

DOI 10.31483/r-115334

*Солдатова Любовь Ивановна**Шмидт Юлия Ивановна**Фадеева Галина Владимировна*

АНАЛИЗ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

***Аннотация:** основным источником дохода любого человека является заработная плата. Она также помогает осуществлять контроль за мерой труда и потребления. Поэтому заработную плату можно рассматривать как экономический рычаг управления экономикой предприятия [9, с. 109].*

Заработная плата выступает в качестве центрального фактора, который оказывает прямое воздействие на производительность труда сотрудников. Это стимул, ради которого человек трудится в компании [4, с. 1154].

Особое внимание государство сегодня уделяет проработке множественных нормативных актов, посредством которых регулируется выплата заработной платы сотрудникам [7, с. 315].

Прежде всего, нужно максимально грамотно построить систему оплаты труда в компании. Система должна быть максимально понятной для каждого сотрудника, потому как именно посредством ее он видит зависимость между производительностью, а также качеством труда и размером заработной платы. В зависимости от того, какой будет заработная плата, зависит уровень жизни граждан, а это крайне важный фактор в развитии государства в целом. При снижении заработной платы понижаются расходы во всех сферах, а также это приводит к росту безработицы [11, с. 69].

***Ключевые слова:** анализ, труд, оплата труда, заработная плата, коэффициенты, эффективность, задолженность, показатели изменения выработки, фонд оплаты труда.*

Abstract: *the main source of income for any person is wages. It also helps to control the measure of labor and consumption. Therefore, wages can be considered as an economic lever for managing the economy of an enterprise.*

Wages act as a central factor that has a direct impact on the productivity of employees. This is the incentive for which a person works in a company.

Today, the state pays special attention to the development of multiple regulations that regulate the payment of salaries to employees.

First of all, it is necessary to build a wage system in the company as competently as possible. The system should be as clear as possible for each employee, because it is through it that he sees the relationship between productivity, as well as the quality of work and the amount of wages. Depending on what the wages will be, the standard of living of citizens depends, and this is an extremely important factor in the development of the state as a whole. When wages are reduced, expenses in all areas are reduced, and this also leads to an increase in unemployment.

Keywords: *analysis, labor, remuneration, wages, coefficients, efficiency, debt, indicators of change in output, wage fund.*

Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой являются одними из наиболее актуальных, как для работников, так и для работодателей. Анализ оплаты труда по праву занимает центральное место во всей системе учета в организации [15, с. 164].

Всесторонний анализ трудовых ресурсов является залогом выявления скрытых хозяйственных резервов [6, с. 363].

Поэтому основные задачи анализа труда и его оплаты представлены на рисунке 1.

Источниками информации для анализа кадров организации служат: формы бухгалтерской (финансовой) отчетности, первичная документация по труду: договора, контракты, приказы (распоряжения) о приеме на работу и о прекращении трудового договора, личная карточка, записка о предоставлении

отпуска, табель учета рабочего времени и расчета заработной платы, наряды на сдельную работу, нормы, расценки, лицевые счета, расчетно-платежные ведомости, платежные ведомости, опросные листы, анкеты социологических исследований персонала [1, с. 471].



Рис. 1. Задачи анализа труда и его оплаты

Важной составляющей анализа использования трудовых ресурсов организации является изучение движения рабочей силы [5, с. 381].

Рассматривая движение рабочей силы, следует иметь в виду, что частая смена работников сдерживает рост производительности труда. Необходимо проанализировать причины текучести кадров (состояние социального обеспечения, прогулы, уход по собственному желанию и др.), динамику состава увольнений: индивидуальное и коллективное, перемена служебного положения, число переводов и на другие должности, уход на пенсию, истечение срока контракта и др.

Анализ осуществляется в динамике за ряд лет на основе следующих коэффициентов, рисунок 2.



Рис. 2. Коэффициенты для анализа трудовых ресурсов

Оборот рабочей силы делится на излишний и нормальный. Нормальный – это оборот, который не зависит от организации, обусловлен такими причинами как призыв в армию, уход на пенсию и на учебу, переход на выборные должности и др.. Увольнение по собственному желанию, за прогулы относятся к излишнему обороту рабочей силы [14, с. 398].

