***Причины дифференциации заработной платы***

 ***и проблемы человеческого капитала.***

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

**ВВЕДЕНИЕ** 3

**Глава 1.** **ОПЛАТА ТРУДА: СУЩНОСТЬ, ФУНКЦИИ И ПРИНЦИП ОРГНАНИЗАЦИИ** 5

* 1. Сущность заработной платы 5
	2. Функции и принципы организации заработной платы 7
	3. Формы и системы заработной платы 10

**Глава 2. ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ** 14

2.1. Вложение в образование и подготовка по месту работы 14

2.2. Общая подготовка 15

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ** 18

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ** 20

**ВВЕДЕНИЕ**

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально - экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги. И, наконец, высокая заработная плата стимулирует усилия руководителей предприятий рачительно использовать рабочую силу, модернизировать производство.

В настоящее время минимальная оплата труда не выполняет роли социальной гарантии, адекватно отражающей социально - экономические условия и сопоставимой с минимальным потребительским бюджетом. Более того, она стала играть несвойственную ей роль технического норматива при определении размеров стипендий, пенсий, социальных выплат, штрафов и пени.

Специфика переходного периода состоит в том, что в условиях либерализации социально - трудовых отношений государство уже не контролирует организацию оплаты труда, а рыночные регуляторы еще не вступили в полную силу. Это привело к тому, что процессы в этой области приобрели стихийный, бессистемный характер. В результате сложились непропорциональные, а порой и уродливые формы труда, при которых работникам вместо денег выдаются товары и продукция, производимая на предприятии.

Для нынешней ситуации в области оплаты труда характерна возросшая дифференциация в уровне заработной платы между отраслями, регионами и предприятиями. К числу важнейших в настоящее время относится также проблема устранения чрезмерной дифференциации в оплате труда руководителей предприятий и остальных работников, являющейся одной из причин сложившейся напряженности в социально - трудовой сфере.

В условиях рыночной экономики с организацией заработной платы на предприятиях связаны решения двуединой задачи:

- гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;

- обеспечить работодателю достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы ему после реализации продукции на рынке труда и товаров возместить затраты и получит прибыль. Тем самым через организацию заработной платы должен достигаться необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Целью данной работы является рассмотрение состояния организации оплаты труда, проанализировать действующие элементы организации заработной платы, формы и системы оплаты труда, выяснить их недостатки, а так же формы, виды инвестирования в человеческий капитал.

**ГЛАВА 1 ОПЛАТА ТРУДА: СУЩНОСТЬ,**

**ФУНКЦИИ И ПРИНЦИП ОРГАНИЗАЦИИ**

1.1 Сущность заработной платы

Среди всех ресурсов, используемых в процессе деятельности любой организации, исключительное место принадлежит труду. Только труд, как целесообразная деятельность человека, способен создавать прибавочную стоимость и обеспечивать получение финансовых результатов. В то же время он выступает важным источником удовлетворения потребностей индивида и достаточным мотивообразующим фактором.

Одним из основных мотивов взаимоотношений человека, как носителя способностей к труду и организации, как института их реализации, являются отношения по поводу оплаты труда. В этом разрезе важными и равнозначными для понимания являются вопросы сущности, функций и принципов организации оплаты труда.

В условиях перехода к рыночной экономике предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. Однако прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход».

С учетом выше указанного, рассматриваемую категорию можно определить следующим образом. Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Определим сущность заработной платы. Большую часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика

формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Стоимость рабочей силы определяется рабочим временем, необходимым для его производства а, следовательно, и воспроизводства этого специфического предмета торговли.

На рынке 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, т.е. 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. При рассмотрении сущности заработной платы известный американский экономист Дж. Кейнс также придерживается теории предельной производительности. Он считает, что для повышения «предельной эффективности капитала», деловой активности и занятости населения необходим стабильный объем денег в обращении. Этого можно достигнуть за счет системы государственных мер, направленных либо на абсолютное увеличение денег в «деловом общении», либо на относительное их увеличение. Первое обеспечивается с помощью, так называемой регулируемой инфляции, второе путем понижения заработной платы. Кейнс полагает, что понижение заработной платы, как и всякого дохода, должно способствовать росту склонности к потреблению и расширению за счет этого потребительского рынка. Такой вывод он обосновывает, сформулированным им «основным психологическим законом»: чем ниже доход, тем в еще большей мере ниже сберегаемая часть дохода и тем больше доля дохода, идущая на потребление. Данное положение является решающей основой программы Кейнса о замораживании и понижении заработной платы.

