

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ЧИННИКІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РІВЕНЬ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ Й ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Ефективна економіка припускає дотримання науково-обґрунтованих пропорцій між фондами накопичення і споживання, які багато в чому залежать від співвідношення темпів зростання продуктивності праці й заробітної плати.

У даний час на ряді промислових підприємств, регіонів і країни в цілому склалася ситуація, коли зростання заробітної плати перевищує збільшення продуктивності праці. Випереджаючі темпи зростання заробітної плати в порівнянні із продуктивністю обумовлюють зміну структури собівартості, її збільшення, що пов'язане із зростанням питомої ваги заробітної плати в загальних витратах на виробництво продукції. Одночасно таке співвідношення знижує інвестиційну привабливість і конкурентоспроможність, призводить до зростання цін на продукцію. Тому однією з найважливіших умов ефективної роботи підприємств є забезпечення економічно обґрунтованих співвідношень між темпами зростання продуктивності праці й заробітної плати.

Завдання обґрунтованого співвідношення зростання продуктивності праці й заробітної плати постійно знаходилося у полі зору вчених-економістів і практиків. У сучасних умовах господарювання дослідження в даному напрямі продовжуються.

Серед вчених-економістів, що досліджували питання управління чинниками зростання продуктивності праці й заробітної плати, слід виділити: А. І. Акмаєва [1], Д. П. Богиню [2], В. М. Гриньову [3], Б. Т. Кліяненка [4], М. І. Туган-Барановського [5], О. А. Турецького [6]. У роботах М. Д. Ведернікова [7], О. А. Дороніної [8], С. П. Калініної [9], А. М. Колота [10], Н. Д. Лук'янченко [8; 11] значну увагу приділено управлінню чинниками зростання заробітної плати. Серед зарубіжних праць, що присвячені вирішенню теоретичних і прикладних питань забезпечення співвідношення зростання продуктивності праці й заробітної плати, слід виділити С. Агнарсона [12], І. Л. Батухтіна [13], С. І. Грицен-

ка [14], С. Х. Гур'янова [15], Т. Мальтуса [5], І. А. Полякова [15], Д. Рікардо [5].

Незважаючи на те, що питаннями управління продуктивністю праці й заробітної плати займаються відомі вітчизняні та зарубіжні вчені, сучасний стан їх вирішення є суперечним. Серед вчених-економістів відсутня єдина думка відносно кількості і переліку чинників, що впливають на динаміку продуктивності праці й заробітної плати.

У зв'язку з цим метою статті є вдосконалення окремих наукових положень у напрямі управління чинниками зростання продуктивності праці у взаємозв'язку із заробітною платою.

Між зростанням продуктивності праці й заробітної плати існує тісний взаємозв'язок і взаємозалежність. Вони обумовлені взаємодією двох економічних законів: закону підвищення продуктивності праці, потреб населення і закону розподілу за вартістю робочої сили. Взаємозв'язок показників, що досліджуються, полягає в тому, що, з одного боку, зростання продуктивності праці створює умови для підвищення заробітної плати, з іншого — розподіл за вартістю робочої сили виступає як чинник зростання продуктивності праці.

Оскільки заробітна плата є одним із головних елементів, яка дозволяє ефективно використовувати робочу силу, і від неї, значною мірою, залежить ефективність роботи підприємства, можна зробити висновок про те, що при формуванні політики у сфері оплати праці необхідно враховувати співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці.

Разом з тим на рівень і динаміку продуктивності праці і середньої заробітної плати впливають зовнішні і внутрішні чинники.

Методологічні аспекти взаємозв'язку між чинниками, що істотно впливають як на продуктивність праці, так і на рівень заробітної плати в комплексі, знайшли своє віддзеркалення в наукових працях

М. Туган-Барановського (у «соціальній теорії заробітної плати»), Т. Мальгуса і його прихильників в «теорії мальгузіанства», Д. Рікардо [5, с. 90–94, 98, 140–141].

У теорії М. Туган-Барановського рівень заробітної плати безпосередньо залежить від продуктивності праці, що дозволяє забезпечити її приріст залежно від накопичення «суспільного продукту». У свою чергу, Т. Мальгус і його послідовники узагальнюючим чинником, що впливає на зростання продуктивності праці й заробітної плати, вважали прогрес науки і техніки, який забезпечує зростання виробництва.

