МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

"ПОЛОЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"

Кафедра: Экономически и управления

Контрольная работа

по дисциплине "Управление персоналом"

**Вариант - 2**

Студентки

Финансово-экономического факультета

Заочного отделения

Группы У06-ЭПз-1

Батхан Натальи Михайловны

Преподаватель: Гордиенко О.И.

Новополоцк, 2009 г.

Содержание

1. Механизм функционирования и регулирования рынка труда

2. Содержание процесса отбора персонала

Задание

Список использованных литературных источников

## 1. Механизм функционирования и регулирования рынка труда

Рынок труда отличается от всех других рынков своеобразием товара. ***Рабочая сила*** - это такой товар, качество которого почти невозможно определить при заключении контракта. Реальный уровень трудовых усилий обнаруживается только в процессе потребления этого товара. С другой стороны, и человеку небезразлично содержание труда, и он нуждается в стимулировании для обеспечения необходимого уровня усилий. [9]

Важнейшим компонентом рынка труда является механизм его функционирования.

***Механизм рынка труда*** представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособностью населения, желающего работать по найму на основе информации, полученной в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Он имеет свою структуру. Она включает следующие элементы: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция.

На рынке труда под ***спросом*** понимают потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике. [10]

Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы спрос на труд со стороны предпринимателя сокращается, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает.

Спрос на труд определяется размерами заработной платы; характером профессии (высок спрос на носителей так называемых современных профессий); уровнем квалификации, опытом работы по специальности; характеристиками рабочего места, в особенности условиями труда, его интенсивностью; конкурентоспособностью новой техники, ее способностью заменить живой труд; сложившейся экономической конъюнктурой и общими перспективами хозяйственного роста предприятия, отрасли, народного хозяйства в целом, включая структурные сдвиги; государственной поддержкой предпринимательства.

Под ***предложением рабочей силы*** понимают занятых наемных работников, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и времени. Предложение труда также зависит от величины заработной платы, но уже в прямой пропорции. [10]

Предложение труда определяется прежде всего демографическими факторами (уровнем рождаемости и вообще темпами прироста населения, долей трудоспособного населения и показателями его прироста, его половозрастной структурой). Также предложение труда определяется степенью экономической активности различных демографических групп трудоспособного населения; уровнем заработной платы (при низких ставках возникает "добровольная безработица"); культурным уровнем населения, а также догматами религии (например, в мусульманских странах невысоко предложение женской рабочей силы); силой организованного рабочего движения (так, завоевания в области социальных гарантий стимулирует желание людей заниматься трудом); числом потенциально незанятых людей; государственной поддержкой занятости.

Труд работника имеет свою ***цену***, которая выражается заработной платой.

Заработная плата имеет свою специфику. Она не характеризуется высокой подвижностью, она не балансирует спрос и предложение, подобно тому как это происходит на рынке товаров и услуг.

Уровень заработной платы определяется не соотношением спроса и предложения, а является результатом действия социальных и экономических сил.

Когда цена труда устраивает и работодателей, и продавцов рабочей силы, говорят, что рынок пришел в равновесие, находится в равновесии. Равновесие на рынке труда означает, что спрос на труд удовлетворяется полностью, а предприниматели готовы платить соответствующую заработную плату.

Таким образом, под действием механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие *функции*:

соединение рабочей силы со средствами производства (капиталом), регулирование спроса и предложения труда;

обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями - за наем рабочей силы;

установление равновесной (доминирующей) цены;

содействие полной экономически эффективной занятости. [10]

Рынок труда может оказывать не только положительное, но и отрицательное воздействие на организацию труда и заработную плату. Поэтому рыночный механизм регулирования рынка труда на основе взаимодействия спроса, предложения и заработной платы дополняется государственным регулированием. Государство стремиться не подавлять положительный функции рынка, применять преимущественно экономические рычаги как наиболее соответствующие природе рыночных отношений. Такими рычагами могут быть налоги, проценты за кредит, установление минимальной заработной платы и др. В итоге рыночное и государственное регулирование дополняют друг друга, достигая положительных результатов. [6, с.517]

Государственное регулирование экономики направлено на стабилизацию производства (налоговая и инвестиционная политика), финансирование научно-технических программ, дотирование нерыночных секторов экономики (обороны, транспорта, образования, науки, здравоохранения), поддержку конкуренции (политика демонополизации), стабилизацию денежной системы (финансовая политика), преодоление чрезмерной имущественной и социальной дифференциации населения.

