

УДК 336.64

Н. Д. Дмитриев

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»,
Санкт-Петербург, e-mail: ndmitriev1488@gmail.com

А. А. Зайцев

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»,
Санкт-Петербург, e-mail: andrey_z7@mail.ru

И. Е. Тютюнникова

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», Москва,
e-mail: irishka1698@gmail.com

Е. С. Бакина

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», Москва,
e-mail: kbakina@yandex.ru

ПОСТРОЕНИЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕЙТИНГОВЫМ СПОСОБОМ

Ключевые слова: балльно-рейтинговая оценка, рейтинговый метод, трудовые ресурсы, оплата труда, заработная плата, человеческие ресурсы, экономика труда.

Система оплаты труда является одним из основных элементов, определяющих уровень мотивации рабочих и персонала к реализации своего труда. Именно достаточность оплаты говорит о возможности повышения производительности трудовых ресурсов. Проблемы, возникающие по вопросам оплаты труда, хорошо изучены в науке, однако понятие эффективности действующей на предприятии системы оплаты и ее оценка вызывают множество вопросов. Особенно данная проблема актуальна для России, где население не располагает достаточным капиталом, а оплата труда находится на предельно низком уровне. В работе предлагается рассмотреть возможность оценить систему оплаты труда хозяйствующего субъекта с целью выявления ее эффективности по сравнению с другими предприятиями анализируемой отрасли. Для этого имеется возможность построить рейтинговую оценку, в которой будут заложены такие показатели, как удовлетворенность сотрудниками заработной платой и ее соответствие среднеотраслевым показателям. Совмещение данных коэффициентов позволит получить балльную оценку и сравнить предприятия между собой. Расширение списка коэффициентов позволит выявить также проблемные зоны и обоснованность текущего уровня оплаты. На основе предложенного метода в дальнейшем имеется возможность по-другому взглянуть на эффективность деятельности различных бизнес-субъектов, а также разработать рекомендации по изменению системы оплаты труда или других нематериальных способов стимулирования, направленных на достижение стратегических целей предприятия.

N. D. Dmitriev

Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg,
e-mail: ndmitriev1488@gmail.com

A. A. Zaitsev

Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg,
e-mail: andrey_z7@mail.ru

I. E. Tyutyunnikova

The Peoples Friendship University of Russia, Moscow, e-mail: irishka1698@gmail.com

E. S. Bakina

The Peoples Friendship University of Russia, Moscow, e-mail: kbakina@yandex.ru

DEVELOPMENT OF EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF THE WAGE SYSTEM RATING METHOD

Keywords: point-rating assessment, rating method, labor resources, labor remuneration, wages, human resources, labor Economics.

The remuneration system is one of the main elements that determine the level of motivation of workers and staff to implement their work. It is the sufficiency of payment that indicates the possibility of increasing the productivity of labor resources. The problems that arise in the field of remuneration are well studied in science, but the concept of the effectiveness of the company's current payment system and its assessment raise many questions. This problem is especially relevant for Russia, where the population does not have enough capital, and wages are extremely low. The paper proposes to consider the possibility of evaluating the system of remuneration of an economic entity in order to identify its effectiveness in comparison with other enterprises of the analyzed industry. To do this, it is possible to build a rating assessment, which will include indicators such as employee satisfaction with wages and their compliance with the average industry indicators. Combining these coefficients will allow you to get a score and compare the company with each other. Expanding the list of coefficients will also reveal problem areas and the validity of the current payment level. Based on the proposed method, in the future it is possible to take a different look at the performance of various business entities, as well as to develop recommendations for changing the remuneration system or other non-material incentives aimed at achieving the company's strategic goals.

Введение

Потребности общества безграничны и постоянно увеличиваются в условиях развития экономических отношений. Такой рост приводит к необходимости их удовлетворения, что возможно достичь лишь при достаточном количестве денежных ресурсов. Практически все люди получают деньги за реализацию своего труда. Для этого рынок диктует необходимость реализовывать индивидуумами данный фактор производства для возможности удовлетворения своих бескрайних потребностей. В свою очередь, от качественных характеристик труда зависит эффективность деятельности практически любого современного предприятия и органа управления, а в условиях рынка данная зависимость перетекает на всю экономическую систему страны и мира [1; 2; 3]. Следовательно, оплата труда работников является важным элементом в обеспечении устойчивого развития на всех уровнях хозяйствования.