А. Сміт і Д. Рікардо, при виділенні заробітної плати, прибутку і ренти, що є складовими елементами мінової вартості, визначили першорядний вплив продуктивності праці на зміну їх розміру. Таким чином, в теорії цих авторів додається чинник прибутку, що впливає на продуктивність і заробітну плату і який залежить від ціни й обсягу реалізації продукції.

Методологія впливу чинників на продуктивність праці й заробітну плату в умовах планової економіки отримала свій подальший розвиток разом із загальними і специфічними науковими теоріями.

У методологічному аспекті найбільш повно дане завдання розглянуто в колишньому СРСР такими відомими вченими-економістами, як І. Л. Батухтін, С. Х. Гур'янов, І. А. Поляков, О. А. Турецький.

Зокрема, І. Л. Батухтін розглядав співвідношення темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати при плануванні й витрачання фонду оплати праці (ФОП) на підприємстві [13, с. 191–196]. При цьому в облік ним приймалися такі чинники, як зниження собівартості за рахунок економії живої праці (тобто трудовитрат) та обсяг виробництва [13, с. 191, 193]. Саме з урахуванням даних чинників І. Л. Батухтіним обґрунтовувався принцип випередження продуктивності праці над заробітною платою при обліку економії на заробітній платі, що спотворює об'єктивний підхід до оцінки праці. Аналогічна точка зору з питання співвідношення продуктивності праці й заробітної плати висловлювалася С. Х. Гур'яновим, І. А. Поляковим і К. С. Ремізовим: продуктивність праці повинна випереджати приріст заробітної плати [15, с. 256].

Об'єктивніше розглянуто співвідношення продуктивності праці й заробітної плати в наукових дослідженнях О. А. Турецького. Так, при розгляді можливості збільшення коштів на оплату праці він ставив акценти не тільки на продуктивності живої праці, але й уречевленої. При цьому додатково аналізувалися чинники, що впливають на виробіток і обсяг продукції (рівень техніки і технології, організація і нормування праці) [6, с. 46–57, 79–93, 94–117]; якість продукції [6, с. 30–38]; собівартість з урахуванням аналізу витрат всіх ресурсів, а не тільки трудових [6, с. 156–158]; умови праці [6, с. 164–171]. У даному

випадку найважливішою передумовою зростання заробітної плати вчений вважав не тільки зростання продуктивності праці, але і її ефективність, яка визначалася сукупною продуктивністю.

Наявно, що в умовах планової економіки (у колишньому СРСР) разом з науковими поглядами, які не прийнятні в умовах ринку, де обґрунтовувалися незаперечні принципи випередження продуктивності праці (живої) над заробітною платою при аналізі виробітку і прагненням не припустити «перевитрат» коштів на оплату праці, окремі вчені мали прогресивнішу точку зору, що відповідає ринковим умовам господарювання.

Підтвердженням цьому є окремі наукові розробки періоду 1974–1989 рр., які в умовах планової економіки в колишньому СРСР носили не тільки рекомендаційний, але й обов'язковий характер застосування на підприємствах і затверджувалися Державним Комітетом із праці, Держпланом і Державним комітетом СРСР по цінах. Так, у Методичному положенні нормативного планування фонду заробітної плати у промисловому виробництві, який розроблено українською філією НДІ планування і нормативів Держплану СРСР, застосовувалося пофакторне планування зростання продуктивності праці й заробітної плати з урахуванням скорочення витрат як живої, так і уречевленої праці на основі аналізу таких чинників, як інтенсивність праці й рівень кваліфікації працівників, виробництва чистої та умовно-чистої продукції зі зміною цін на неї, технічний і організаційний рівень підприємства, організація і нормування праці [16, с. 14–17].

У збірці нормативних актів із питань розробки нормативної продукції, яку затверджено Держпланом, Держкомцін, Мінфіном і Держкомпраці СРСР від 12.09.1979 р., при плануванні фонду оплати праці враховувалися чинники, що впливають як на продуктивність праці, так і на заробітну плату, а саме: фондівдача, прибуток, трудомісткість, структура собівартості за статтями витрат, структура промислово-виробничого персоналу, рентабельність виробництва [17, с. 4–6, 19–21].

У «Методичних рекомендаціях щодо визначення впливу темпів розвитку галузей народного господарства на зростання продуктивності праці в республіці», затверджених Держкомпраці УРСР у квітні 1988 р., разом із кількісними показниками (обсяг виробництва і чисельність працівників) також аналізувалися і якісні, такі, що впливають не тільки на продуктивність живої праці, але і уречевленої у співвідношенні із засобами, які спрямовані на її оплату, а саме: чиста продукція (національний дохід у розрізі галузей), ступінь зниження матеріальних витрат у собівартості за статтями калькуляції, рівень використання виробничих потужностей [18, с. 4–5].

