УДК: 331.108.2

ТКАЧЕНКО ДАРЬЯ ВАСИЛЬЕВНА

соискатель Института экономики и управления
(структурное подразделение) ФГАОУ ВО КФУ им. В.И. Вернадского,
e-mail: dv.nauk@yandex.ru

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ

Аннотация. Цель работы. В статье представлены результаты анализа использования персонала сферы государственных услуг на примере деятельности Главного управления Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Республике Крым (далее — Главное управление МЧС России по Республике Крым) и Федерального казенного учреждения «Центр государственной инспекции по маломерным судам Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Республике Крым» (далее — ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым»). **Метод или методология проведения работы.** Проведен анализ данных по кадровому составу и структуре Главного управления МЧС России по Республике Крым и ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым». **Результаты.** Проведен анализ движения персонала в исследуемых организациях, в т. ч. с помощью коэффициентов движения персонала, изучена системы денежного довольствия и оплаты труда. Для определения степени использования персонала в исследуемых организациях проведен анализ фонда рабочего времени. **Область применения результатов.** Результаты проведенного исследования могут быть использованы в работе кадровыми службами исследуемых органов, а также взяты за основу при подготовке мероприятий по проведению анализа и мер повышения эффективности использования кадрового потенциала сферы государственных услуг иными организациями. **Выводы.** Проведенная работа дает возможность оценить правильность и эффективность кадровой политики организации и ее влияние на общую эффективность работы организации.

Ключевые слова: кадровый потенциал, государственные услуги, сфера услуг, анализ использования персонала

TKACHENKO DARYA VASILIEVNA

candidate of the Institute of Economics and management
(structural division) of the V. I. Vernadsky Federal state University,
e-mail: dv.nauk@yandex.ru

ANALYSIS OF THE USE OF PUBLIC SERVICE PERSONNEL

Abstract. Purpose of work. The article presents the results of the analysis of the use of public service personnel on the example of the Main Department of the Ministry of civil defense, emergencies and disaster relief in the Republic of Crimea (hereinafter-The main Department of the Ministry of emergency situations of Russia in the Republic of Crimea) and the Federal state institution "Center for state inspection of small vessels of the Ministry of civil defense, emergencies and disaster relief in the Republic of Crimea "(hereinafter — Fku "center of GIMS EMERCOM of Russia in the Republic of Crimea"). **Method or methodology of the work.** The analysis of data on personnel composition and structure of the Main Department of EMERCOM of Russia in the Republic of Crimea and PKU "Center GIMS EMERCOM of Russia in the Republic of Crimea". **Results.** The analysis of the movement of personnel in the studied organizations, including using the coefficients of movement of personnel, studied the system of pay and remuneration. To determine the degree of staff utilization in the organizations studied, the analysis of the working time Fund was performed. **Scope of the results.** The results of the research can be used in the work of the human resources services of the bodies under study, as well as taken as a basis for the preparation of measures to analyze and improve the efficiency of the use of human resources in public services by other organizations. **Conclusions.** This work makes it possible to assess the correctness and effectiveness of the organization's personnel policy and its impact on the overall performance of the organization.

Keywords: personnel potential, public services, service sector, analysis of personnel use

Введение. Кадры обеспечивают воплощение реформ, достижение требуемых показателей, именно профессиональная эффективность кадров имеет важное значение для сферы государственных услуг на современном этапе. Сфера государственных услуг ежегодно расширяется. Поэтому вполне объяснимо, что на первый план выдвинулась проблема развития кадрового потенциала сферы государственных услуг, решение которой позволит добиться эффективного функционирования сферы государственных услуг.

Методы исследования. Анализ движения персонала дает возможность оценить правильность и эффективность кадровой политики организации и ее влияние на общую эффективность работы организации [1, 2]. В табл. 1 проведем анализ движения персонала Главного управления МЧС России по Республике Крым, оказывающего государственные услуги, за 2015–2019 гг.

