Министерство спорта и туризма Республики Беларусь

Белорусский государственный университет физической культуры

*Институт туризма*

*Кафедра туризма и*

*гостеприимства*

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

по дисциплине

«ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ»

вариант № 21

г. Минск, 2010 год

**Содержание**

Вопрос:

1. Основные формы и современные системы оплаты труда.........................стр. 3

1.1 Зарубежный опыт организации оплаты труда……………...……….…..стр. 8

Вопрос:

2. Цели и функции государственного регулирования экономики…............стр.

3. Решение задачи….....................................................................стр.

Список использованной литературы .........................................стр.

Вопрос № 1

**Основные формы и современные системы оплаты труда**

Один из важнейших участков учета в каждой организации – заработная плата. Эта проблема связана не только с интересами работников, но и с налогообложением, ведь при неправильном расчете изменится налоговая база. А, значит, заработная плата сотрудников во многом определяет себестоимость продукции.

В Республике Беларусь в сфере труда и социально-трудовых отношений в связи с переходом к экономике рыночного типа произошли принципиальные изменения. Они коснулись каждого гражданина страны и, конечно же, трудящихся, создающих материальные и духовные блага, которыми располагает общество.

В современном понимании **формы и системы оплаты труда** можно определить как организационно-экономические механизмы соотнесения затрат и результатов труда работника с размером причитающейся ему заработной платы. Формы оплаты труда представляют собой способы установления зависимости размера заработной платы работников от затраченного ими общественно необходимого труда с помощью совокупности показателей, отражающих результаты труда и фактически затраченное время.

Основными измерителями *затрат труда* являются: рабочее время, то есть продолжительность дней, часов, в течение которых работник занят производительной работой. Такому делению измерителей затрат труда соответствуют и две формы заработной платы: сдельная и повременная.

При **сдельной** оплате труда заработная плата работнику (или их группе) начисляется за каждую единицу изготовленной продукции (изделий) или выполненной работы (выраженной в производственных операциях, штуках, килограммах, кубических метрах и т.д.). При **повременной** оплате - по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Выбор той или иной формы оплаты труда обычно обусловливается особенностями технологии и организации производства, обеспечения качества продукции, форм организации труда и обеспечения рабочей силы. Но все эти факторы характеризуют формы оплаты труда в основном с точки зрения технических условий и возможностей разграничения сферы их применения. Повременная оплата труда вводится там, где невозможно использовать сдельную. Главным признаком размежевания двух форм оплаты труда является возможность количественного измерения производительности труда как отношения объема продукции в натуральном выражении к затратам рабочего времени. -*основа сдельной оплаты*. При повременной оплате речь может идти в лучшем случае лишь от оценки эффективности труда как соотношения стоимостных измерителей результатов и затрат.

***Каждая форма заработной платы в соответствии с принципами построения подразделяется на системы.***

**Под системой оплаты труда** понимается способ исчисления размера заработной платы, которая подлежит выплате работнику за результаты затраченного им общественно-необходимого труда. Назначение системы - обеспечить установление правильных соотношений между мерой труда и мерой его оплаты.

Сдельная форма оплаты труда у нас преобладает, тогда как за рубежом – повременная, с установлением норм и нормированных заданий. По ней оплачивается труд 60% рабочих в зависимости от количества изготовленной продукции или объема выполненной работы. Она материально заинтересовывает работника в результатах труда, его производительности, стимулирует рост квалификации, способствует более полному использованию оборудования и рабочего времени.

Сдельная оплата труда наиболее эффективна в следующих случаях:

• когда существуют количественные показатели выработки в натуральных измерителях и возможность достоверного учета результатов труда;

• научно-обоснованное нормирование труда;

• созданы возможности для перевыполнения норм без нарушения технологического процесса, создана четкая организация обслуживания рабочих мест, исключая простои;

• осуществлена качественная и современная техническая подготовка производства.