Объем производства продукции зависит не столько от численности работающих, сколько от количества, затраченного на производство труда, определенного количеством рабочего, времени. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составляющей частью аналитической работы в организации. В процессе анализа использования рабочего времени следует проверить обоснованность производственных заданий, изучить уровень их выполнения, выявить потери рабочего времени, установить их причины, наметить пути дальнейшего улучшения использования рабочего времени, разобрать необходимые мероприятия [3, с. 149].

Анализ использования рабочего времени осуществляется на основе баланса рабочего времени. В зависимости от поставленной цели и точности измерения резервов повышения производительности труда, применяются различные значения фонда рабочего времени: номинальный, явочные, эффективный (полезный). Основные составляющие баланса представлены в таблице 1.

Таблица 1

Основные показатели баланса рабочего времени одного рабочего

Показатель фонда времени	Формула расчета	Примечания
Календарный, T_k	$T_k = 365 \text{ дн}$	$T_{\text{вых}}$ — количество выходных и праздничных дней, $T_{\text{неяв}}$ — дни неявки: отпуска по болезни, по решению администрации, прогулы и пр., t — номинальная продолжительность рабочего времени, $t_{\text{вп}}$ — время внутрисменных простоев и перерывов в работе, сокращенных и льготных часов.
Номинальный (режимный), T_n	$T_n = T_k - T_{\text{вых}}$	
Явочный, $T_{\text{яв}}$	$T_{\text{яв}} = T_n - T_{\text{неяв}}$	
Полезный фонд рабочего времени, T_p	$T_p = T_{\text{яв}} * (t - t_{\text{вп}})$	

Полнота использования персонала оценивается по количеству отработанных дней и часов одним работником за период, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводят как по отдельным категориям персонала, так и в целом по организации [8, с. 145].

Для анализа использования совокупного календарного фонда времени необходимо определить его потенциальную величину. Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих, количества рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (D) и средней продолжительности дня (Π).

Изменение фонда рабочего времени за счет факторов представлено на рисунке 3.

В ходе анализа необходимо выявить причины образования потерь рабочего времени. Классификация потерь рабочего времени разделяет рабочее время на резервообразующие и нерезервообразующие. Резервообразующие – это потери, которые могут быть снижены при системной организации работы по снижению потерь рабочего времени.

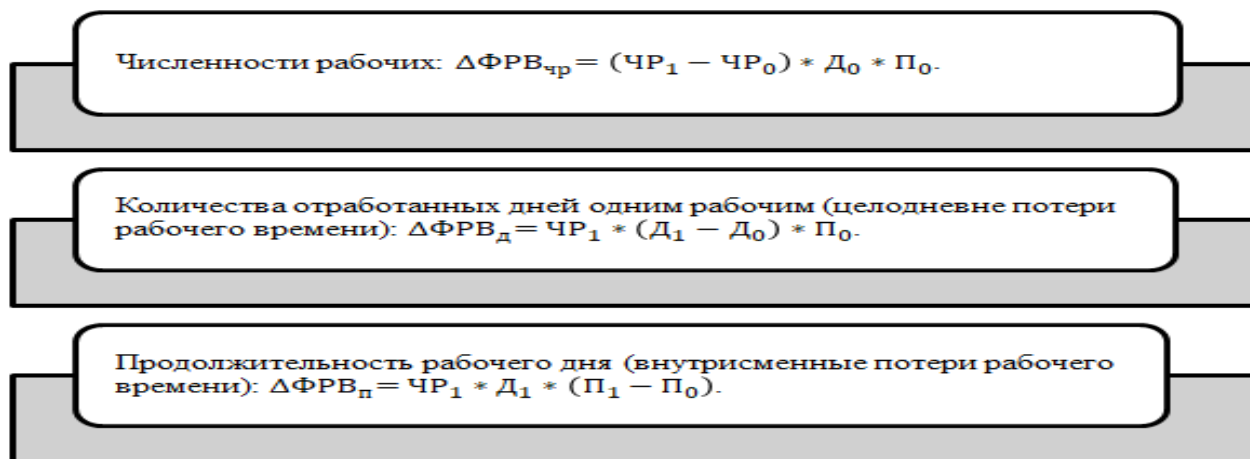


Рис. 3. Изменение фонда рабочего времени

Среди них могут быть: дополнительные отпуска с разрешения администрации, невыходы на работу по болезни, простои из-за неисправности оборудования, отсутствие работы, сырья, материалов, топлива, энергии и т. д. [6, с. 263].

Потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объема производства товара, т. к. они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое значение придается изучению показателей производительности труда [2, с. 104].