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействуют ряд рыночных и внерыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда. Среди рыночных факторов, влияющих на ставку заработной платы и на конъюнктуру рынка труда, можно выделить следующие.

Изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд. Снижение спроса на рынке товаров и услуг (в результате роста цен на них, снижения доходов потребителей, изменения потребительских предпочтений, вытеснения новыми товарами) ведет к сокращению объемов выпуска, а следовательно, к падению спроса на используемый ресурс труда и ухудшению условий найма. Напротив, повышение спроса на товары и услуги может привести к росту спроса на труд и повышению ставки заработной платы.

1.2 Функции, элементы и принципы организации заработной платы

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении. Но в любое время, вне зависимости от формы собственности и системы управления, заработная плата должна, быть направлена на обеспечение следующих основных функций:

1) воспроизводственной;

2) мотивационной;

3) измерительно-распределительная функция;

4) ресурсно-разместительная функция;

5) функция формирования платежеспособного спроса населения.

Воспроизводственная функция. Она заключается в обеспечении работников набором материальных благ, достаточных для воспроизводства и жизнедеятельности. Важная роль в реализации этой функции принадлежит государству, которое установлением величины минимальной заработной платы ограничивает наименьший гарантированный объем материальных благ работников.

Мотивационная функция заработной платы кажется наиболее важной в условиях рыночной экономики. Она направлена на побуждение работников к более эффективному труду путем организации материального стимулирования, поощрения и льготирования.

Кажется, что в самой природе заработной платы, как основного мерила

трудового вклада, заложен некоторый элемент мотивации, направленный не только на реализацию людских потребностей (в пище, воде - по А. Маслоу), но и на обеспечение потребностей более высокого ранга. Действительно, для многих людей размер заработной платы является показателем статуса человека в обществе и неким элементов признания и уважения. Поэтому очень важно, чтобы организация оплаты труда на предприятиях стимулировала работников к большей эффективности и творчеству.

Измерительно-распределительная функция. Эта функция предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

Ресурсно-разместительная функция. Значение данной функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям. В условиях, когда государственное регулирование в сфере размещения трудовых ресурсов сводится к минимуму, а формирование эффективно функционирующего рынка труда возможно лишь при наличии свободы у каждого наемного работника в выборе места приложения своего труда, стремление к повышению жизненного уровня обусловливает его перемещение с целью нахождения работы, в максимальной степени, удовлетворяющей его потребности.

Функция формирования платежеспособного спроса населения. Назначение этой функции - увязка платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров. Поскольку платежеспособный спрос формируется под воздействием двух основных факторов - потребностей и доходов общества, то с помощью заработной платы в условиях рынка устанавливаются необходимые пропорции между товарным предложением и спросом. Для реализации вышеназванных функций, необходимо соблюдение следующих важнейших принципов.

1. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда. Этот принцип связан с действием объективного экономического закона возвышения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг.

2. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы (или темпов роста объемов выпуска продукции над темпами над темпами роста фонда потребления). Сущность этого принципа может быть, также сформулирована как максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства. Соблюдение его обусловливает непрерывность процесса накопления, расширенного производства и является непременным условием развития и процветания предприятия. Нарушение данного принципа ведет к выплате необеспеченных товарами денег, к инфляции, развитию застойных явлений в экономике страны.

3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности. Данный принцип основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в повышении квалификации своего труда, обеспечении высокого качества продукции.

4. Равная оплата за равный труд. В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать, прежде всего, как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности и т. д., соблюдение принципа справедливости в распределении внутри предприятия или фирмы, предполагающего адекватную оценку одинакового труда через его оплату.

Все предприятия должны стремиться к соблюдению этого принципа, так как он позволяет:

- сдержать рост заработной платы;

- предотвратить утечку наиболее квалифицированных кадров.

5. Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда, что обеспечивает широкую информированность об их сущности. Стимул становится таковым лишь в том случае, когда у работника есть о нем понятная и подробная информация. Исполнители должны четко представлять, в каком случае размер заработной платы, т. е. Уровень их материального состояния повысится.