Сложившиеся условия обуславливают необходимость оценки эффективности действующих систем оплаты труда, поскольку именно они позволяют предприятиям, отраслям и даже государствам оставаться конкурентноспособными. При низкой оплате мотивация работников находится на низком уровне, как и их производительность. В случае неэффективности системы оплаты труда на предприятии относительно других предприятий, работники будут не только работать с низкой производительностью, но и стремиться покинуть данное предприятие и уйти к конкурентам. Негативные последствия несоответствующего уровня оплаты труда могут серьезно ска-

заться на существовании предприятия, однако и при слишком высоком уровне оплаты труда могут наблюдаться отрицательные для компании явления [4].

Если наблюдается низкая оплата по всей отрасли, то это свидетельствует уже о неэффективности государственной и муниципальной политики, что требует срочного решения, иначе отрасль будет неконкурентоспособной на мировом рынке, а ухудшение ситуации может привести к эффекту «утечки мозгов» из страны. Отечественная практика государственного управления не всегда эффективна в данном вопросе, однако инновационное развитие за последние годы начало приносить свои плоды. Можно сказать, что поддержание среднеотраслевого уровня оплаты на достаточном уровне для комфортного существования является одним из перспективных направлений реализации государственной политики [5; 6].

Российская экономика прошла период своего становления, однако трансформационные процессы еще не подошли к своему окончанию, что делает ее сильно уязвимой к проявлению внешних экстерналий. Уязвимость национальной экономики ставит под угрозу жизнедеятельность значительной части населения, находящегося в сильной зависимости от оплаты труда. Большинство отечественных трудовых ресурсов, особенно на удаленных территориях, находится в кризисном положении и не может себе позволить качественный уровень жизни, а также повысить свое потребление. Невозможность увеличить потребление приводит к стагнации многих отраслей и даже территорий, где развитие идет минимальными темпами или наблюдает-

ся деградация производства. В условиях построения цифровой экономики и формирования инновационной инфраструктуры проявление таких негативных проявлений считается недопустимым [7; 8].

Перечисленные выше актуальные для отечественного рынка проблемы требуют организации системы оплаты труда на достаточно высоком уровне, что возможно достичь только после проведения оценки и получения информации о действующих системах оплаты на субъектах из различных отраслей.

Цель исследования заключается в построении механизма оценки эффективности системы оплаты труда на предприятии. Данная цель основывается на авторском предположении, что оценить эффективность оплаты труда возможно путем введения интегрального рейтинга, учитывающего определенные показатели. Для ее выполнения необходимо рассмотреть возможность проведения оценки эффективности системы оплаты труда на предприятии на основе рейтинговой оценки; предложить математический аппарат по расчету соответствия системы оплаты труда среднеотраслевым показателям и успешности ведения хозяйственной деятельности; разработать подход, с помощью которого появляется возможность сопоставить предприятия между собой с позиции соответствия оплаты труда среднеотраслевым показателям.

Материал и методы исследования

Предмет исследования строится на трудовых отношениях, возникающих в процессе построения системы оплаты и предоставления субъектам заработной платы. Объект работы – система оплаты труда, в зависимости от уровня которой можно судить о состоянии трудовых отношений на предприятиях и о перспективах их производительности.

Для построения авторского подхода были изучены материалы в области экономики труда, инновационной экономики, социологии и других отраслей, непосредственно освещающих вопросы трудовых отношений и вопросы оплаты труда.

В частности, интерес вызвали работы И.А. Кульковой [4] и Д.А. Новикова [9], которые рассмотрели модели

управления людьми на производстве, трудовое поведение индивидуумов на рынке труда. Реализация различных стратегий управления трудовым потенциалом субъектов дает возможность строить мотивационные модели и систему оплаты труда таким образом, чтобы добиться максимальной эффективности от располагаемых кадров.

Российские аспекты формирования качественных характеристик человеческого капитала в условиях отечественной специфики функционирования рынка труда проработаны в работах Д.Г. Родионова и др. [1; 8; 10]. Можно выявить сильную зависимость качества человеческих ресурсов, их производительность от оплаты труда на производстве. Можно сказать, что использование сравнительных оценок оплаты труда на различных предприятиях позволит не только разработать рекомендации и сопоставить соответствие оплаты хозяйственным результатам, но и даст возможность людям оценить характеристики предприятия для принятия решений о ведении на нем своей трудовой деятельности.

