от того, какие именно товары и услуги включаются в «потребительскую корзину».

Данные о росте среднемесячной реальной заработной платы в России, рассчитанной по данному способу. Оценки, приведенные в этой таблице, рассчитывались на основе начисленной заработной платы, поэтому они

завышают уровень реальной заработной платы. Кроме того, величина заработной платы определялась с учетом приближенной оценки теневых заработков, что также снижает ее точность.

Тем не менее статистические данные показывают, что до 1999 г. происходило снижение реальной заработной платы. В среднем за этот период она сократилась примерно в 3 раза. Затем ее уровень стал расти, вырос примерно вдвое, но он все еще остается ниже уровня 1990г. За 8 восемь месяцев 2005 г. уровень реальной заработной платы, по данным Госкомстата РФ, повысился и составил около 79% от уровня 1990 г. Таким образом, рыночные реформы в целом ухудшили положение наемного труда.

Минимальная заработная плата (или минимальный размер оплаты труда, МРОТ) – это величина заработной платы в минимальном эквиваленте. Применяется еще для того, чтобы определить размер пособий по безработице и временно нетрудоспособным лицам.

Факторы, влияющие на величину МРОТ

Каким будет МРОТ на следующий период, зависит от таких макроэкономических факторов:

- уровня цен в стране,
- уровня безработицы,
- темпа инфляции,
- производственных показателей,
- потребностей рабочих из России и иностранных государств.

МРОТ выполняет следующие функции:

- используется для регулирования доходов трудящихся,
- служит базой для определения размера пособий по больничным листам, беременности и родам,
- используется для исчисления страховых взносов.

Причем, Трудовое законодательство не допускает использование МРОТ в прочих целях, помимо перечисленных.

Определение, какой размер МРОТ будет действовать, принимается на уровне страны.

Минимальная заработная плата не может быть меньше той суммы, что определена правительством. При этом сумма подлежит регулярной корректировке, на конечную цифру оказывает влияние уровень инфляции. В идеале МРОТ не должен быть меньше регионального прожиточного минимума для трудоспособных граждан.

На федеральном уровне размер МРОТ определяется Федеральным собранием РФ и подписывается Президентом. В регионах сумма минимальной заработной платы устанавливается трехсторонним соглашением.

Минимальная зарплата в России – это наименьшая плата за работу неквалифицированного сотрудника. Причем имеется в виду полный трудовой день. Обязательно осуществление рабочего процесса в нормальных условиях.

В минимальный размер оплаты труда включаются следующие перечисления работнику:

- оклад, определенный исходя из квалификации специалиста, сложности и характеристик труда;
- компенсационные выплаты (например, положенные за вредные или опасные условия работы);
- выплаты стимулирующего характера (годовые, квартальные, месячные премии);
- иные доплаты, получаемые от фирмы-нанимателя.

Если работник трудится внутренним совместителем, т.е. помимо основных обязанностей выполняет дополнительные, последние оплачиваются отдельно.

Доход внешнего совместителя зависит от достигнутых договоренностей между ним и компанией. Если человек трудился на 1,5 ставки вместо одной, он не может получить зарплату в размере одной «минималки». Его доход будет исчислен пропорционально переработанному времени.

Трудовое законодательство запрещает включать в расчет МРОТ оплату за работу сверхурочно, в выходные и праздничные дни. За это положены отдельные перечисления, которые определяются по полуторной ставке в первые два часа и по двойной – в последующее время. По договоренности со специалистом денежная компенсация может быть заменена на дополнительные дни отдыха.

Если заработная плата сотрудника меньше «минималки», фирма-работодатель обязана сделать доплату. Если она этого не сделает, контролирующие органы применят штрафные санкции против организации.

Минимальная оплата за трудовую деятельность не должна быть менее уровня прожиточного минимума. Но на практике не всегда удается соблюдать данное правило.

В 2018 году разброс между показателями составляет более 10 000 рублей. Однако ожидается, что в перспективе величины сравняются благодаря усилиям экономической политики государства.

Кроме этого, в ТК РФ добавлена статья 421, которая определяет, что повышение минимально-возможного уровня может осуществляться постепенно.

Поэтому сумма МРОТ повышается со временем, до той поры, пока она не достигнет нужного размера. Ни конкретной даты, ни суммы не установлено.

Доход сотрудника, получаемый от работодателя, не может быть ниже, чем минимальный порог, если соблюдаются два условия:

- человек отработал полный месяц,
- исполнил подразумеваемые должностью обязанности.

В понятие дохода включается оклад, премии, компенсации и иные выплаты, получаемые от компании-нанимателя. Если сумма перечислений составляет больше МРОТ, нарушения нормативных актов отсутствуют.

Отметим, что предприятие выполняет функции налогового агента, удерживает НДФЛ 13% из доходов, получаемых сотрудниками. Сумма,

получившаяся после бюджетных перечислений, может оказаться меньше «минималки»: это не противоречит российскому праву.

Возможны случаи, когда на законных основаниях работник организации будет получать доход меньше МРОТ.