Один и тот же производственный результат может быть получен при различной эффективности труда. Мерой эффективности труда называют производительность труда, т. е. под производительностью труда понимается его результативность, способность человека производить за единицу времени определенный объем продукции. Наиболее обобщающий показатель производительности труда – валовый выход продукции на среднегодового работника, т. е. его годовая его выработка (ГВ). Величина ее зависит не только от среднедневной (ДВ) и среднечасовой (Ч), но и от удельного веса производственных рабочих в общей численности работников хозяйства, занятых в сельскохозяйственном производстве ($У_d$), количества отработанных дней одним рабочим за год (Д) и продолжительности рабочего дня (П). Чем выше среднечасовая выработка и чем меньше целодневные и внутрисменные потери рабочего времени, тем выше выход продукции на одного работника в год.

Расчет влияния данных факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа.

Среднегодовая выработка может изменяться за счет факторов представленных на рисунке 4.

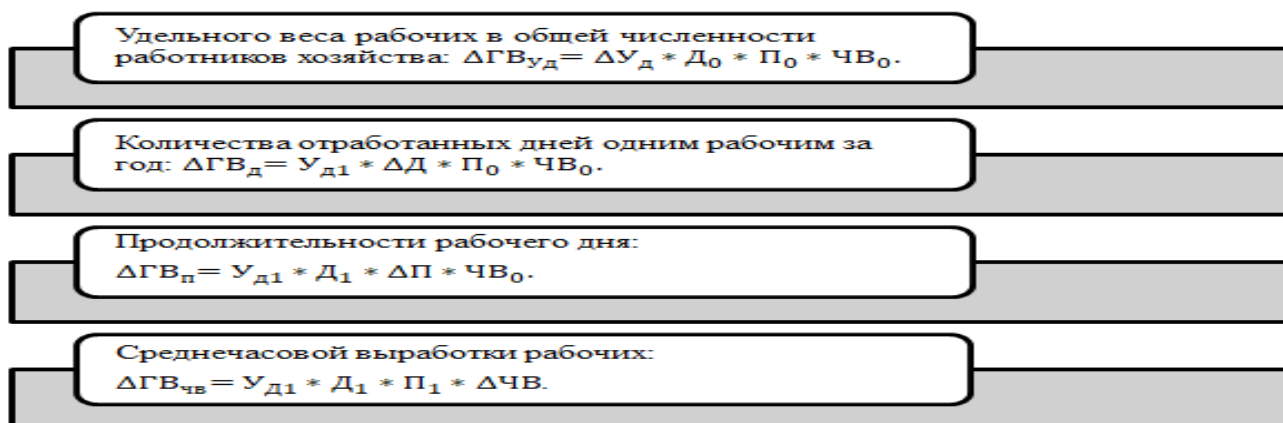


Рис. 4. Показатели изменения выработки

В заключении анализа должны быть подсчитаны резервы увеличения производительности труда по каждому виду продукции и в целом по организации. Основные источники резерва роста производительности труда представлены на рисунке 5.

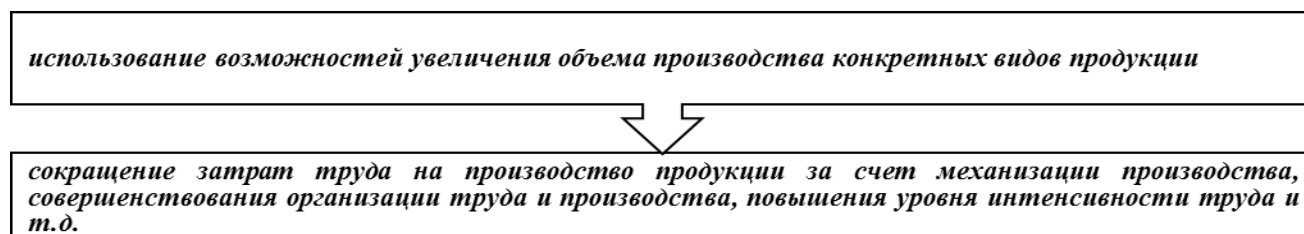


Рис. 5. Источники резерва роста производительности труда

Об эффективности использования персонала судят по размеру полученной прибыли на одного работника предприятия, который называется рентабельностью персонала.

Благодаря анализу показателя рентабельности персонала можно выявить на предприятии ненужные и лишние рабочие места, без которых предприятие прекрасно может обойтись [10, с. 33].