В зависимости от особенностей технико-организационных условий и задач, стоящих перед предприятием, применяются следующие системы сдельной формы:

* Прямая сдельная;
* Сдельно-премиальная;
* Сдельно-прогрессивная;
* Косвенно-сдельная;
* Аккордная.

По способам начисления заработной платы системы оплаты труда делятся на индивидуальные, при которых заработная плата начисляется каждому рабочему в отдельности, и коллективные, при которых заработная плата начисляется бригаде.

*Коллективная* (бригадная) сдельная оплата труда используется при коллективных формах его организации, когда производственный процесс осуществляется несколькими рабочими или бригадой, между которыми нет полного разделения труда и развито совмещение профессий. Она заинтересовывает бригаду в увеличении выпуска продукции на конечной операции, развивает чувство взаимопомощи, способствует совмещению профессий, росту квалификации.

В основе сдельных систем заработной платы лежит сдельная расценка, выражающая размер заработной платы по каждой работе или операции за единицу продукции. Сдельные расценки (Рс) определяются исходя из норм выработки (Вн) или норм времени (t) по формулам:

Рс = Сч / Вн или Р = Сч \* t,

где: Сч – часовая тарифная ставка, соответствующая разряду, к которому отнесена данная работа, руб.

В массовом и крупносерийном производствах применяются, преимущественно, нормы выработки, а в индивидуальном и мелкосерийном – нормы времени. При бригадной оплате труда сдельная расценка устанавливается суммарно за всю выполненную работу, а затем бригадный заработок распределяется с учетом вклада каждого.

**1. Прямая сдельная система оплаты труда:**

Заработок рабочего при индивидуальной оплате прямо пропорционален количеству изготовленной продукции и определяется как произведение количества продукции на сдельную расценку. При этом расценка за единицу выработанной продукции не изменяется в зависимости от выполнения норм выработки. Индивидуальная сдельная система оплаты труда рациональна при детальном разделении труда, когда определенную операцию выполняет один рабочий. Она проста, эффективна, понятна каждому.

**2. Сдельно-премиальная система оплаты труда:**

Заработок складывается из оплаты по прямым сдельным расценкам и премии за выполнение качественных и количественных показателях. Размер премии устанавливается в процентах от основного заработка.

**3. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда:**

Предусматривает оплату изготовленной продукции в пределах норм по прямым сдельным расценкам, а оплату продукции сверх норм – по повышенным расценкам. Степень повышения регламентируется специальной шкалой, в которой показывается процент увеличения основной расценки в зависимости от перевыполнения исходной базы. За исходную базу принимается уровень фактического выполнения норм за последних три месяца, но не ниже установленных. Например, при выполнении норм выработки в среднем на 110% сдельная расценка на изготовленную продукцию сверх выполнения нормы от 110 до 115% может увеличиваться на 20%, при выполнении свыше 115% до 125% - на 40%, свыше 125 до 140% - на 70% и свыше 140% расценка увеличивается на 100%. Эта система применяется редко и на непродолжительное время на узких участках основного производства при условии увеличения выпуска продукции.

**4. Косвенно–сдельная система оплаты труда:**

Применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих. Заработная плата этой категории работников устанавливается в зависимости от результатов труда, обслуживаемых ими основных рабочих, бригад, участков. По этой системе может оплачиваться труд наладчиков станков, рабочих, занятых на внутризаводском транспорте и обслуживании оборудования. Эта система целесообразна при условии, когда производительность и качество труда вспомогательных рабочих способствует росту производительности труда основных. Определение заработной платы вспомогательных рабочих производится по сдельным расценкам по каждому объекту обслуживания на единицу работы, выполняемой основными рабочими.