Для рівня підприємств у цей же період були розроблені не менш прогресивні, з погляду ринкових умов господарювання, «Методичні рекомендації щодо розрахунку приросту фонду оплати праці в нових умовах господарювання», в яких найбільш вагомими чинниками, що враховуються при аналізі продуктивності й оплати праці, визначалися такі, як: чиста продукція і дохід, що утворюються за мінусом матеріальних і прирівняних до них витрат і амортизаційних відрахувань; технічні, економічні, організаційні і соціальні чинники, що впливають на продуктивність живої праці – інтенсивність праці, зростання професіоналізму і кваліфікації, використання робочого часу, техніки й устаткування; рентабельність і прибуток [19, с. 6–7]. З урахуванням даних чинників методичні рекомендації містили порядок розрахунку фонду оплати праці підприємства, що дозволяє об'єктивно визначати розмір заробітної плати, виходячи з витрат як живої, так і уречевленої праці (тобто – продуктивності праці й сукупної продуктивності) [19, с. 14–17].

Не менш важливі розробки зроблені українськими вченими-економістами [4, с. 42–43], які проаналізували наступну класифікацію чинників зростання продуктивності праці й заробітної плати:

чинники, що викликають швидке зростання продуктивності праці в порівнянні зі зростанням заробітної плати (механізація і автоматизація виробничих процесів, модернізація діючого устаткування, впровадження прогресивних технологій, підвищення якості продукції, зміна обсягу кооперованих поставок, скорочення нераціональних витрат праці);

чинники, що викликають однакове зростання заробітної плати і продуктивності праці (поліпшення нормування праці, ефективне використання корисного фонду робочого часу);

чинники, що сприяють зміні продуктивності праці і що значною мірою не впливають на заробітну плату (зміна обсягу випуску продукції за рахунок зміни цін на неї, відносне скорочення чисельності промислово-виробничого персоналу зі зростанням обсягу виробництва і освоєння нових виробництв);

чинники, що впливають на рівень середньої заробітної плати і не пов'язані зі зміною продуктивності праці (зміна структури працівників із різним рівнем заробітної плати, збільшення додаткової заробітної плати, яке пов'язане з роботою у святкові й вихідні дні, наднормовою роботою).

Ця класифікація, що заснована на ранжируванні чинників за характером впливу на рівень і динаміку продуктивності праці й заробітної плати, є прийнятною, проте в ринкових умовах господарювання виникає необхідність вдосконалення переліку чинників що включаються до даної класифікації.

Таким чином, аналіз наукової і нормативно-методичної літератури дозволяє зробити висновок про те, що ще в умовах планової економіки в Україні були сформовані прогресивні методологічні і методичні підходи з дослідження взаємозв'язку між динамікою продуктивності праці й заробітної плати, які застосовуються в розвинених країнах і детально описані відомим російським вченим-економістом В. М. Зубовим на прикладі США [20, с. 43–57, 62–71].

Фахівцями МОП визначені найбільш істотні чинники, які стримують зростання продуктивності й заробітної плати у країнах СНД взагалі і в Україні – зокрема, а саме: економія на фонді оплати праці, підвищення кваліфікації і професійної підготовки працівників із перевагою використовувати дешеву робочу силу; недосконалість техніки і технологія [21, с. 158–159; 22, с. 5].

Наявно, що при такій оцінці фахівців МОП спочатку невірним є принцип економії витрат на заробітну плату. У даних умовах слід приділяти особливу увагу досягненню збалансованості між продуктивністю праці й заробітною платою з урахуванням всіх чинників, що впливають на підвищення сукупної продуктивності, і стимулювання працівників до високопродуктивної праці.

Виходячи з цього висновку, можна констатувати, що науковий інтерес викликають дослідження вчених-економістів, що розглядають дане завдання з урахуванням впливу комплексу чинників, які визначають динаміку досліджуваних показників.

Так, фахівцями і науковцями системи Міністерства праці й соціальної політики України виділені наступні чинники: технічний прогрес, обсяг інвестицій в основний капітал, рівень освіти і кваліфікації працівників, соціальні й законодавчі [23, с. 124]; обсяг товарної і реалізованої продукції, собівартість з урахуванням зміни витрат, фонд робочого часу [24, с. 17].