Регулирование рынка труда осуществляется в целях обеспечения соответствия между спросом и предложением рабочей силы, как по объему, так и по структуре, то есть не только для достижения эффективной сбалансированности спроса и предложения, но и для установления рыночной цены на рабочую силу.

Для исключения несбалансированности рынка труда государство должно постоянно контролировать его важнейшие характеристики. Основной пропорцией рынка труда выступает соотношение между спросом и предложением рабочей силы, изменение которых должно приводить к соответствующей динамике заработной платы. [6, с.518]

В общей системе государственного регулирования рынка труда можно выделить два основных типа воздействия: прямое и косвенное. *Прямое* воздействие носит регулирующий и корректирующий характер и заключается в организации общественных работ, стимулирование создания новых рабочих мест в негосударственном секторе, развитие системы производственного обучения и переподготовки, стимулирование или, наоборот, сдерживание развития производства в тех или иных регионах, регламентация продолжительности рабочего дня, недели, месяца, международной миграции трудовых ресурсов, организации сезонных работ.

*Косвенно* воздействуют на рынок труда, изменяя условия хозяйствования в сторону стимулирования или торможения экономических процессов, налоговая, кредитно-денежная политики, госзакупки, политика в области амортизации основных фондов, стимулирование, опытно-конструкторских разработок, бюджетное субсидирование ряда отраслей. Если прямое воздействие оказывает влияние в основном на предложение труда, то косвенное - на спрос. [5, с.111-115]

В рамках системы регулирования рынка труда существует несколько *видов регулирования*:

*Защитное*, предназначенное для ограничения действий, которые ведут к незащищенности различных групп трудящихся;

*Поощрительное*, направленное на создание условий для развития определенных форм деятельности и положительной динамики показателей эффективности организации труда;

*Директивное,* предполагающее воздействие правительства на рынок труда с учетом интересов населения;

*Экономическое* - использование налогов и субсидий, способствующих росту предложений на рынке труда, повышению занятости и улучшению организации труда.

В отдельную группу объединяются мероприятия по *социальной защите населения*. Она представляет собой главное средство ослабления негативных последствий функционирования рынка труда. Основными способами социальной защиты являются: регулирование доходов предпринимателей путем налогового перераспределения; гарантирование заработной платы наемных работников через законодательное утверждение минимальной заработной платы; защита уровня жизни населения с помощью индексации доходов.

Методы регулирования рынка труда делятся на следующие группы: прогнозирование структуры занятости и рынка труда; меры по регулированию занятости; меры по социальной защите населения. [6, с.520]

## 2. Содержание процесса отбора персонала

**Отбор персонала** - это процесс изучения профессиональных и деловых качеств каждого претендента с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности; оценка кандидатов из привлеченного резерва на соответствие требованиям; выбор из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его специальности, квалификации, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого. Это процедура дорогостоящая и сложная, осуществляется она поэтапно. [8, c.85]

Процесс отбора является многоэтапным. Основные этапы - это: предварительная отборочная беседа; заполнение заявлений и анкеты; собеседование с менеджером по найму; тестирование; проверка рекомендаций и послужного списка; медицинский осмотр. [4, c.104]

Основные *этапы* процесса отбора персонала:

1. *Сбор документов*. Фактически, процесс отбора начинает сотрудник, ответственный за набор персонала. Он получает резюме, другие документы кандидатов и проводит первичное сравнение их с требованиями, изложенными в описании должности или должностной инструкции. После завершения срока подачи резюме этот же работник приглашает кандидатов на первое собеседование, предварительно представив документы кандидатов на согласование руководителю структурного подразделения, в котором имеется вакансия. На первой встрече кандидат заполняет анкету по форме, установленной в компании, или личное дело. Первое знакомство с кандидатом осуществляет служба персонала. Оно может состоять из двух частей: техническое заполнение документов и первое собеседование с ответственным за набор персонала, затем собеседование с менеджером по персоналу компании (если замещаемая должность весьма значима в компании). В целях сокращения времени эти два этапа часто совмещают, однако, следует помнить, что психологически кандидату будет значительно сложнее беседовать сразу с двумя профессионалами-кадровиками.