**5. Аккордная система оплата труда:**

Время выполнения и оплата устанавливаются не по отдельным операциям, а по всей работе в целом и распределяется по исполнителям в соответствии с вкладом каждого. Эта система применяется в исключительных случаях, когда работы носят срочный и неотложный характер. [1, с.384-386]

Современная тенденция неуклонного сокращения сферы применения сдельной формы оплаты труда в условиях новых технологий и освоения рыночных отношений вызывает необходимость создания систем оплаты труда, базирующихся на повременной форме с необходимым экономическим обоснованием использования рабочего времени по критериям производительности или доходности труда, в зависимости от выполняемых работником функций и работ. При этом единым измерителем уровня труда может быть тарифная ставка заработной платы на 1 норма - час работы определенной степени сложности применительно к различным видам деятельности и категориям работников. Стоимость 1 норма - часа для каждого работника может быть рассчитана на основании его индивидуального тарифного коэффициента (рейтинга).

**Повременная форма заработной платы** предусматривает оплату труда в зависимости от затраченного времени и тарифной ставки. Подразделяется на два вида – *простую повременную и повременно-премиальную*.

При **простой повременной** заработок определяется произведением тарифной ставки работника и отработанного времени. Специалисты и служащие получают должностной оклад, а рабочий – тарифную ставку.

При **повременно-премиальной** системе работник к окладу и тарифной заработной плате может получить премию за достижение определенных количественных и качественных показателей. Эта система материально заинтересовывает в повышении количества и качества труда.

Для усиления личной заинтересованности в достижении высоких показателей в работе предприятия применяются различные виды премирования. Предприятия сами разрабатывают и утверждают положение о премировании рабочих всех категорий, специалистов и служащих, руководящих работников.

**Сравнительная характеристика форм оплаты труда представлена в таблице 1**.

*Таблица 1*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Преимущества** | | **Недостатки** | |
| *Повременная* | *Сдельная* | *Повременная* | *Сдельная* |
| * Эффективна на тех видах ра боты, где у работника нет возможности влиять на увеличение объема деятельности; * Отсутствуют количественные показатели объема работы; * Имеется учет рабочего времени и нет учета выполненной работы; * Важнее стимулировать высокое качество выпускаемой продукции, а не рост выработки; * Можно реально увеличить выработку продукции, а производству столько продукции не требуется. | * Учитывает различия, обусловленные разным уровнем производительности труда. * В отличие от повременно содержит больше стимулов к труду, к примеру, стимул к увеличению объема работы даже при незначительных условиях его увеличения. * Эффективна тем, где есть возможность учесть количество выполняемой работы. * Работник сам может определить цену своей рабочей силы. * Облегчается задача контроля и укрепления связи оплаты труда с ее производительностью | * Должностной оклад или тарифная ставка не в состоянии учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации. | * Объем работ, который мог бы выполнить 1 работник за смену, небезграничен, а это накладывает свой отпечаток на становление реальных норм выработки. * Необходимо контролировать качество выпускаемой продукции,т.к. рост ее объемов может сопровождаться ухудшением ее качества. * Возникает проблема соблюдения технологических режимов и требований техники безопасности, рациональности расходования сырья, материалов. |

Для всех категорий работников премирование осуществляется в зависимости от роста прибыли, снижения себестоимости, экономии материальных и топливно-энергетических ресурсов, повышения технического уровня и качества выпускаемой продукции.

Основные *виды доплат и надбавок* перечислены в Трудовом Кодексе, нормативных документах Правительства Республики Беларусь. К ним относятся надбавки за высокое профессиональное мастерство, доплаты: за ненормированный рабочий день, доплаты за руководство бригадой, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в сверхурочное время в государственные праздники, праздничные и выходные дни. Государство устанавливает их минимальный размер.

Они делятся на *компенсационные и стимулирующие*. **Компенсационные** определяются предприятием самостоятельно, но не ниже размеров, установленных правительством. **Стимулирующие** выплаты определяются самостоятельно и производятся в пределах имеющихся средств.