Таблица 1

Анализ движения персонала главного управления МЧС России по Республике Крым, оказывающего государственные услуги, в 2015–2019 гг.*

Показатели наличия персонала	Значение показателя					Абсолютные значения изменений показателей, чел.					Относительные значения изменения показателей, %				
	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2016 г./ 2015 г.	2017 г./ 2016 г.	2018 г./ 2017 г.	2019 г./ 2018 г.	2019 г./ 2015 г.	2016 г./ 2015 г.	2017 г./ 2016 г.	2018 г./ 2017 г.	2019 г./ 2018 г.	2019 г./ 2015 г.
Численность персонала на начало года, чел.	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	100	100	100	100	100
Количество принятых работников, чел.	0	1	0	0	0	1	-1	0	0	0	–	0	–	–	–
Количество выбывших работников, чел. В т. ч.:	0	1	0	0	0	1	-1	0	0	0	–	0	–	–	–
– по собственному желанию, чел.	0	1	0	0	0	1	-1	0	0	0	–	0	–	–	–
– в связи с окончанием служебного контракта, чел.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	–	–	–	–
– уволены за нарушение трудовой дисциплины, чел.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	–	–	–	–
Численность персонала на конец года, чел.	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	100	100	100	100	100

**Источник: составлено автором по материалам кадровых данных.*

Анализ движения персонала Главного управления МЧС России по Республике Крым, оказывающего государственные услуги, в 2015–2019 гг., представленный в табл. 1, показал следующее. Численность персонала на протяжении исследуемого периода – 2015–2019 гг. – остается стабильной, полностью укомплектовывающая штат организации на 100% и составляет 2 чел.

Далее в табл. 2 проведем анализ движения персонала ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым», оказывающего государственные услуги, за 2015–2019 гг.

Таблица 2

Анализ движения персонала ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым», оказывающего государственные услуги, в 2015–2019 гг.*

Показатели наличия персонала	Значение показателя					Абсолютные значения изменений показателей, %					Относительные значения изменений показателей, %				
	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2016 г. / 2015 г.	2017 г. / 2016 г.	2018 г. / 2017 г.	2019 г. / 2018 г.	2019 г. / 2015 г.	2016 г. / 2015 г.	2017 г. / 2016 г.	2018 г. / 2017 г.	2019 г. / 2018 г.	2019 г. / 2015 г.
Численность персонала на начало года, чел.	41	41	41	35	33	0	0	-6	-2	-8	100	100	85,4	94,3	80,5
Количество принятых работников, чел.	2	1	0	0	0	-1	-1	0	0	-2	50	0	–	–	0
Количество выбывших работников, чел. В т. ч.:	2	1	6	2	0	-1	5	-4	-2	-2	50	600	33,3	0	0
– по собственному желанию, чел.	2	1	4	2	0	-1	3	-2	-2	-2	50	400	50	0	0
– в связи с окончанием трудового договора, чел.	0	0	2	0	0	0	2	-2	0	0	–	–	0	–	–
– уволены за нарушение трудовой дисциплины, чел.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	–	–	–	–
Численность персонала на конец года, чел.	41	41	35	33	33	0	-6	-2	0	-8	100	85,4	94,3	100	80,5

*Источник: составлено автором по материалам кадровых данных.

Анализ движения персонала ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым», оказывающего государственные услуги, в 2015–2019 гг., представленный в табл. 2, показал следующее.

В результате разницы между принятыми и уволенными за 2015–2019 гг. численность персонала на конец года уменьшилась с 41 работника в 2015 г. до 33 работников в 2019 г. Абсолютный прирост составил -8 чел. или -19,5%.

Далее рассмотрим среднесписочную численность служащих Главного управления МЧС России по Республике Крым и работников ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым», оказывающих государственные услуги, в разрезе 2015–2019 гг., представив результаты анализа на рис. 1 [3].

Рис. 1. Среднесписочная численность служащих Главного управления МЧС России по Республике Крым и работников ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым», оказывающих государственные услуги, за период с 2015 по 2019 гг.

Источник: собственная разработка автора.

Таким образом, мы видим, что среднесписочная численность служащих Главного управления МЧС России по Республике Крым, оказывающих государственные услуги, на протяжении 2015–2019 гг. остается неизменной и составляет 2 чел. Среднесписочная численность работников ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым», оказывающих государственные услуги, за период с 2015 по 2019 гг. имеет тенденцию к снижению на 7 чел. в 2019 г. по сравнению с 2015 г., и в 2019 г. значение исследуемого показателя составило 34 чел.