Рассматривая международную практику, стоит отметить о возрастании значимости трудовых отношений на производстве и необходимости обеспечения труда работника соответствующей оплатой. Такие исследователи, как Д. Нарлок [11] и Н. Саперстоун [12], выявили высокую значимость создания благоприятной трудовой обстановки и социализации корпоративных отношений не только для личностного развития субъектов труда, но и для роста эффективности деятельности всего хозяйствующего субъекта. В частности, возрастание удовлетворенности от работы дает возможность раскрыть потенциал кадров на своем рабочем месте, что открывает новые возможности для компании.

Значимость труда следует рассматривать с позиции повышения роли личности человека в обществе. Так, в работах Н.Е. Судаковой [13] рассмотрены вопросы осмысления международного частного права как социокультурного феномена в контексте становления современной личности. Правовые системы многих стран действуют в пользу работника, защищая его трудовую и интеллектуальную деятельность, как важного эле-

мента устойчивого развития государства и всего человечества. Личность человека становится важным фактором во многих сферах жизнедеятельности, в том числе и трудовой деятельности.

Можно сказать, что система оплаты труда должна быть взаимосвязана с социальными факторами, например, удовлетворенностью трудовой атмосферой. Учитывая данный факт при формировании корпоративной культуры, предприятие может прогнозировать возможности получения дополнительных эффектов.

Развитие человеческих ресурсов требует значительных инвестиционных вложений, и если с оплатой труда все понятно, то вопросы неэкономического стимулирования вызывают вопросы в экономической науке. Например, в работе В.В. Линга и А.В. Юмашева [14] были рассмотрены процессы поощрения производственных рабочих с целью их стимулирования. Таким образом, возможно предположить, что достижение высокой производительности возможно при меньшей оплате труда, а следовательно, такая система оплаты труда является эффективной, несмотря на меньший объем оплаты. Достижение такой эффективности можно назвать «социальным эффектом», который напрямую связан с психологическим состоянием индивидуумов [16].

Современные условия формирования мотивационных механизмов зависят от инновационных процессов, которые происходят как внутри предприятия, так и за его пределами. Качественные преобразования внутри хозяйствующих субъектов были изучены в работах Н.Д. Дмитриева и др. [2; 7], С.А. Жильцова и др. [16; 18]. Активизация инновационных процессов и мотивационных механизмов позволит обеспечить устойчивое развитие и качественный уровень трудовых отношений.

Построение цифровой экономики требует от субъектов управления произвести значительные реформы. С позиции предприятия следует учитывать зарубежную практику и создать приемлемые условия труда, стремиться к достижению социального эффекта; с позиции государства и властных структур необходимо произвести мероприятия по активизации социальной политики пред-

приятия, поддержке малого и среднего бизнеса, пересмотру существующих кадровых технологий; также требуется уделить внимание трансформации образования с целью создания условий для непрерывности образовательных процессов [5; 6; 16]. В совокупности данные мероприятия смогут изменить не только экономическую сторону вопроса оплаты труда, но и подготовят общество к социальным преобразованиям.

Комплекс анализируемых трудов позволяет говорить о возможности построения модели, которая позволит произвести оценку оплаты труда конкретного субъекта и сравнить субъекты между собой.

В данном исследовании применяется рейтинговый метод, который можно отнести к разряду математического. Также предложена возможность использования социологического метода для усовершенствования разработанного инструментария. На основе рейтинга возможно определить интегрированную сводную оценку рассматриваемого показателя, в данном случае таким показателем выступает соответствие системы оплаты труда показателям.

Балльно-рейтинговые способы получили широкое распространение во многих науках. В экономике и социологии введение интегральных оценок для получения рейтинга не является чем-то новым и хорошо проработано в научной практике. Интересными в рамках данного исследования выступают работы по рассмотрению рейтингового способа управления транзакционными издержками [18], построение моделей поощрения сотрудников на основе рейтинга [14], оценки факторов управления знаниями на региональном уровне [15], а также использование рейтинга для рассмотрения уровня оплаты труда на предприятии, который предложили Н.В. Свиридова и Ф.К. Туктарова [20]. Однако практика использования рейтинговых оценок применительно к построению системы оплаты труда между предприятиями авторами не наблюдалась.