2. *Анализ документов.* Важное место в процедуре отбора занимает проверка представленных кандидатом документов и информации, изложенной в резюме, анкете или личном деле. Недопустимо судить о желающем поступить на работу только по его собственным словам и на основании так называемого "опыта" предыдущей деятельности. Необходимо попытаться связаться со службой персонала последнего места работы кандидата и прояснить ситуацию. Бывает полезно уточнить подлинность документов об образовании, сведения о регистрации кандидата и др. Однако следует помнить, что проверять данные можно только на основании письменного согласия кандидата.

3. *Процедура проведения собеседования.* После анализа информации, полученной из документов и первичной встречи с кандидатом, целесообразно провести с ним интервью. Главная задача руководителя, проводящего интервью, получение и анализ информации. В ходе первичного интервью необходимо получить информацию по следующим блокам: жизненный путь, автобиографические данные; общеобразовательный уровень; практический опыт; характеристика последнего (них) места работы; получаемое вознаграждение; индивидуальные характеристики. При проведении первичного отбора наиболее частой ошибкой является сравнение кандидатов между собой. Лучше, если на первом этапе сравнение соответствия каждого кандидата имеющейся должности проводится исключительно на основе разработанных требований. [7, с.9-11]

4. *Определение профессиональной пригодности.* На этом этапе интервью проводит руководитель подразделения. По структуре оно аналогично тому, которое проводят сотрудники службы персонала. Но на практике получается, что большую часть времени руководитель уделяет уточнению вопросов, связанных с профессиональной деятельностью, требуемыми профессиональными навыками, уровнем квалификации кандидата, выявляет умение работать на определенном типе оборудования и т.п. Одновременно, если это необходимо, могут быть проведены необходимые тесты или профессиональные проверочные работы. В этом случае должны быть разработаны точные критерии оценки для возможности сравнения качества выполнения такой работы различными кандидатами. На крупных предприятиях к организации такой проверки обычно привлекаются специалисты службы качества. На данном этапе отбора можно проводить психологическое или профессиональное тестирование, экзамены и т.п. Особенно важно адекватно оценивать информацию, полученную в результате таких проверок.

5. *Анализ результатов отбора.* На этапе окончательного отбора целесообразно собрать небольшое совещание с участием всех интервьюеров, специалистов, внутренних экспертов для выяснения их мнений и составления ранжированного списка предпочтительных кандидатов. Вопрос о сроках принятия решения имеет первостепенное значение тогда, когда необходимо быстро заполнить "горящую" вакансию. Обычно процедура отбора по представленной выше схеме занимает полтора-два месяца, поскольку организовать и согласовать время собеседования всех возможных кандидатов одновременно крайне сложно, за исключением случая, когда в базе данных потенциальных кандидатов имеются достойные кандидатуры, с которыми Вы встречались ранее. [7, с.12-13]

## Задание

РУП "Витебский завод радиодеталей "Монолит" занимается производством электро- и радиоэлементов.

В условиях конкуренции для выживания на рынке, увеличения производительности труда и прибыли предприятие периодически осуществляет введение в производство новых технологий и оборудования. А это, в свою очередь, требует определенного уровня знаний и умений специалистов. Поэтому организация заинтересованно в обучении и развитии персонала.

Ответственность за организацию практической работы по обучению персонала разделяется между специалистами служб отдела кадров и руководителями различных уровней. При этом если руководители отвечают за определение потребности в обучении, направление на обучение работников своего подразделения и востребованность результатов обучения на рабочем месте, то специалисты кадровых служб отвечают за подготовку и практическую организацию обучения и реализацию программ обучения разных категорий персонала отдельных подразделений и организации в целом.