Рассмотренные функции и принципы заработной платы направлены на создание единой системы организации оплаты труда как цельной совокупности элементов, отражающих вклад работника в трудовой процесс, учитывающий его затраты, оценивающий результаты деятельности и обеспечивающий соразмерное возмещение вложенных затрат.

1.3 Формы и системы заработной платы

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда.

В пределах заработанных сумм, предназначенных для оплаты труда, формы и системы заработной платы должны обеспечивать соответствие заработка каждого трудящегося и его личного трудового вклада в общие результаты работы коллектива.

Применяемые на предприятиях формы и системы заработной платы должны отвечать следующим основным требованиям:

- использовать обоснованные нормы трудовых затрат (трудовых обязанностей работников);

- применять тарифные ставки (оклады), обеспечивающие воспроизводство рабочей силы соответствующей квалификации;

- создавать высокую материальную заинтересованность в результатах труда.

В практике организации оплаты труда используются две основные формы заработной платы - повременная и сдельная.

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику или группе работников начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. При сдельной оплате труда заработная плата работнику (или их группе) начисляется по заранее установленной расценке за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции, выраженной количественно, в штуках, килограммах, кубических или погонных метрах и т.п. Применение сдельной и повременной форм заработной платы требует соблюдения ряда условий, определяющих эффективность и целесообразность их практического использования независимо от сферы приложения труда.

Так, организация сдельной оплаты труда предусматривает обязательное соблюдение следующих четырех условий;

- во-первых, наличие научно обоснованных норм затрат труда и правильную тарификацию работ в строгом соответствии с требованиями тарифно - квалификационных справочников;

- во-вторых, выработка продукции должна быть решающим показателем работы сдельщика, а ее уровень должен непосредственно зависеть от самого работника. Иначе говоря, отдельный работник или их группа должны сами реально обеспечивать соответствующий уровень производительности своего труда;

- в-третьих, на рабочих местах не должно быть помех производительному труду (перебои в работе, простои, несвоевременное оснащение рабочих мест всем необходимым для работы и др.);

- в-четвертых, без надлежащего учета результатов работы (количества и качества труда) и фактически отработанного времени не может быть эффективной сдельной оплаты потому, что любые отклонения в правильности учета приведут к искусственному завышению объема выполненной работы или уровня выполнения норм.

Организация повременной оплаты труда требует соблюдения следующих условий:

- во-первых, без надлежащего табельного учета фактически отработанного времени нельзя правильно организовать повременную оплату труда;

- во-вторых, необходима тарификация рабочих-повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов (тарифно-квалификационные справочники, должностные характеристики, номенклатура должностей руководителей, специалистов и служащих). При этом важно учитывать личные способности каждого работника при установлении ему категории, классности и пр., а также другие условия и требования, предусмотренные окладной системой заработной платы;

- в-третьих, организация повременной оплаты труда требует установления и правильного применения норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков (нормы нагрузки, нормированные задания, нормативы численности по каждой функциональной группе работающих и др.);

- в-четвертых, правильное применение повременной оплаты труда

предусматривает создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Чтобы повысить стимулирующую роль отдельных форм оплаты труда, используют их разновидности, называемые системами заработной платы. Различия между ними заключается в способах исчисления заработка и в степени зависимости от количественных и качественных результатов труда не только самого работника, но и фирмы в целом. Среди множества систем заработной платы можно выделить традиционные и новые системы. Деление это условно, ибо традиционные системы также модифицируются, совершенствуются.

Сдельная и повременная формы заработной платы имеют свои разновидности, которые принято называть системами. Сдельная форма заработной платы подразделяется на системы по трем признакам:

- по способу определения сдельной расценки;

- по способу расчетов с трудящимися;

- по способу материального поощрения.

Таким образом, выбор применяемых форм и систем заработной платы не может быть случайным, требует учета всех условий, существующих на рабочих местах и производственных участках.

В современных условиях выбор механизма стимулирования зависит от предприятия: стимулировать количество или качество, индивидуальные или коллективные результаты, по труду или по собственности, какие группы работников, каким образом. Здесь возможны любые комбинации. Система заработной платы в отличие от ее форм позволяет дополнительно за определенные результаты увеличить размер заработков, что повышает их стимулирующую роль.