Анализ трудовых ресурсов начинают с изучения показателей обеспеченности. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяют сравнением фактических данных о наличии в целом по предприятию, а также в разрезе отдельных категорий и профессий работников с плановой потребностью и определяют обеспеченность в процентах. Выявление отклонений от плана позволяет судить о том, как обеспечено предприятие необходимым количеством трудовых ресурсов [13, с. 69].

Таблица 2

Динамика численности трудовых ресурсов, чел.

Категории работников	2021г.	2022г.	2023г.	2023г. к 2021 г., +/-	В среднем за 2023– 2021 гг.	
					чел.	к итогу %
Всего по предприятию	64	57	55	-9	59	100
в т. ч. работники занятые в сельскохозяйственном производстве	61	55	53	-8	56	94,9
из них: рабочие постоянные	43	40	39	-4	41	69,5
в т. ч. трактористы– машинисты	12	13	11	-1	12	20,3
операторы машинного дояения, дояры	9	9	10	-1	9	15,3
скотники крупного рогатого скота	12	10	14	2	12	20,3
работники птицеводства	-	-	-	-	-	-
Рабочие сезонные и временные	-	-	-	-	-	-
Служащие	18	15	14	-4	16	27,1
из них руководители	6	6	5	-1	6	10,2
специалисты	12	9	9	-3	10	16,9
Прочие рабочие	3	2	2	-1	2	3,4

В организации за анализируемый период общая численность трудового коллектива сократилась на 9 человек, в том числе занятых в сельскохозяйственном производстве на 8 человек, т. е. сокращение работников происходит за счет сокращения производства, т. к. работники занятые в сельскохозяйственном производстве занимают в среднем 94,9%, из них постоянные рабочие – 69,5%, численность служащих составляет 16 человек, это 27,1% от общей численности работников в среднем за три года.

Количество прочих работников за анализируемый период не превышает 3 человек, численность специалистов и руководителей составляет 10 и 6 соответственно. Отток работников связан с тяжелыми условиями труда, старением коллектива и близостью города.

Таблица 3

Показатели трудообеспеченности

Показатель	2021г.	2022г.	2023г.	2023г. к 2021г., +/-
Приходится среднегодовых работников в основном производстве, чел.				
на 100 га. сельскохозяйственных угодий	2	2	2	0
на 100 га. пашни	6	5	5	-1
Приходится на среднегодового работника в основном производстве, га				
сельскохозяйственных угодий	41	46	48	7
пашни	17	19	19	2

Показатели трудообеспеченности имеют тенденцию к снижению. В расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий и пашни среднегодовое количество работников сократилось на 1 человека. Нагрузка на одного работника сельскохозяйственных угодий увеличилась в результате сокращения численности работников на 7 га. и пашни на 2 га соответственно.

В организации происходит снижение затрат труда по организации в целом на 14,8 тыс. ч. часов, по животноводству на 10,65 тыс. ч. час., по растениеводству – тыс. ч. час. Производство валовой продукции в расчете на одного среднегодового работника увеличилось в целом по сельскохозяйственному производству на 458 тыс. руб., по животноводству на 544,6 тыс. руб., а по отрасли растениеводства на 319,28 тыс. руб. Производство валовой продукции в расчете на 1 человека час за анализируемый период увеличилось на 358,16 тыс. руб., в том числе в отрасли животноводства на 272,06 тыс. руб., а в отрасли растениеводства на 653,44 тыс. руб.

Таблица 4

Показатели производительности труда

Показатель	2021г.	2022г.	2023г.	2023г. от 2021г., +/-
Исходные данные:				
Стоимость валовой продукции, тыс. руб.	125047	130496	132926	7879
в т. ч. растениеводстве	15481	16988	22463	6982
в животноводстве	109566	113508	110463	897
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, всего чел.	61	55	53	-8
в т. ч. растениеводстве	34	30	29	-5
в животноводстве	27	25	24	-3
Отработано в сельскохозяйственном, всего тыс. чел. час	92,6	85,3	77,8	-14,8
в т. ч. растениеводстве	19,8	17,65	15,65	-4,15
в животноводстве	72,8	67,65	62,15	-10,65
Расчетные данные:				
Произведено валовой продукции на 1 среднегодового работника, тыс. руб.	2050	2372,65	2508	458
в растениеводстве	455,32	566,3	774,6	319,28
в животноводстве	4058	4540,32	4602,6	544,6
Произведено валовой продукции на 1 чел. — час, руб.	1350,4	1529,85	1708,56	358,16
в растениеводстве	781,9	962,49	1435,34	653,44
в животноводстве	1505,3	1677,87	1777,36	272,06
Занятость 1 среднегодового работника по предприятию, тыс. ч. — час	2,03	2,08	2,16	0,13

За анализируемый период мы наблюдаем снижение занятости на одного среднегодового работника на 0,13 ч. час.