Результаты исследования и их обсуждение

Разработка авторского инструментария проведения рейтинговой оценки системы оплаты труда строится на ана-

лизе среднеотраслевых показателей. Общая формула расчета рейтингового показателя может состоять из множества элементов, основным из которых является интегральный показатель оплаты труда. Зависимость выглядит следующим образом:

$$R_{cp} = (I_{от}; I_{пт}; I_1; I_2; \dots; I_n), \quad (1)$$

где R_{cp} – рейтинговый показатель эффективности системы оплаты труда;

$I_{от}$ – интегральный показатель оплаты труда;

$I_{пт}$ – интегральный показатель производительности труда;

$I_{1, 2, \dots, n}$ – потенциальные интегральные показатели.

В зависимости от отраслевых особенностей, специфики деятельности и экспертного мнения возможно использовать целое множество показателей. Однако оплата труда будет иметь наибольший вес для оценки ее системы. На втором месте по значимости идет производительность труда. Также имеет смысл рассмотреть рентабельность, как один из важных элементов итоговой деятельности предприятия.

Итоговая формула выглядит следующим образом:

$$R_{cp} = x_{от} * I_{от} + x_{пт} * I_{пт} + x_1 * I_1 + x_2 * I_2 + \dots + x_n * I_n, \quad (2)$$

где $(x_{от}; x_{пт}; x_1; x_2; \dots; x_n)$ – вес конкретного показателя.

Вес каждого коэффициента может изменяться, рассчитывается экспертным методом. Полученное значение можно использовать для определения эффективности системы оплаты труда. Если имеется выборка из множества предприятий, то появляется возможность рассчитать среднее значение рейтинговой эффективности системы оплаты труда, а также разработать рекомендации по ее совершенствованию.

Алгоритм расчета интегрального показателя оплаты труда рассчитывается по формуле:

$$I_{от} = \sum (x_{отn} * \Delta P_{отn}), \quad (3)$$

где $\Delta P_{отn}$ – показатель отношения оплаты труда работников подразделения предприятия к среднеотраслевому показателю такого же подразделения;

$x_{отn}$ – вес конкретного подразделения в компании.

Алгоритм расчета интегрального показателя производительности труда рассчитывается по формуле:

$$I_{пт} = \sum (x_{птn} * \Delta LP_{птn}), \quad (4)$$

где $\Delta LP_{птn}$ – показатель отношения производительности труда работников подразделения предприятия к среднеотраслевому показателю такого же подразделения; $x_{птn}$ – вес конкретного подразделения в компании.

Стоит отметить, что не всегда имеется возможность сравнить отдельные подразделения, однако в случае наличия информации по данным показателям, качество проводимого анализа повышается в разы. Так, в случае рассмотрения добывающего предприятия, весовое значение производственных рабочих будет в разы выше, чем финансистов или вспомогательного персонала.

Если вводить универсальные показатели предприятия, которые нельзя разделить по подразделениям предприятия, то они рассчитываются как простое отношение показателей предприятия к среднеотраслевым.

Для более полного рассмотрения предложенного метода, предлагается провести апробацию данного алгоритма на конкретных предприятиях.

Взяты 4 предприятия, осуществляющие свою деятельность на территории Северо-Западного Федерального округа за 2018 год. Данные субъекты функционируют в строительной отрасли, и часть данных имеется в открытом доступе, остальные данные получены на основе расчетов авторов.

Проведение расчетов планируется на основе 3 показателей:

$I_{от}$ – интегральный показатель оплаты труда;

$I_{пт}$ – интегральный показатель производительности труда;

I_r – показатель рентабельности предприятия относительно среднего по отрасли.

Формула расчета рейтингового показателя для рассматриваемых предприятий выглядит следующим образом:

$$R_{cp} = 0,65 * I_{от} + 0,22 * I_{пт} + 0,13 * I_r, \quad (5)$$

Таблица 1

Исходные данные для проведения расчетов

Показатель	«1»	«2»	«3»	«4»	Отрасль
Средняя заработная плата, тыс. руб. / чел.	43,1	37,3	46,5	39,1	39,5
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	398,5	504,1	451,8	357,6	421
Рентабельность производства, %	11	8,7	10,1	8,8	9,2

Примечание: Названия предприятий изменены в целях сохранения коммерческой тайны.