Управляя системами заработной платы и доплат, предприятие регулирует дифференциацию заработной платы и ее зависимость от личных, коллективных факторов. Таким образом. От принятой модели заработной платы и способов ее исчисления зависит выполнение зарплатой основных ее функций.

**ГЛАВА 2 ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

2.1 Вложение в образование

Современный рынок труда имеет ряд особенностей. Так многие варианты предложения труда предполагают значительные предварительные инвестиции со стороны работника.

На рынке труда работники берут на себя несколько основных видов вложений капитала. К ним относятся расходы на поиск работы, миграцию, вложение в образование и профессиональную подготовку. Эти затраты имеют: существенную схожесть с вложениями капитала других видов и в экономической теории относятся к инвестициям в человеческий капитал. Затраты, связанные с вложениями в человеческий капитал, можно разбить на следующие группы:

- Прямые затраты, или расходы потенциального работника в виде оплаты обучения, приобретения учебников, расходов на поиски работы, смену места жительства и др.;

- Упущенный заработок, являющийся другим источником издержек и появляющийся в связи с тем, что в процессе вложения в человеческий капитал работнику не удается работать вообще или приходится трудиться в режиме неполного рабочего дня;

- Моральный ущерб, представляющий собой третий вид издержек, имеющий место из-за того, что получение образования является трудным занятием, поиск работы - утомительным делом, а миграция нарушает привычный образ жизни, ведет к расставанию с друзьями, знакомыми и т.п..

К ожидаемой отдаче от инвестиций в человеческий капитал относят более высокий уровень заработка, большее удовлетворение от избранной работы, более высокую оценку нерыночных видов деятельности, улучшение условий труда и прочее.

Рассмотрим более подробно вопрос о вложениях в образование.

Одним из важнейших факторов роста спроса на образование со стороны потенциальных работников выступает желание получить, прежде всего, долгосрочные выгоды. Такие выгоды могут быть представлены частично в виде более высоких заработков, частично как более широкий доступ и интересной, перспективной и приятной работе, отчасти в виде престижа или повышения удовлетворения от нерыночной деятельности в будущем.

Затраты на обучение обычно производятся в течение сравнительно короткого промежутка времени и бывают довольно высокими.

Многие повышают свою производительность, овладевая новыми навыками и совершенствуя уже имеющиеся непосредственно на рабочем месте. Очевидно, будущую производительность можно повысить лишь ценой определенных издержек, так как в противном случае спрос на подготовку был бы безграничен. Ее издержки состоят из потраченного времени и усилий самого обучающегося работника, преподавательской деятельности, осуществляемой другими, а также используемого оборудования и материалов. Эти затраты являются издержками в том смысле, что они могли бы служить для выпуска текущей продукции вместо того, чтобы направляться на увеличение будущего выпуска. Объем расходов и продолжительность подготовки частично зависят от ее типа, поскольку, скажем на подготовку молодого врача затрачивается больше средств в течение более продолжительного периода, чем на подготовку оператора станков.

2.2 Общая подготовка

Общая подготовка способна приносить пользу во многих фирмах помимо той, где она была получена; например, механик, прошедший курс обучения в армии, обнаруживает, что его навыки обладают ценностью для сталелитейной или авиационной отраслей, а навыки врача, стажировавшегося в какой-либо больнице, представляют интерес и для других больниц. Вероятно, основная часть подготовки по месту работы имеет целью повышение будущей производительности работников именно на той фирме, где она предоставлялась, однако общая подготовка повышает предельный продукт их труда и для множества других фирм. Поскольку на конкурентном рынке труда ставки заработной платы, уплачиваемые любой фирмой, определяются предельной производительностью в других фирмах, будущая заработная плата, как и будущий предельный продукт, будут конечно, возрастать в результате общей подготовки и в тех фирмах, которые ее предоставляли. Они могли бы получать часть отдачи от этой подготовки, но только в том случае, если бы предельная производительность увеличивалась в них сильнее, чем заработная плата.