В последнее время на предприятиях промышленности возникла **контрактная** система найма на работу. Характерной особенностью контракта является его срочность. Контракт на работу есть соглашение, заключаемое на определенный срок между работником предприятия и предприятием, по которому работник обязуется выполнить определенную работу, по определенной должности с подчинением уставу предприятия, внутреннему трудовому распорядку и условия контракта, а предприятие обязуется оплачивать труд работника, обеспечивать нормальные условия труда.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности доминирующих в коллективе ценностей и целей. Главной функциональной обязанностью руководителей организации должна заключаться в том, чтобы обеспечить неуклонный рост объема производства (услуг) высококачественной продукции при минимальных затратах ресурсов на основе ускорения научно-технического прогресса, использования передового опыта. В центре внимания руководителей должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта работников.[2, с.113-118]

## 1.1 Зарубежный опыт организации оплаты труда

Современная структура заработной платы стран с развитой рыночной экономикой представляет собой результат длительного и противоречивого преобразования. В ее основе лежит деление заработной платы на две части: основную (постоянную) и дополнительную (переменную). Основная часть заработной платы образуется из тарифного заработка рабочего (произведение тарифной ставки на отработанное время). Переменная часть включает сдельные приработки, различные поощрительные надбавки к основному заработку, выплаты по индивидуальным и коллективным премиальным системам, за работу сверхурочно, за тяжелые, вредные условия труда и другие доплаты.

В США, Канаде, Франции общенациональный уровень заработной платы устанавливается в законодательном порядке. В Англии, Италии, Германии, Японии государственный минимум заработной платы вводится лишь для отдельных отраслей промышленности или предприятий.

В современный период выделяют **3 основных типа организации заработной платы**: *американский, японский и западноевропейский.*

Развитие новых форм организации и мотивации труда в ***американской*** промышленности сопровождается совершенствованием методов материального стимулирования. Каждая компания, исходя из своих специфических условий функционирования и потребностей, для повышения эффективности производства внедряет разные системы и формы оплаты труда. В процессе поиска путей повышения эффективности системы материального стимулирования американскими специалистами была разработана система “оплаты за квалификацию”. Сущность этой системы состоит в том, что уровень оплаты труда зависит не от сложности труда, но и от набора профессий (специальностей), которые работник способен использовать в своей деятельности. В данном случае ему платят и за работу и за знания.

Эта система предусматривает прибавку к заработной плате в размере от 25 до 30% от фонда оплаты труда работника при освоении им каждой новой специальности и использовании ее в работе.

Главным недостатком такой системы является резкий рост расходов на обучение персонала, а основными преимуществами – обеспечение мобильности рабочей силы внутри предприятия благодаря ротации рабочих мест, удовлетворенность трудом, снижение текучести кадров, сокращение потерь рабочего времени, рост производительности труда (30-50%) и качества продукции.

Особенность ***японского*** типа организации заработной платы в том, что в ней на первом плане работники, их качества – возраст, стаж работы, занимаемый статус и должность, образовательный уровень, преданность фирме и т.п. Эта специфика, скорее всего, обусловлена национальными традициями системы пожизненного найма. Ежегодное повышение заработной платы дифференцировано по уровню статуса. Чем выше статус, тем выше проходит график повышения выплат по выслуге лет (или возрасту). Заработная плата повышается ежегодно в соответствии с увеличением стажа работы и дифференцирования по уровням должностей.

Даже в пределах одного статуса размер заработной платы зависит от личных качеств и проявленного отношения к труду. Это служит стимулом для работников. Разница невелика, но так как дается она ежегодно, то совокупное увеличение может стать значительным, хотя в размерах одного статуса оно ограничено.

В большинстве же ***западноевропейских*** стран используются элементы как американского типа организации заработной платы, так и японского, в связи с чем западноевропейский тип называют *переходным*, или *промежуточным*.

Однако из крупных западноевропейских стран только во Франции размер государственного минимума заработной платы непосредственно увязан с индексом цен на потребительские товары. Этот минимум повышается в тех случаях, когда месячный индекс цен возрастает в течении двух месяцев на 2%.