Анализ движения персонала Главного управления МЧС России по Республике Крым и ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым», оказывающего государственные услуги, в 2015–2019 гг. проведем с помощью коэффициентов движения персонала в табл. 3 и 4 соответственно [4,5].

Таблица 3

Коэффициенты движения персонала Главного управления МЧС России по Республике Крым, оказывающего государственные услуги, в 2015–2019 гг.*

Показатели	Годы					Горизонтальный анализ (абсолютные отклонения по показателям)					Трендовый анализ (относительные отклонения по показателям)				
	2015	2016	2017	2018	2019	2016 г./2015 г.	2017 г./2016 г.	2018 г./2017 г.	2019 г./2018 г.	2019 г./2015 г.	2016 г./2015 г.	2017 г./2016 г.	2018 г./2017 г.	2019 г./2018 г.	2019 г./2015 г.
Коэффициент оборота по приему кадров	0	0,5	0	0	0	0,5	-0,5	0	0	0	–	0	–	–	–
Коэффициент оборота по выбытию кадров	0	0,5	0	0	0	0,5	-0,5	0	0	0	–	0	–	–	–
Коэффициент текучести кадров	0	0,5	0	0	0	0,5	-0,5	0	0	0	–	0	–	–	–
Коэффициент постоянства кадров	1	1,5	1	1	1	0,5	-0,5	0	0	0	150	66,7	100	100	100

*Источник: составлено автором по материалам кадровых данных.

Таблица 4

Коэффициенты движения персонала ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым», оказывающего государственные услуги, в 2015–2019 гг.*

Показатели	Годы					Горизонтальный анализ (абсолютные отклонения по показателям)					Трендовый анализ (относительные отклонения по показателям)				
	2015	2016	2017	2018	2019	2016 г./2015 г.	2017 г./2016 г.	2018 г./2017 г.	2019 г./2018 г.	2019 г./2015 г.	2016 г./2015 г.	2017 г./2016 г.	2018 г./2017 г.	2019 г./2018 г.	2019 г./2015 г.
Коэффициент оборота по приему кадров	0,05	0,02	0	0	0	-0,02	-0,024	0	0	-0,05	50	0	–	–	0
Коэффициент оборота по выбытию кадров	0,05	0,02	0,16	0,06	0	-0,02	0,134	-0,1	-0,06	-0,05	50	647	37,25	0	0
Коэффициент текучести кадров	0,05	0,02	0,17	0,06	0	-0,02	0,147	-0,11	-0,06	-0,05	50	703	35,35	0	0
Коэффициент постоянства кадров	1,05	1,02	1,17	1,06	1	-0,02	0,147	-0,11	-0,06	-0,05	97,67	114	90,54	94,3	95,3

*Источник: составлено автором по материалам кадровых данных.

Анализ показателей, представленных в табл. 3, показал, что коэффициенты оборота по приему кадров, оборота по выбытию кадров, текучести кадров, постоянства кадров за 2019 г. по сравнению с 2015 г. не изменялись, что связано с постоянным укомплектованием штата организации по должностям, в должностные обязанности которых входит оказание государственных услуг.

Анализ показателей, представленных в табл. 4, показал, что коэффициент оборота по приему кадров за 2019 г. уменьшился по сравнению с 2015 г. на 0,05 пунктов и стал равен 0. Коэффициент оборота по выбытию в 2019 г. также уменьшился в сравнении с 2019 г. на 0,05 пунктов и стал равен 0.

Коэффициент текучести кадров в анализируемом периоде также уменьшался, и в 2019 г. он имел значение 0 пунктов, что на 0,05 пунктов ниже его значения в 2015 г. При этом коэффициент постоянства кадров уменьшился с 1,05 пунктов в 2015 г. до 1 пункта в 2019 г.

Таким образом, проведенный анализ движения персонала Главного управления МЧС России по Республике Крым и ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым», оказывающего государственные услуги, за 2015–2019 гг. показал, что в анализируемом периоде наблюдалась относительно стабильная кадровая ситуация в обеих организациях, что давало возможность сохранять почти неизменный трудовой коллектив организаций и в конечном итоге положительно сказывалось на результате деятельности организаций в целом.