Например, если человек трудится на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, и этот факт прописан в контракте или в дополнительном соглашении к нему (то есть рабочие часы и дни зафиксированы в трудовом соглашении), то нарушений законодательства нет.

Это же правило относится к внешнему совместительству, когда специалист уделяет выполнению служебных обязанностей 2-3 часа в день, а остальное время проводит по основному месту трудоустройства. В этом случае доплата не осуществляется на законных основаниях.

Согласно положениям ст. 133 ТК РФ, власти субъекта федерации по согласованию с профсоюзами и организациями вправе вводить на его территории собственный МРОТ. Он обязательно должен превышать федеральное значение.

В 2018 году такой возможностью пользуются 32 региона страны. К их числу относятся Московская, Брянская, Курская области, республики Татарстан, Хакассия, Бурятия, Забайкальский край и другие.

Законодательный минимум обязателен к соблюдению фирмами разных сфер деятельности и масштабов. В случае, если работодатель начислит заработную плату, которая ниже МРОТ, то он может быть привлечен к административной и даже уголовной ответственности вследствие уклонения от требований, предписанных правовыми актами РФ. На нанимателя может быть наложен штраф в размере от 1000 до 5000 рублей. При этом штрафуются еще и организация на более внушительную сумму – от 30000 до 50000 рублей. Данные нарушения могут расцениваться как несоблюдение коллективного договора.

Если первое наказание не возымеет должного действия, и нарушитель продолжит выплачивать зарплату персоналу ниже положенной, штрафы увеличиваются. Насколько – решат проверяющие инспекторы.

Если организация не соблюдает минимальный порог, она становится объектом повышенного интереса со стороны налоговиков. Ее подозревают в выплате «серых» окладов и уклонении от перечисления НДФЛ и страховых взносов. Для «перевоспитания» недобросовестных нанимателей создаются специальные комиссии из представителей контролирующих органов.

Уголовная ответственность наступает, если работодатель не платил сотрудникам по МРОТ в течение 2-3 месяцев.

За данное нарушение сотрудник вправе потребовать компенсацию плюс всю сумму, которая не была доплачена. При невыполнении требований работник может обратиться в трудовую инспекцию

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель индивидуального проекта достигнута, поставленные задачи решены:

- рассмотрена заработная плата как факторный доход
- исследованы особенности формирования и дифференциации заработной платы,
- охарактеризован уровень заработной платы, минимальная заработная плата.

Исследовав, составляющие заработной платы родителей можно сделать вывод, что чем выше оклад у родителей, тем больше будет заработная плата, тем больше будет доходная часть семьи.

Полученная формула позволяет сориентироваться, что для удовлетворения своих потребностей нам необходимо рационально производить расходы.

В Дании существует очень интересная поговорка «Датчанин живет, как принц, потому что экономит, как нищий». Справедливость такой постановки вопроса можно отнести к каждой семье, каждому человеку в любой стране.

Проанализировав доходы и расходы нашей семьи, нужно более экономично тратить на питание и личные нужды, тогда можно будет увеличить накопления семьи.

Таким образом, бюджет семьи составляет основу финансовой базы семьи представляет собой роспись (баланс) денежных доходов, расходов сбережений на определенный срок, семейный бюджет одна из важнейших составляющих каждой семьи. Доход семьи включает денежные средства или материальные ценности, полученные человеком в результате какой-либо деятельности за определённый период времени.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Бардовский, В.П. Экономика / В.П. Бардовский. - М.: Изд-во Форум. - Инфра-М. - 2016. - 672 с.
- 2 Басовский, Л.Е. Экономическая теория: учебник/ Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М. - 2016. - 224 с.
- 3 Бедрина, Е.Б., Козлова О.А. и др. Введение в экономическую теорию.- Екатеринбург: УГТУ-УПИ. - 2016. - 210 с.
- 4 Бойко, И.П. Экономика для юристов / И.П. Бойко, Ф.Ф. Рыбаков - М.: Проспект. -2016. - 272 с.
- 5 Бондарь, А.В. Экономическая теория / А.В. Бондарь. - Минск: БГЭУ. - 2017. - 477с.
- 6 Вахитов, К.И. Экономика. Учебное пособие / К.И. Вахитов. -М. - 2017. - 364.
- 7 Волков, О. И. Экономика предприятия. Курс лекций / О.И. Волков, В.К. Складенко. – М.: ИНФРА–М, 2018. – 50 с.
- 8 Войтов, А.Г. Экономика. Общий курс / А.Г. Войтов. - 9-е изд., перераб. и доп.- М.: ИТК Дашков и К. - 2016. - 600с.
- 9 Гомола, А.И., Кириллов В.Е. Экономика / А.И., Гомола, В.Е. Кириллов, П.А. Жаннин - М.: Академия. - 2017. - 336с.
- 10 Гребнев, Л.С. Экономика. Курс основ: учебник / Л.С. Гребнев,- М.: Вита-Пресс. - 2017. - 432 с.