Основные цели обучения персонала на предприятии:

1. Обеспечение сотрудников знаниями и умениями, необходимыми для хорошей работы;

2. Поддерживание профессионального уровня персонала и знакомство его с развитием технологии, изменениями социально-экономической обстановки и правовых условий;

3. Подготовка сотрудников к возможному замещению коллег во время отпуска, болезни, командировки и в случае увольнения;

4. Подготовка сотрудников к перемещению/продвижению по службе.

Потребность в обучении различных категорий персонала организации определяется как требованиями работы или интересами организации, так и индивидуальными характеристиками работников. Для того чтобы определить содержание и методы обучения, которые смогут помочь в достижении целей организации и целей обучения, устанавливается качественная и количественная потребность в обучении основных категорий работников.

Качественная (чему учить, какие навыки развивать) и количественная (какое число работников разных категорий нуждается в обучении) потребность в обучении выявляются на основании:

сведений о сотрудниках (стаж работы, профессиональный опыт, базовое и дополнительное образование);

результатов аттестации персонала;

анализа долгосрочных и краткосрочных планов организации;

наблюдений за работой сотрудников;

заявок на обучение персонала от руководителей подразделений;

результатов собеседования и тестирования при приеме на работу новых работников.

результатов деятельности новых работников в период введения в должность (адаптации).

Важной задачей управления персоналом на предприятии является правильное определение численности рабочих, которых следует обучить той или иной профессии, а также выбор форм подготовки кадров. В определении объема подготовки исходят из общей потребности в кадрах, кадровой стратегии в трудообеспеченности предприятия, балансовых расчетов потребности рабочей силы в профессиональном разрезе и источников ее пополнения, из планов профессионально-квалификационного продвижения собственных рабочих. При этом важно сочетание перспективного планирования, опирающегося на выявление реальной потребности предприятия в кадрах, с постоянными корректировками наметок с учетом изменений в структуре производства и подвижностью рабочей силы (прежде всего в связи с текучестью).

Подготовка, повышение квалификации и переподготовка рабочих осуществляется как самим предприятием, так и другими образовательными структурами, т.е. на стороне.

Подготовка новых рабочих (не имевших ранее профессии) осуществляется на предприятии по индивидуальной, групповой и курсовой формам обучения, включающим не только производственное обучение, но и изучение теоретического курса в объеме, обеспечивающем освоение профессиональных навыков начальной квалификации, необходимых в условиях механизированного и автоматизированного производства. Сроки такого обучения составляют 3 - 6 месяцев в зависимости от сложности профессии и специальности. Заканчивается обучение сдачей квалификационного экзамена и присвоением рабочему определенного тарифного разряда.

При индивидуальной форме подготовки каждый обучающийся прикрепляется к высококвалифицированному рабочему, мастеру или другому специалисту либо включается в состав бригады, где его производственным обучением руководит бригадир или другой член бригады. Теоретический курс индивидуальной подготовки изучается обучающимся самостоятельно.

При групповой форме обучающиеся объединяются в учебные бригады и выполняют работу согласно учебной программе под руководством бригадиров-инструкторов. Численный состав учебных групп устанавливается в зависимости от сложности овладеваемой профессии и производственных условий.

Курсовая форма подготовки используется для обучения рабочих особо сложным профессиям, требующим значительного объема теоретических знаний и освоения различного вида работ, которыми невозможно овладеть на рабочем месте. Теоретическое обучение при этом производится на постоянно действующих курсах, создаваемых отраслевыми министерствами, а также в вечерних отделениях ПТУ (по договорам за счет средств предприятия).

Повышение квалификации направлено на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющейся у работника профессии. Система повышения квалификации, сложившаяся на производстве, включает производственно-технические курсы, курсы обучения вторым и совмещаемым профессиям, курсы целевого назначения по изучению новых изделий, оборудования, технологии, школы по изучению передовых методов труда, школы мастеров и бригадиров.