Размер заработной платы для различных категорий персонала устанавливаются на основе учета минимальной заработной платы в отрасли и на аналогичных по профилю предприятиях. Структура заработной платы разрабатывается исходя из квалификационных требований к работникам и установленного уровня оплаты труда. Ее составляющими элементами, выделяемыми в коллективных договорах, являются:

* заработная плата, обеспечивающая достижение прожиточного минимума (с учетом оплаты квартиры, домашних расходов, а также затрат на содержание автомобиля, отдых и др.);
* социальные выплаты (в страховые кассы), доплаты (по условиям договора с работником об участии в прибылях).

Возможными дополнительными формами вознаграждений являются:

* премии за рацпредложения, производительность труда;
* выплаты за участие в сбыте продукции, снижении себестоимости, выполнения работ в намеченные сроки;
* надбавки за личные достижения в труде, дисциплину и инициативу.

Управление структурой заработной платы заключается в определении соотношения гарантированного и возможного заработков для однородных профессий, в выборе видов дополнительного вознаграждения.[3, с.96]

Вопрос № 2

**Цели и функции государственного регулирования экономики**

Государство является основным институтом политической структуры общества. Первоначально, в условиях господства свободного рынка, государство практически не вмешивалось в экономику, ограничиваясь правовым регулированием некоторых сторон хозяйственной деятельности, прежде всего внешнеэкономической, и выполняло роль "ночного сторожа".

К концу XIX века по мере развития процессов акционирования, монополизации производства и становления несовершенно конкурентного рынка разрастаются инфляционные процессы, безработица, углубляются кризисы перепроизводства. Рынок оказывается не в состоянии преодолеть действие этих факторов и их разрушительные последствия. После кризиса мировой капиталистической системы 1929-1933 гг. государство начинает активно вмешиваться в экономическую жизнь.

В Республике Беларусь в последнее время проблемы экономического роста являются достаточно дискуссионными. Официальная статистика настаивает на высоких темпах экономического роста. Однако снижение реальных доходов населения и повышение цен позволяют усомниться в наличии экономического роста. В самом простом понимании экономический рост – это увеличение валового национального продукта (ВНП) на душу населения. Увеличение темпов экономического роста приводит к повышению уровня доходов населения, снижению безработицы, увеличению доходов бюджета.

**Сущность государственного регулирования экономики** заключается в целенаправленной деятельности государства в лице соответствующих законодательных, исполнительных и контролирующих органов, которые посредством системы различных форм, методов обеспечивают достижение поставленной цели и решение важнейших задач соответствующего этапа развития экономики, регламентируют хозяйственные отношения в обществе [6, с.13].

**К основным** **функциям** государства в современной рыночной экономике относятся:

* создание правовой основы функционирования рыночного механизма;
* организация денежного обращения;
* поддержание конкурентных начал в экономике, демонополизация производства;
* управление нерыночным сектором хозяйства (оборона, охрана правопорядка, здравоохранение, образование, фундаментальная наука и т.д.);
* стабилизация экономики, преодоление кризисных явлений, безработицы и инфляции;
* обеспечение социальной защиты и социальных гарантий членам общества.

[5, с.57].

Если сгруппировать все функции государства по двум группам, то сформировываются две **основные цели**, которые преследует государственное регулирование: -это *обеспечение функционирования рыночной системы*, *ее усиление и развитие.* В то время как при конкретном выборе пути развития национальной экономики первая цель может и не преследоваться (например, командная экономика), укрепление экономических позиций государства на мировом рынке рассматривается всеми правительствами как первостепенная цель в области государственного регулирования. В свою очередь, эта цель является первоочередной при стремлении государства к экономическому росту.

Воздействие государства на рыночный механизм обеспечивается двумя основными формами: прямого и косвенного регулирования. Прямое регулирование осуществляется с преобладанием административных методов, косвенное – экономических. При этом приоритет в рыночной экономике принадлежит косвенным методам воздействия, не разрушающим систему рыночных отношений и не противоречащим им.