Таблица 2

Расчет показателей по предприятиям

Показатель	«1»	«2»	«3»	«4»
$I_{от}$	1,09	0,94	1,18	0,99
$I_{пт}$	0,95	1,2	1,07	0,85
I_r	1,2	0,95	1,1	0,96

В таблице 1 рассмотрены исходные данные по предприятиям. Расчет рейтинговых показателей представлен в таблице 2.

На следующем шаге необходимо составить рейтинг каждого предприятия:

$$R_{cp(1)} = 0,65 * 1,09 + 0,22 * 0,95 + 0,13 * 1,20 = 1,0729$$

$$R_{cp(2)} = 0,65 * 0,94 + 0,22 * 1,2 + 0,13 * 0,95 = 1,0002$$

$$R_{cp(3)} = 0,65 * 1,18 + 0,22 * 1,07 + 0,13 * 1,1 = 1,1440$$

$$R_{cp(4)} = 0,65 * 0,99 + 0,22 * 0,85 + 0,13 * 0,96 = 0,9546$$

Среднее значение 1,0429

Таким образом, рейтинговая оценка предприятия выглядит следующим образом:

«1» – 1,0729; «2» – 1,0002; «3» – 1,144; «4» – 0,9546.

Выводы по анализу:

1) Можно сделать вывод, что наивысший рейтинг у предприятия «3», однако производительность труда и рентабельность не самые большие для отрасли, хоть и превышают среднеотраслевые показатели. Дальнейшее повышение заработной платы не является рациональным, уровень оплаты достаточный и превышает значение конкурентов. Следовательно, возрастание эффективности деятельности требуется обеспечить от других мероприятий.

2) Наименьший результат у предприятия «4», что связано с показате-

лями ниже среднего по отрасли. Возможно, следует увеличить оплату труда до среднеотраслевого или найти другие способы повышения эффективности. Целесообразно рассмотреть показатели в динамике, так как низкая рентабельность в различные периоды является спецификой отрасли.

3) В середине рейтинга находятся предприятия «1» и «2». Их показатели приближены к среднеотраслевым. Так, на предприятии «1» наблюдается низкая производительность труда, а оплата труда выше среднего. Дальнейшее повышение нелогично, стоит уделить внимание другим аспектам управления. На предприятии «2» высокая производительность труда, но заработная плата отстает от среднего по отрасли. Целесообразно увеличить заработную плату до среднеотраслевого уровня.

Приведенный пример является кратким подтверждением возможности его практического применения. Увеличение количества показателей и доступность больших данных позволили бы значительно повысить качество такого подхода.

Нужно понимать, что система оплаты труда находится под влиянием целого комплекса внешних и внутренних факторов. Если внутренние факторы поддаются исчислению, то прогнозировать внешние – трудоемкий процесс, а иногда и полностью невозможный. Для россий-

ских условий требуется анализировать динамику рынка, инфляцию, отношение государства к вопросам труда, политику центрального банка в отношении эмиссии, кредитования, установки ставок, и многое другое [18; 21; 22; 23]. Таким образом, непостоянство внешней среды не позволяет держать уровень оплаты труда без изменений долгое время.

Заключение

В результате исследования была получена рейтинговая модель, на основе которой появляется возможность определить эффективность действующих на различных предприятиях систем оплаты труда и предложить проведения необходимых преобразований с це-

лью повышения общей экономической эффективности функционирования бизнес-субъектов.

Развитие данного подхода интересно с позиции поиска возможностей его адаптации к социологическим исследованиям, в частности, разработать модели социального тестирования для анализа удовлетворенности работников своей трудовой деятельностью.

Целесообразно увязать данное исследование с анализом конечных результатов труда работников, для чего в дальнейшем предлагается построить корреляционно-регрессионную модель, где результирующими показателями будут различные показатели эффективности, а рейтинговая оценка будет переменным.