Переподготовка рабочих (освоение рабочими новой профессии) осуществляется на предприятии и на стороне. Характер переподготовки определяют структура вакантных рабочих мест и их требования к квалификации рабочей силы, а также структура высвобождаемых рабочих по уровню квалификации.

Данные о профессиональном обучении рабочих за 2007 и 2008 год представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Профессиональное обучение рабочих за 2007 и 2008 год, чел.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2007 год | 2008 год | Изменение |
| всего обуче-но | из них рабо-чие | всего обуче-но | из них рабо-чие | всего обуче-но | из них рабо-чие |
| Всего обучено | 320 | 251 | 268 | 227 | -52 | -24 |
| в том числе:прошли про-фессиональную подготовку | 64 | 64 | 17 | 17 | -47 | -47 |
|  прошли про-фессиональную переподготовку | 61 | 60 | 44 | 44 | -17 | -16 |
|  обучено на курсах целевого назначения | 36 | 36 | 49 | 49 | 13 | 13 |
|  прошли стажировку | 1 | 0 | 0 | 0 | -1 | - |
|  повысили квалификацию | 158 | 91 | 158 | 117 | 0 | 26 |

Источник: данные формы статистической отчетности 6-т (кадры) за 2007 и 2008 год.

Из таблицы 1 видно, что в 2008 году по сравнению с 2007 произошло сокращение общей численности обученных работников, в том числе рабочих. Уменьшилось количество рабочих, прошедших профессиональную подготовку и переподготовку, однако увеличилось количество рабочих, прошедших обучение на курсах целевого назначения и повысивших квалификацию.

Повышение квалификации служащих и категорий специалистов осуществляется на специальных факультетах или курсах повышения квалификации при высших учебных заведениях, учебных центрах, в отраслевых или межотраслевых институтах повышения квалификации и их филиалах, а также на курсах, семинарах, устраиваемых многочисленными фирмами, специализирующимися на обучении и консультировании по новым нормативным документам.

Каждый руководитель и специалист проходит повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Повышение квалификации заканчивается сдачей экзаменов, зачетов или защитой выпускной работы. Успешно закончившие учебу получают соответствующие удостоверения. Отдел кадров заносит сведения о повышении квалификации в личное дело руководителя или специалиста и трудовую книжку.

Стажировка специалистов осуществляется в других организациях. Она может проводиться как в Республике Беларусь, так и за рубежом. Стажировка осуществляется в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

Переподготовка руководителей и специалистов имеет целью повысить квалификацию руководителей и специалистов, а при необходимости дать возможность получения ими второй специальности.

Данные о профессиональном обучении служащих за 2007 и 2008 год представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Профессиональное обучение служащих за 2007 и 2008 год, чел.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2007 год | 2008 год | Изменение |
| всего обучено | в том числе |  | в том числе | всего обучено | в том числе |
| служащие | из них | всего обучено | служащие | из них | служащие | из них |
| руководители | специалисты | руководители | специалисты | руководители | специалисты |
| Всего обучено | 320 | 69 | 28 | 41 | 268 | 41 | 10 | 31 | -52 | -28 | -18 | -10 |
| в том числе:прошли профессио-нальную переподго-товку | 61 | 1 | 1 | 0 | 44 | 0 | 0 | 0 | -17 | -1 | -1 | 0 |
|  прошли стажировку | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | -1 | -1 | 0 | -1 |
|  повысили квалифика-цию | 158 | 67 | 27 | 40 | 158 | 41 | 10 | 31 | 0 | -26 | -17 | -9 |

Источник: данные формы статистической отчетности 6-т (кадры) за 2007 и 2008 год.

Из таблицы 2 видно, что в 2008 году по сравнению с 2007 произошло сокращение общей численности обученных работников, в том числе служащих (и руководителей, и специалистов). Уменьшилось количество руководителей и специалистов, прошедших профессиональную переподготовку, стажировку и повысивших квалификацию.

Затраты на обучение (подготовку) персонала несет предприятия и включает их в себестоимость продукции.