Таблица 5

Затраты на производство ц. основных видов сельскохозяйственной продукции, чел. ч.

Наименование продукции	2021г.	2022г.	2023г.	2023г. от 2021г., +/-
Зерновые и зернобобовые	0,78	0,33	0,28	-0,5
в т. ч. озимые	0,52	0,41	-	-0,52
яровые	1,50	0,34	0,39	-1,11
Молоко	0,90	0,86	0,86	-0,04
Прирост крупного рогатого скота	13,75	14,05	13,53	-0,22

В организации наиболее трудоемким видом продукции является прирост крупного рогатого скота, затраты по которому за исследуемый период колеблются от 13,53 до 14,05 ч. час. на 1 ц. Следует отметить, что в 2023г. затраты труда на прирост крупного рогатого скота составил 13,53 ч. час., что меньше чем в 2021г. на 0,22 ч. час. года.

Таблица 6

Влияние численности и среднегодового заработка на расходование фонда зарботной платы

Категории работников	Среднегодовая численность работников, чел.		Среднегодовой заработок 1 работника, тыс. руб.		Годовой фонд заработной платы, тыс. руб.		Отклонение по годовому фонду заработной платы (+), (-), тыс. руб.		
	2021г.	2023г.	2021г.	2023г.	2021г.	2023г.	Всего	в т.ч. за счет изменения численности работников	заработной платы
Всего по предприятию	64	55	370,66	510,75	23722	28091	4369	-3335,94	7704,95
в т.ч. работники, занятые в сельскохозяйственном производстве	61	53	366,25	508,96	22341	26975	4634	-2930	7563,63
из них: рабочие постоянные	43	39	320,91	449,26	13799	17521	3722	-1283,64	5005,65
в т.ч. трактористы-машинисты	12	11	436,92	589,55	5243	6485	1242	-436,92	1678,93
операторы машинного доения, дояры	9	10	389,11	461,9	3502	4619	1117	389,11	727,90
скотники крупного рогатого скота	12	14	229,25	278	2751	3892	1141	458,5	682,5
Служащие	18	14	473,11	659	8516	9226	710	-1892,44	2602,46
из них: руководители	6	5	569,67	722,46	3418	3612	194	-569,67	763,95
специалисты	12	9	424,83	623,78	5098	5614	516	-1274,49	1790,55
Прочие рабочие	3	2	460,33	558	1381	1116	-265	-460,33	195,34

Затраты труда на производство молока не превышают 0,9 ч. час. на 1 ц., что объясняется автоматизацией и механизацией процессов производства молока и равномерным выходом продукции в течении года (таблица 6).

Анализ использования трудовых ресурсов, производительности труда необходимо рассматривать в тесной взаимосвязи с заработной платой [12, с.196].

В организации годовой фонд заработной платы за анализируемый период увеличился на 4369 тыс. руб. при этом изменение численности работников на 9 человек снизило годовой фонд заработной платы на 3335,94 тыс. руб., а увеличение среднегодового заработка оказало положительное влияние на фонд заработной платы, увеличив его на 7704,95 тыс. руб.. Следует отметить, что годовой фонд заработной платы увеличился практически по всем категориям работников, исключение составляют прочие рабочие, там произошли уменьшение на 265 тыс. руб.

Таблица 7

Динамика среднегодовой заработной платы работника, тыс. руб.