Степень использования персонала организации определяется полнотой использования фонда рабочего времени [6]. В табл. 5 и 6 проведем анализ использования рабочего времени персоналом Главного управления МЧС России по Республике Крым и ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым», оказывающего государственные услуги, за 2015–2019 гг. соответственно.

Таблица 5

Показатели использования фонда рабочего времени персонала главного управления МЧС России по Республике Крым, оказывающего государственные услуги, в 2015–2019 гг.*

Показатели	Годы					Абсолютные отклонения по показателям					Относительные отклонения по показателям, %				
	2015	2016	2017	2018	2019	2016 г./2015 г.	2017 г./2016 г.	2018 г./2017 г.	2019 г./2018 г.	2019 г./2015 г.	2016 г./2015 г.	2017 г./2016 г.	2018 г./2017 г.	2019 г./2018 г.	2019 г./2015 г.
Среднесписочная численность служащих, чел.	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	100	100	100	100	100
Количество дней, отработанных одним служащим за год	195	199	189	205	212	4	-10	16	7	17	1021	95	108,5	103	109
Количество часов, отработанных одним служащим за год	1555	1590	1509	1634	1690	35	-81	125	56	135	102,3	94,9	108,3	103	109
Средняя продолжительность служебного дня, час.	6,3	6,4	6,1	6,6	6,8	0,1	-0,3	0,5	0,2	0,5	101,6	95,3	108,2	103	108
Фонд служебного времени за год, тыс. чел.-час.	3,11	3,18	3,02	3,27	3,38	0,07	-0,16	0,25	0,11	0,27	102,3	95	108,3	103	109

*Источник: составлено автором по материалам кадровых данных.

В результате проведенного анализа, представленного в табл. 5, выявлено следующее. Количество дней, отработанных одним служащим Главного управления МЧС России по Республике Крым, оказывающего государственные услуги, на протяжении исследуемого периода, менялось незначительно. Так, число дней, отработанных одним служащим, в 2019 г. увеличи-

лось в сравнении с 2015 г. на 17 дней или 9% и составило 212 дней.

В анализируемом периоде средняя продолжительность служебного дня также изменялась незначительно. В 2019 г. его продолжительность составляла 6,8 часов, что на 0,5 часа или 8% больше этого показателя в 2015 г. С учетом изменения продолжительности служебного дня одним служащим организации отработано за 2015 г. – 1555 часов, в 2019 г. – 1690 часов. Абсолютный прирост количества отработанных часов в 2019 г. в сравнении с базисным периодом составил 135 часов, темп прироста – 9%.

Фонд служебного времени организации за исследуемый период имеет тенденцию к ежегодному увеличению, за исключением 2017 г., когда произошло снижение показателя на 0,16 тыс. часов или 5%. Так, в 2019 г. фонд служебного времени увеличился в сравнении с 2018 г. на 0,11 тыс. часов или 3%, а по сравнению с 2015 г. – на 0,27 тыс. часов или 9%.

Таким образом, в Главном управлении МЧС России по Республике Крым в анализируемом периоде служащими, оказывающими государственные услуги, достаточно эффективно использовался фонд рабочего времени.

Таблица 6

**Показатели использования фонда рабочего времени персонала
ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым»,
оказывающего государственные услуги, за 2015-2019 гг.***

Показатели	Годы					Абсолютные отклонения по показателям					Относительные отклонения по показателям, %				
	2015	2016	2017	2018	2019	2016 г./2015 г.	2017 г./2016 г.	2018 г./2017 г.	2019 г./2018 г.	2019 г./2015 г.	2016 г./2015 г.	2017 г./2016 г.	2018 г./2017 г.	2019 г./2018 г.	2019 г./2015 г.
Среднесписочная численность работающих, чел.	41	41	38	34	33	0	-3	-4	-1	-8	100	92,7	89,5	97,1	100
Количество дней, отработанных одним работником за год	212	209	214	215	212	-3	5	1	-3	0	98,6	102	100,5	98,6	100
Количество часов, отработанных одним работником за год	1691	1670	1709	1714	1690	-21	39	5	-24	-1	98,8	102	100,3	98,6	99,9
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	6,8	6,8	6,9	6,9	6,8	0	0,1	0	-0,1	0	100	101	100	98,6	100
Фонд рабочего времени за год, тыс. чел.-час.	69,33	68,47	64,94	58,28	55,77	-0,86	-3,53	-6,66	-2,51	-13,6	98,8	94,8	89,7	95,7	80,4