Основные показатели деятельности организации за 2007 - 2008 гг. отображены в таблице 3.

Таблица 3 - Основные показатели деятельности организации за 2007 - 2008 гг., млн. руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2007 год | 2008 год | изменение |
| Затраты на подготовку персонала | 32 | 29 | -3 |
| Выручка от реализации | 17295 | 17686 | 408 |
| Себестоимость товарной продукции | 13797 | 13369 | -428 |
| ФЗП | 4498 | 4786 | 288 |
| Прибыль | 2371 | 3264 | 893 |
| Производительность труда,% | 129,3 | 101,7 | -27,6 |
| Объем продукции, тыс. шт.  | 19992 | 22620 | 2628 |

Источник: собственная разработка

Из данных таблицы 3 видно, что затраты на подготовку персонала в 2008 году по сравнению с 2007 сократились на 3 млн. руб. При этом физический объем продукции увеличился на 2628 млн. руб., прибыль - на 893 млн. руб., а производительность труда сократилась на 27,6%.

Рассчитанные значения в процентах, полученные отношением затрат на подготовку персонала к выручке от реализации, себестоимости товарной продукции, ФЗП отображены в таблице 4.

Таблица 4 - Расчетные данные, %

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Отношение затрат на подготовку персонала к:  | 2007 год | 2008 год | изменение |
| выручке от реализации | 0, 19 | 0,16 | -0,03 |
| себестоимости товарной продукции | 0,23 | 0,22 | -0,01 |
| ФЗП | 0,71 | 0,61 | -0,10 |

Источник: собственная разработка

Для у совершенствованию системы обучения персонала на предприятии можно предложить следующие мероприятия:

более четко определять потребности организации в обучении и развитии;

стараться обучать персонал на самом предприятии - это дешевле и позволяет обучать без отрыва от производства;

заинтересовывать персонал в обучении и самообучении;

при планировании целесообразно выделять уровни обучения. Использование уровней сложности при планировании обучения позволяет не только сделать программу более четко ориентированной на уровень знаний и навыков конкретной группы слушателей, но и обеспечить однородность обучаемых и тем самым повысить качество обучения, а также в итоге и сэкономить средства, затрачиваемые на обучение;

оценивать результаты обучения;

по окончанию обучения проводить контроль за полученными знаниями.

## Список использованных литературных источников

1. Бизнес-план предприятия за 2007 и 2008 гг.;
2. Бухгалтерский баланс предприятия за 2007 и 2008 гг.;
3. Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров формы 6-т (кадры) за 2007 и 2008 гг.;
4. Дятлов В.А., Травин В.В. Основы кадрового менеджмента. - М. Дело, 1997. - 382c.;
5. Л.П. Кураков / Экономическая Теория / Учебное пособие, Москва, 1999 г. - 243с.;
6. Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие/ А.С. Головачев и [др.] ; под общ. ред.А.С. Головачева. - 3-е изд., испр. - Минск: Новое знание, 2007. - 603с.;
7. Справочник "Школа начинающего предпринимателя. Трудовой букварь"/ По заказу Департамента развития предпринимательства и реального сектора экономики Томской области/ Томск: ООО "Желтые страницы", 2008. - 92с.;
8. Управление персоналом. Учебно-методический комплекс для студентов специальности 25 01 0 "Менеджмент"/ Сост. и общ. ред. И.В. Краско. - Новополоцк: УО "ПГУ", 2004. - 328с.;
9. Библиотека "Полка букиниста" // Основы экономической теории - Рынок труда и заработная плата. Механизм функционирования рынка труда - П.Г. Ермишин. // [электронный ресурс] - http://polbu.ru/ermishin\_economy/ch30i.html - 15.07.2009;
10. Leasingworld // Экономические статьи - Раздел: Рынок труда и доходы населения // [электронный ресурс] - http://www.leasingworld.ru/rinoktruba\_i\_dohodi\_naseleniya/502-mekhanizm-funkcionirovanija-rynka-truda.html - 15.07.2009