Категории работников	2021г.	2022г.	2023г.	2023 г. к 2021 г., %
Всего по предприятию	370,66	429,51	510,75	137,79
в т.ч.: работники занятые в сельскохозяй- ственном производстве	366,25	428,58	508,96	138,97
из них: рабочие постоянные	320,91	386,78	449,26	139,99
в т.ч. трактористы-машинисты	436,92	427,62	589,55	134,93
операторы машинного доения, дояры	389,11	383,44	461,90	118,71
скотники крупного рогатого скота	229,25	241,8	278	121,26
Служащие	473,11	538,20	659	139,29
из них: руководители	569,67	647,83	722,46	126,82
специалисты	424,83	465,11	623,78	146,83
Прочие рабочие	460,33	455	558	121,22

Самая высокая заработная плата за анализируемый период наблюдается в 2023г. по всем категориям работников. Если сравнивать данные 2023гг. и 2021г., то мы наблюдаем увеличение заработной платы на 37,79% в целом по организации. Самая высокооплачиваемая категория работников в 2023г. руководители, средняя заработная плата которых составила 722,46 тыс. руб., это более 60 тыс. руб. в месяц. За анализируемый период заработная плата служащих имела

устойчивую тенденцию роста и в 2023г. по сравнению с 2021г. возросла на 39,29% при этом средняя заработная плата этой категории работников в месяц в 2023г. составила 54,92 тыс. руб. Средняя заработная плата специалистов в 2023 г. составила более 51 тыс. руб., примерно такая же заработная плата наблюдается у трактористов-машинистов – 49,1 тыс. руб.

Выдача заработной платы в организации ведется в основном через кассу, в связи с этим было бы целесообразно внести предложение по открытию зарплатных банковских карт и осуществлять выдачу заработной платы путем зачисления денежных средств на карту.

Это помогло бы избежать ведения лишних операций по депонированию не полученной заработной платы, которую работник должен получить в кассе в течение трех дней. Так же это позволит избежать ведения книги депонентов, в которой ведется регистрация заработной платы и при следующей выплате ее нужно получить в банке, что ведет за собой лишние расходы. Так же следует заметить, что в организации доплачивают бухгалтеру за дополнительную нагрузку, связанную с вышеперечисленными обязанностями, эта сумма тоже попадает в расходы организации, и ее можно сэкономить при переходе на зарплатный проект.

Переход организации на зарплатный проект приведет к положительным последствиям, представленным на рисунке 6.



Рис. 6. Преимущества от перевода заработной платы сотрудников на банковские карты

При открытии зарплатного проекта сократится объем кассовых операций, сохранится конфиденциальность информации о размерах выплат работникам, сократятся расходы по банковским, транспортным расходам и охране денежных средств на предприятие. Так как в связи с переводом заработной платы уменьшится количество кассовых операций, у бухгалтера сократится объем работы, и таким образом доплату можно будет убрать. Тем самым экономия организации в год составит 170232 руб.



Рис. 7. Затраты, связанные с выдачей заработной платы, руб.

Выдачу банковских карт производят работник банка, в основном это происходит на территории организации, а все расходы по ее содержанию несет держатель карты, согласно банковским тарифам.

Таким образом внесенные предложения позволят организации вести более качественный учет, снизить расходы по обслуживанию депонированных сумм заработной платы, обеспечить оперативность и своевременность получения заработной платы. А полученный экономический эффект позволит снизить себестоимость продукции и увеличить конкурентоспособность организации.

Список литературы

1. Анализ рынка труда Костромской области и повышение эффективности его использования на основе CRM-системы / Л.И. Солдатова, Ю.Т. Фаринюк, Е.П. Задворнева, Д.В. Мухина // Экономика и предпринимательство. – 2022. – №10 (147). – С. 469–476. – DOI 10.34925/EIP.2022.147.10.089. – EDN XBTDGU.

2. Задворнева Е. П. Модель потребления факторов производства в сельском хозяйстве при формировании высокотехнологичных производственных зон / Е.П. Задворнева, И.В. Жуплей, Ю.И. Шмидт // Экономика и предпринимательство. – 2024. – №1 (162). – С. 102–105. – DOI 10.34925/EIP.2024.162.1.015. – EDN GMPMGA.

3. Иванова О.Е. Оценка управления затратным механизмом на основе матричного подхода / О.Е. Иванова, Л.И. Солдатова // Социально-экономические проблемы современной российской экономики / ред. Н.А. Адамов. Т. 1. – М.: Экономическая газета, 2013. – С. 142–156. – EDN TZOVHN.

4. Карасев М. А. Этапы разработки сбалансированной системы показателей КРП / М.А. Карасев, Л.Д. Котлярова, Е.Н. Румянцева // Экономика и предпринимательство. – 2024. – №2 (163). – С. 1153–1157. – DOI 10.34925/EIP.2024.163.2.228. – EDN MLPJYQ.