Библиографический список

1. Shabunina T.V., Shchelkina S.P., Rodionov D.G. Regional habitat as a factor of the human capital assets development in Russian regions // The Journal of Social Sciences Research. 2018. Special Issue 3. pp. 313-317. DOI: 10.32861/jssr.spi3.313.317.
2. Филимонихина Т.В., Рогозина Е.А., Дмитриев Н.Д. Построение инновационной системы менеджмента качества // Стратегии бизнеса. 2020. № 2. С. 45-49. DOI: 10.17747/2311-7184-2020-2-45-49.
3. Зайцев А.А., Новикова А.А., Николаева Г.Н. Проблемы кадрового обеспечения муниципально-го управления // Журнал правовых и экономических исследований, 2019. № 2. С. 7-12.
4. Кулькова И.А. Трудовое поведение человека на рынке труда. Екб, 2007. 147 с.
5. Никитина А.С., Кузнецова Ю.М. Кадровые инновации в сфере государственного и муниципального управления // Вопросы управления. 2019. № 3 (39). С. 191-198.
6. Никитина А.С., Четваева Н.Г. Государственная и муниципальная политика в сфере развития малого и среднего предпринимательства. Екб: Уральский государственный педагогический университет, 2019. 182 с.
7. Дмитриев Н.Д. Формирование информационной инфраструктуры цифровой экономики // Цифровой регион: опыт, компетенции, проекты. 2019. С. 240-243.
8. Rodionov D.G., Kudryavtseva T.J., Skhvediani A.E. Human development and income inequality as factors of regional economic growth // European Research Studies Journal. 2018. Т. 21. № S2. pp. 323-337. DOI: 10.11214/thalassinos.21.06.034.
9. Новиков Д.А. Методология управления. М.: Либроком, 2011. 128 с.
10. Rodionov D., Nikolova L., Kalubi R.D.M., Velikova M. Competitive strength of a concession integration model of labour market to education market interaction // Vision 2020: Innovation Management, Development Sustainability, and Competitive Economic Growth Proceedings of the 28th International Business Information Management Association Conference. 2016. pp. 689-699.
11. Narlock D. Boosting Workforce Productivity Through Employee Benefits // Human Resource a division of IQPC. 2011. № 2.
12. Saperstone N. What is your HR Strategy? // Human Resource a division of IQPC. 2011. № 2.
13. Судакова Н.Е. Осмысление международного частного права как социокультурного феномена в контексте становления современной личности // Вызовы глобального мира // Вестник ИМТП. 2014. № 1. С. 140-144.
14. Ling V.V., Yumashev A.V. Estimation of worker encouragement system at industrial enterprise // Espacios. 2018. № 39 (28). p. 22.
15. Бабскова О.В., Зайцев А.А. Инструментальные методы оценки факторов управления знаниями в регионе // Журнал правовых и экономических исследований, 2019. № 4. С. 147-152.

16. Gladilina I., Yumashev A.V., Avdeeva T.I., Fatkullina A.A., & Gafiyatullina E.A. Psychological and pedagogical aspects of increasing the educational process efficiency in a university for specialists in the field of physical education and sport // *Espacios*. 2018. № 39 (21).

17. Жильцов С.А., Антонова А.Е., Пономарева Е.А., Романов А.А., Украинцев С.Д. Роль управления проектами в цифровой экономике // *Экономика и предпринимательство*. 2019. № 7 (108). С. 688-693.

18. Шибанов К.С., Жильцов С.А. Фундаментальное значение анализа фирмы на основе принципов корпоративных финансов // *Финансовая экономика*. 2019. № 10. С. 124-127.

19. Попов А.Н., Стукалова О.В. Культура управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности как объект институционального исследования // *Экономический анализ: теория и практика*. 2014. № 36.

20. Свиридова Н.В., Туктарова Ф.К. Рейтинговая оценка эффективности системы оплаты труда // *Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки*. 2012. № 2.

21. Кулин А.А., Жильцов С.А. Эмиссионная политика центрального банка Российской Федерации как сдерживающий фактор повышения уровня монетизации экономики // *Экономика и управление: проблемы, решения*. 2018. Т. 3. № 7. С. 75-81.

22. Лебедев О.Т., Родионов Д.Г., Мокеева Т.В. Комплексное влияние технологии как системного фактора на развитие всеобщих форм производства и разделение труда // *Экономика и предпринимательство*. 2016. № 12-2 (77). С. 53-59.

23. Родионов Д.Г., Дегтерева В.А. Проблемы обеспечения экономической безопасности Северо-западного федерального округа, вызванные миграцией населения // *Глобальный научный потенциал*. 2015. № 1. С. 104-113.