Отчего же тогда рациональные фирмы на конкурентном рынке труда предоставляют общую подготовку, если вся отдача от нее достается не им? Ответ прост: они станут предоставлять такую подготовку при единственном условии - если они вообще не будут участвовать в оплате ее издержек. Лица, получающие общую подготовку, будут готовы платить за нее, поскольку она повышает их будущую заработную плату. Следовательно, именно они, а не фирмы, будут нести издержки по общей подготовке и именно им будет доставаться отдача от нее. Можно спросить, почему общая подготовка вообще предоставляется, если фирмы ничего от нее не имеют? Дело в том, что у них появляется стимул идти на это, когда цена спроса подготовки оказывается, по меньшей мере, такой же, как и цена предложения (т.е. равной издержкам подготовки). Работники в свою очередь предпочитают получать ее на работе, а не в специализированных фирмах (учебных заведениях), когда подготовка и работа комплементарны по отношению друг к другу.

Работники платят за общую подготовку, получая заработную плату ниже, чем они могли бы иметь где-либо в другом месте. "Заработки" в период подготовки выступают как разность между показателем доходов, или потоков (потенциальным предельным продуктом), и показателем капитала, или запасов (издержками подготовки), так что счета по капиталу и по прибылям и убыткам оказываются тесно взаимосвязаны, и изменения по каждому будут отражаться на заработной плате. Другими словами, заработки лиц, получающих подготовку по месту работы, должны быть очищены от инвестиционных издержек, если придерживаться принятого в настоящей работе определения чистых заработков, согласно которому все инвестиционные издержки подлежат вычету из "валовых" заработков.

Армия - яркий пример организации, которая в одно и то же время оплачивает часть издержек подготовки, и не платит квалифицированному персоналу рыночную заработную плату. Поэтому она имеет широкий доступ к "учащимся" и большие потери "выпускников". Действительно, ее выпускники составляют преобладающую часть предложения рабочей силы по некоторым гражданским специальностям. Например, свыше 90% пилотов коммерческих авиалиний в Соединенных Штатах получили основную подготовку в вооруженных силах. Армия, конечно, не является коммерческой организацией, руководствующейся подсчетом прибылей и убытков, и потому не испытывает особых трудностей с выживанием и даже процветает.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

На сегодняшний день в нашей стране существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда, а так же вопрос необходимости инвестирования в своё образование. Время диктует необходимость такой системы оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда и производства. Работник крайне заинтересован даже в небольшом повышении зарплаты. Работодатель же не торопиться повышать ее, экономя на оплате труда.

Одна из самых серьезных проблем в этой области - отсутствие жесткой зависимости величины оплаты труда от реальных усилий данного работника, а также от результатов его труда.

У наших работников, в отличие от западных, при низкой зарплате стимулы к производительному труд крайне ослаблены, а то и вовсе отсутствуют: возникает стремление поменьше напрягаться на своем официальном рабочем месте и больше сил и времени оставить на дополнительные заработки.

С другой стороны, высокая зарплата в развитых странах вынуждает предприятия искать и находить резервы повышения производительности труда, в результате чего увеличиваются возможности для нового повышения зарплаты. А поскольку налогообложение доходов прогрессивное, государственный бюджет пополняется. Потому для развитых экономик характерно стремление повысить минимальную зарплату и тем самым добиться общего увеличения зарплаты.

В нашей стране картина иная: низкая зарплата на фоне сохранения на предприятиях и в организациях излишней численности работников и невысокая производительность труда препятствуют повышению эффективности производства и уровня жизни.

Совершенствование систем оплаты труда, поиск новых решений, глубокое изучение Западного, и особенно Японского опыта, может дать нам уже в ближайшем будущем рост заинтересованности работников к высокопроизводительному труду. При решении проблемы доведения минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума, возможно снятие проблемы социальной напряженности. А это, конечно же в комплексе с решением ряда других проблем в экономике нашей страны, может явиться стимулом экономического роста в будущем.

Поэтому необходимо особое внимание правительства, экономистов, руководителей предприятий к вопросу постоянного совершенствования систем заработной платы.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Волков О.И. Экономика предприятия: Курс лекций. Инфра, 2008.
2. Грузинов В.П. Экономика предприятия: Учебн. пособие. «Финансы и статистика», 2008.

3. Кантор Е.Л., Маховикова Г.А., Кантор В.Е. Экономика предприятия. Завтра экзамен. «Новое знание», 2007.

4. Кеинс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. М.,2001.

5. Семенов В.М. Экономика предприятия: Учебник. «Свет», 2007.

6. Суша Г.З. Экономика предприятия: Учебн. пособие. М., «ИНФРА», 2009.

7. Титов В.И. Экономика предприятия: Учебник. Минск, Эксмо, 2007.