5. Колосова О.Е. Кадры для АПК будущего / О.Е. Колосова // Инновационные технологии в АПК региона: достижения, проблемы, перспективы развития: сборник научных трудов по материалам Национальной научно-практической конференции (Тверь, 9–11 февраля 2021 года). – Тверь: Тверская государственная сельскохозяйственная академия, 2021. – С. 379–383. – EDN XWWAQX.

6. Николаев С.А. Подходы к совершенствованию учета оплаты труда на предприятии / С.А. Николаев, А.Ю. Маркова // Студенческая наука: сборник научных трудов по материалам 52-ой научно-практической конференции студентов и молодых ученых (Тверь, 12–14 марта 2024 года). – Тверь: Тверская государственная сельскохозяйственная академия, 2024. – С. 362–365. – EDN КОРАНУ.

7. Орлова Н.Н. Направления повышения эффективности труда научно-педагогических работников в цифровой экономике / Н.Н. Орлова, С.Ю. Цехла // Цифровизация высшего образования в России: перспективы и проблемы: материалы Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 17 февраля 2022 года). – Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2022. – С. 312–317. – EDN XCDXLX.

8. Симченко Н.А. Развитие экономики труда в цифровую эпоху: методы и технологии / Н.А. Симченко, Ф.В. Зиновьев, А.К. Ганиева. – Симферополь: ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», 2022. – 260 с. – ISBN 978-5-6047623-6-3. – EDN LLWBKN.

9. Солдатова Л. И. Направления повышения эффективности использования рабочего времени и фонда оплаты труда / Л.И. Солдатова // Актуальные вопросы экономики и менеджмента в агропромышленном комплексе: материалы Всероссийской научно-практической конференции (Караваево, 15 ноября 2018 года). – Караваево: Костромская государственная сельскохозяйственная академия, 2019. – С. 107–112. – EDN YWIBTV.

10. Ткаченко Е.А. Особенности функционирования регионального сельского рынка труда / Е.А. Ткаченко // Проблемы и перспективы развития науки и образования: материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции (Тверь, 14 февраля 2023 года). – Тверь: Изд-во Тверской ГСХА, 2023. – С. 31–36. – EDN BYWFTU.

11. Производительность труда работников сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства в ЦФО и ДФО: факторы и эффект сдвига / Ю.И. Шмидт, И.В. Жуплей, Е.П. Задворнева, Е.В. Зайцева // Векторы социально-экономического развития России: современные вызовы и возможности. – Чебоксары: Среда, 2024. – С. 57–82. – DOI 10.31483/r-109692. – EDN DMZCYP.

12. Развитие экономики труда в цифровую эпоху: методы и технологии / Н.А. Симченко, Ф.В. Зиновьев, А.К. Ганиева [и др.]. – Симферополь: ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», 2022. – 259 с. – ISBN 978-5-6047623-6-3. – EDN NLKXHV.

13. Самылина Ю.Н. Налоговое стимулирование развития аграрного сектора России / Ю.Н. Самылина, Е.Н. Малышева // Экономика и управление предприятиями, отраслями, комплексами на современном этапе глобализации: сборник научных трудов V Международной научно-практической конференции / под общ. ред. О.М. Дюжиловой, Г.Г. Скворцовой. – В 2 ч. – 2020. – С. 68–72. EDN MVTDOL

14. Шмидт Ю.И. Методика анализа использования трудовых ресурсов / Ю.И. Шмидт, А.А. Щербакова // Студенческая наука (Тверь, 14–16 марта 2023 года). – Тверь: Тверская государственная сельскохозяйственная академия, 2023. – С. 397–400. – EDN HGQHTG.

15. Экономика и право: проблемы, стратегия, мониторинг / З.А. Айларова, В.В. Табольская, Д.Н. Ермаков [и др.]; Бюджетное образовательное учреждение высшего образования Чувашской Республики «Чувашский государственный институт культуры и искусств»; Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики. – Чебоксары: Среда, 2023. – 196 с. – ISBN 978-5-907688-52-0. – DOI 10.31483/a-10513. – EDN AAMZCM.

Солдатова Любовь Ивановна – канд. экон. наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и информационных систем в экономике ФГБОУ ВО Костромская ГСХА, Кострома, Россия

Шмидт Юлия Ивановна – канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой экономики и бухгалтерского учета ФГБОУ ВО Тверская ГСХА, Тверь, Россия.

Фадеева Галина Владимировна – канд. экон. наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и информационных систем в экономике ФГБОУ ВО Костромская ГСХА, Кострома, Россия.