Прямое регулирование рынка проявляется, прежде всего, в законодательной деятельности государства, а также в расширении государственных заказов, государственных закупок и развития госсектора в экономике.

Косвенное регулирование рынка осуществляется с помощью методов налогово-бюджетной и кредитно-денежной политики [5, с.57].

Политика стабилизации направлена на сглаживание циклических колебаний. В фазе кризиса все мероприятия государства должны быть направлены на стимулирование деловой активности, а в фазе подъема – на ее сдерживание. В области налогово-бюджетной политики это означает: увеличение государственных расходов, снижение ставок налогов, предоставление налоговых льгот на новые инвестиции в фазе кризиса и обратные мероприятия в условиях экономического подъема.

Инструменты кредитно-денежной политики включают: уровень процентных ставок по ссудам, размеры кредитных ресурсов банка. В период экономического кризиса проводится политика "дешевых денег", когда снижаются процентные ставки и увеличиваются кредитные ресурсы банков. В период экономического роста, наоборот, проводится политика "дорогих денег": повышается уровень процентной ставки, сокращаются кредитные ресурсы [5, с.57].

В современных условиях практически в любой стране, с любой моделью экономики существует объективная необходимость государственного регулирования общественного производства и социальных процессов за счет и в интересах всего общества. Государство играет значительную роль в регулировании экономического роста и следует рассмотреть какие меры государственного регулирования наилучшем образом могут стимулировать этот процесс.

*Кейнсианцы* рассматривают экономический рост преимущественно с точки зрения факторов спроса. Обычно они объясняют низкие темпы роста неадекватным уровнем совокупных расходов, которые не обеспечивают необходимого прироста ВНП. Поэтому они проповедуют низкие ставки процента (политику “дешевых денег”) как средство стимулирования капиталовложений. При необходимости финансово-бюджетная политика может использоваться для ограничения правительственных расходов и потребления, с тем чтобы высокий уровень капиталовложений не приводил к инфляции [7, с.159].

В противоположность кейнсианцам, сторонники “экономики предложения” делают упор на факторы, повышающие производственный потенциал экономической системы. В частности, они призывают к снижению налогов как к средству, стимулирующему сбережения и капиталовложения, поощряющему трудовые усилия и предпринимательский риск.

Экономисты разных теоретических направлений рекомендуют и другие возможные методы стимулирования экономического роста. Например, некоторые ученые пропагандируют индустриальную политику, посредством которой правительство взяло бы на себя прямую активную роль в формировании структуры промышленности для поощрения экономического роста. Правительство могло бы принять меры, ускоряющие развитие высокопроизводительных отраслей и способствующие перемещению ресурсов из низко производительных отраслей. Правительство также могло бы увеличить свои расходы на фундаментальные исследования и разработки, стимулируя технический прогресс. Рост расходов на образования также может способствовать повышению качества рабочей силы и росту производительности труда.

В Республике Беларусь государство регулирует экономику, ее рост, преимущественно методами стимулирования государственного сектора, созданием системы преференций для крупных промышленных предприятий, дотируя сельское хозяйство. Правительство осуществляет чрезмерный контроль над экономикой страны, однако в планах развития на ближайшие пять лет есть цели технического перевооружения и совершенствования структуры экономики, роста ее конкурентоспособности.