**Источник: составлено автором по материалам кадровых данных.*

В результате проведенного анализа, представленного в табл. 6, выявлено следующее. Количество дней, отработанных одним работником персонала ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым», оказывающего государственные услуги на протяжении исследуемого периода, менялось незначительно. Число дней, отработанных одним работником, в 2019 г. осталось неизменным в сравнении с 2015 г. и составило 212 дней.

В анализируемом периоде средняя продолжительность рабочего дня также изменялась незначительно. В 2019 г. его продолжительность составляла 6,8 часов, что равняется аналогичному значению данного показателя в 2015 г. С учетом изменения продолжительности рабочего дня одним работником организации отработано за 2015 г. – 1691 часов, в 2019 г. – 1690 часов. Абсолютный прирост количества отработанных часов в 2019 г. в сравнении с базисным периодом составил 135 часов, темп прироста – 9%.

дом составил 1 час, темп прироста – -0,1 %.

Фонд рабочего времени организации за исследуемый период имеет тенденцию к ежегодно-му уменьшению за счет снижения среднесписочной численности работающих вследствие сокращения численности работающих путем проведения организационно-штатных мероприятий. Так, в 2019 г. фонд рабочего времени уменьшился в сравнении с 2018 г. на 2,51 тыс. часов или 4,3%, а по сравнению с 2015 г. – на 13,6 тыс. часов или 19,6%.

Таким образом, в ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым» в анализируемом периоде работниками, оказывающими государственные услуги, достаточно эффективно использовался фонд рабочего времени.

В рамках реализации указов президента Российской Федерации неуклонно повышается социальная защищенность сотрудников Главного управления МЧС России по Республике Крым и ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым».

Во исполнение поручения Комитета Государственной Думы по обороне в 2017 г. в Минфин России были направлены предложения по индексации денежного довольствия военнослужащих и приравненных к ним лиц с 01.01.2018 на 4%, с 01.10.2019 – на 4% и с 01.10.2020 – на 4%, по аналогии с индексацией заработной платы, проект постановления Правительства Российской Федерации согласован МЧС России [7].

С 1 января 2013 г. в МЧС России был осуществлен переход на новую систему денежного довольствия с целью формирования его достойного уровня, учитывающего условия прохождения службы [8, 9]. Данная система в Главном управлении МЧС России по Республике Крым введена с 2014 г. В 2019 г. уровень денежного довольствия по сравнению с уровнем 2018 г. вырос на 1,7%, а по сравнению с уровнем 2015 г. вырос на 16,4% (рис. 2).

ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым» является организацией, находящейся в ведении Главного управления МЧС России по Республике Крым. Поэтому вопросы установления системы оплаты труда работников подведомственных учреждений входят в компетенцию учредителя, каковым и является Главное управление МЧС России по Республике Крым. Начиная с 2015 г. и по 2019 г. осуществляется ежегодное увеличение уровня заработной платы работников ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым». В 2019 г. уровень заработной платы работников по сравнению с уровнем 2018 г. вырос на 4,8%, а по сравнению с уровнем 2015 г. вырос на 23,9% (рис. 2).

Рис. 2. Среднемесячный уровень оплаты труда служащих, оказывающих государственные услуги, Главного управления МЧС России по Республике Крым и ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым», тыс. руб.

Источник: собственная разработка автора.

Результаты. Анализ движения персонала Главного управления МЧС России по Республике Крым и ФКУ «Центр ГИМС МЧС России по Республике Крым» показывает, что данные организации обеспечены необходимой численностью персонала, оказывающего государственные услуги. Заботятся о том, чтобы государственные услуги оказывались квалифицированными специалистами. Заботясь, в свою очередь, также об удовлетворенности самих специалистов, оказывающих государственные услуги, своей работой.