Главными средствами реализации приоритетов экономического развития в Республике Беларусь являются:

• финансовое оздоровление экономики, улучшение состояния платежного баланса и увеличение валютных резервов;

• активизация структурной перестройки экономики на основе специализации, кооперирования и интеграции крупных и небольших предприятий, ускоренного развития наукоемких, ресурсосберегающих отраслей и производств, а также развитие сферы услуг;

• государственная поддержка инноваций и важнейших инвестиционных проектов, обеспечивающих повышение уровня конкурентоспособности экономики республики и ее регионов;

• внедрение эффективного механизма инвестирования в экономику, включая увеличение объемов прямых иностранных инвестиций и кредитов, новую амортизационную политику, концентрацию ресурсов на приоритетных направлениях;

• дальнейшая интеграция Беларуси в систему международного разделения труда, формирование эффективных межгосударственных и межрегиональных финансово-промышленных групп в рамках Союзного государства Беларуси и России, СНГ, ТНК и других международных интеграционных образований;

• ускоренное развитие институтов внебюджетного финансирования жилищного строительства – системы строительных сбережений и накоплений, ипотечного кредитования;

• расширение государственной поддержки предпринимательства, малого и среднего бизнеса, создание условий для при-влечения частного капитала.

Совершенствование государственного регулирования экономического роста заключается в совершенствовании инструментов прямого и косвенного воздействия на экономических субъектов, складывается из комплексной группы политик: политики налогов, государственных расходов, бюджетной политики.

Вопрос № 3

**Задача**

Ваша фирма инвестировала 50 млн. бел. руб. в производство зимней кожаной обуви. Валовый доход после реализации произведенной продукции по данным финансового отчета составил 60 млн. бел. руб. Оценивая итоги функционирования фирмы, вы рассчитали, что могли бы получить годовую прибыль, равную 15 млн. бел. руб., если бы денежные средства были вложены в производство кожаных сумок. Определите объем прибыли (бухгалтерской и экономической), полученной фирмой при производстве и реализации обуви. Объясните, в чем разница при определении результата деятельности предприятия бухгалтером и экономистом.

**Решение задачи**

**Список использованной литературы**

1. Суша Г. З. Экономика предприятия. – Мн.: ООО “Новое знание”, 2003. – 384с.
2. Экономика предприятия: Пособие для подготовки к экз. / Л.А.Лобан, В.Т.Пыко. – Мн.: ООО “Мисанта”, 2002. С. 113 – 118.
3. Фильев В. И. Заработная плата в зарубежных странах. – М.: ЗАО “Бухгалтерский бюллетень”, 1997. – 96с.
4. Н.Б. Антонова, А.Г. Завьялков, Г.А. Кандаурова Государственно регулирование экономики: Курс лекций / и др. Под общ. ред. Н.Б. Антоновой. – Мн.: "ООО Мисанта", 1996. – 360 с.
5. Гуськова М.Ф., Стерликов П.Ф., Стерликов Ф.Ф. Экономика: 100 вопросов – 100 ответов: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – 280 с.
6. Борисов Е. Ф. Экономическая теория. – М.: Юрист, 1997.
7. Базылев Н.И., Гурко С.П. Экономическая теория, – М., БГЭУ, 1997.
8. Курс экономической теории. Учебник для вузов. /Под ред. М.И. Плотницкого. Мн., 2003.
9. Лемешевский И.М. Экономическая теория. Часть 1: Основы. Вводный курс. Мн., 2002
10. Экономическая теория / Под ред. Базылева Н.И. и Гурко С.П. Минск, 2004.
11. Послание Президента Республики Беларусь Национальному собранию Республики Беларусь и белорусскому народу. Мн., 14 апреля 2004.
12. Носова С.С. Экономическая теория. М., 2003.
13. Пястолов С.М. Основы экономической теории. М., 2002.
14. Козырев В.М. Основы современной экономики. М., 2001.
15. Основы экономической теории. / Под ред. Клюни В.Л., Новиковой И.В. Мн., 2002.
16. Экономическая теория. Учебник. /Под ред. А.Г. Грязновой, Т.А. Чеченевой. М., 2004.
17. Экономика. /Под ред. Е.И. Лобачевой. М., 2004.
18. Курс экономической теории: Учеб.пособие./Подред. М.И. Плотницкого, А.Н. Тура. - Мн.: "Мисанта", 1998.