Выводы. Оценка эффективности использования кадрового потенциала дает возможность организации выявить конкретные недостатки кадровой политики организации, а также найти возможные пути их устранения.

Литература

1. Тиньков, С. А., Еременко, О. В., Самсоненко, Ю. А. Оценка динамики и движения персонала предприятия // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2017. № 3. С. 75–78.
2. Лялюк, А. В., Магзумова, Н. В. Анализ системы управления предприятием с целью повышения кадровой безопасности // АНИ : экономика и управление. 2018. №2 (23). С. 207–210.
3. Сунгатуллина, Л. Б. Методические аспекты оценки численности работников в системе управленческого анализа // ВЭПС. 2015. № 4. С. 124–126.
4. Борисова, А. А. Регулирование текучести кадров на основе оценки экономического ущерба предприятия // Российское предпринимательство. 2017. №11. С. 1681–1691.
5. Пронина, М. А., Саенко, С. Г., Зайцева, А. Г. Анализ использования трудовых ресурсов // Экономика и бизнес : теория и практика. 2015. № 9. С. 83–86.
6. Скрынченко, П. Б. Эффективное использование рабочего времени // Интерактивная наука. 2016. №10. С. 154–156.
7. Корякин, В. М. Некоторые проблемы индексации денежного довольствия военнослужащих и военных пенсий // Право в Вооруженных силах. 2017. № 3 (236). С. 22–26.
8. Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы. Приказ МЧС России от 21.03.2013 № 195. – URL : <https://base.garant.ru/70368514/>.
9. Яковенко, Н. А., Спичкин, М. Ю. О чем говорят цифры. Перспективы повышения денежного довольствия сотрудников МЧС России // Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. 2015. №1 (6). С. 276–278.

References:

1. Tin'kov, S. A., Eremenko, O. V., Samsonenko, YU. A. Ocenka dinamiki i dvizheniya personala predpriyatiya // Vestnik Kurskoj gosudarstvennoj sel'skoxozyajstvennoj akademii. 2017. № 3. S. 75–78.
2. Lyalyuk, A. V., Magzumova, N. V. Analiz sistemy upravleniya predpriyatiem s cel'yu povysheniya kadrovoj bezopasnosti // ANI : ekonomika i upravlenie. 2018. №2 (23). S. 207–210.
3. Sungatullina, L. B. Metodicheskie aspekty ocenki chislennosti rabotnikov v sisteme upravlencheskogo analiza // VEPS. 2015. № 4. S. 124–126.
4. Borisova, A. A. Regulirovanie tekuchesti kadrov na osnove ocenki ekonomicheskogo ushcherba predpriyatiya // Rossijskoe predprinimatel'stvo. 2017. №11. S. 1681–1691.
5. Pronina, M. A., Saenko, S. G., Zajceva, A. G. Analiz ispol'zovaniya trudovyh resursov // Ekonomika i biznes : teoriya i praktika. 2015. № 9. S. 83–86.
6. Skrynchenko, P. B. Effektivnoe ispol'zovanie rabocheho vremeni // Interaktivnaya nauka. 2016. №10. S. 154–156.
7. Koryakin, V. M. Nekotorye problemy indeksacii denezhnogo dovol'stviya voennosluzhashchih i voennyh pensij // Pravo v Vooruzhennyh silah. 2017. № 3 (236). S. 22–26.
8. Ob utverzhdenii Poryadka obespecheniya denezhnym dovol'stvem sotrudnikov federal'noj protivopozharnoj sluzhby Gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby. Prikaz MCHS Rossii ot 21.03.2013 № 195. – URL : <https://base.garant.ru/70368514/>.
9. YAkovenko, N. A., Spichkin, M. YU. O chem govoryat cifry. Perspektivy povysheniya denezhnogo dovol'stviya sotrudnikov MCHS Rossii // Sovremennye tekhnologii obespecheniya grazhdanskoj oborony i likvidacii posledstvij chrezvychajnyh situacij. 2015. №1 (6). S. 276–278.