Вчений-економіст Т. Н. Кир'ян розглядає завдання підвищення продуктивності праці й заробітної плати в комплексі з урахуванням таких чинників, як: професійне навчання кадрів на виробництві і в системі освіти, стимулювання персоналу і скорочення матеріальних і прирівняних до них витрат у структурі собівартості продукції [25, с. 114, 134, 152, 246].

При характеристиці розробленої системи оплати праці для промислових підприємств Н. Д. Лук'яненко і О. А. Дороніна обґрунтували найбільш істотні чинники, що впливають на зростання продуктивності праці й заробітної плати, – прибуток, кількість відпрацьованих днів (фонд робочого часу), кваліфікація працівників, результат праці, професійна компетентність, трудова та виробнича дисципліна, стаж роботи за фахом, комунікабельність і психологічна сумісність [8, с. 38, 207].

С. П. Калініна виділяє чинники, які безпосередньо залежні від регулювання ринку праці, – розбалансованість між попитом і пропозицією робочої сили, низький рівень професійної підготовки, приховане безробіття на виробництві (неефективне використання робочого часу) [9, с. 31].

У дослідженнях Л. А. Лутай і продуктивність праці, і рівень заробітної плати залежать від відношення працівника до праці і класифікується за наступними групами чинників: соціальна активність (виконання виробничих завдань, поєднання професій, розширення зон обслуговування, економія матеріальних і прирівняних до них ресурсів (зниження собівартості), підвищення освітнього і кваліфікаційного рівнів, оволодіння передовими прийомами і методами праці, мотивація, умови, нормування праці і соціально-психологічний клімат у колективі) [11, с. 131]. Пов'язуючи зростання продуктивності праці й заробітної плати із середовищем робочої сили на ринку праці, С. І. Гріценко і М. П. Калініченко виділяють як зовнішні чинники (глобалізація, політика зайнятості, правова, грошово-кредитна, зовнішньоекономічна політика, інвестиційна, соціальна, податкова політика, демографія, екологія), так і внутрішні – рівень професійної підготовки і освіти, рівень техніки, якість технологій та інновацій [14, с. 66–68].

Взаємозв'язок продуктивності праці й заробітної плати є об'єктом досліджень вчених-економістів при формуванні систем мотивації праці на підприємствах, що обґрунтовано в наукових працях Г. Т. Кулікова і В. М. Гончарова [26, с. 103–104; 27, с. 75–77].

У наукових дослідженнях Т. А. Костішиної доведено, що завдання підвищення заробітної плати в Україні не може бути розв'язано без підвищення продуктивності праці, що, у свою чергу, не може відбутися без підвищення рівня кваліфікації і складності робіт, створення належних умов праці, підвищення відповідальності працівника за результати праці, збагачення праці і її раціоналізації, підвищення трудової активності на основі індивідуалізації та мотивації до ефективної праці, вдосконалення методичних підходів щодо формування і розподілу фонду оплати праці підприємства [28, с. 113–114].

Розв'язання даного завдання призвело українських вчених-економістів М. І. Фень і А. В. Вороніну до розробки економіко-математичної моделі, в якій визначається на прогнозний період залежність продуктивності праці від заробітної плати і кваліфікації працівників, а також таких чинників, як важкість праці, складність праці і фондоозброєність, фізичний і моральний стан обладнання, ефективність праці, яка характеризується кількістю виробленої продукції в одиницю часу [29, с. 96].

Особливий інтерес у контексті розв'язання даного завдання викликає результат досліджень біло-

руського вченого-економіста Л. Н. Мінової, яка розробила програму підвищення продуктивності, впровадження якої на практиці сприяє обґрунтованому збільшенню витрат на оплату праці при урахуванні таких чинників, як стиль управління, організаційна культура, мотивація і стимулювання, рівень освіти і підвищення кваліфікації, якість продукції та результат досліджень і розробок, якість технології та устаткування [30, с. 191].

У контексті концептуальних основ рішення даного завдання слід виділити два рамкових документа державного значення – Концепцію реформи організації оплати праці в Україні 1991 р. і Концепцію подальшого реформування оплати праці в Україні 2000 р. І в тій, і в іншій концепції чітко визначається взаємозв'язок між продуктивністю праці і заробітною платою на всіх рівнях національної економіки. У Концепції від 1991 р. наголошується, що «...при розрахунку мінімальної заробітної плати необхідно враховувати рівень продуктивності праці...; продуктивність праці є економічним методом регулювання її оплати...; у Генеральній угоді необхідно в рамках тарифного регулювання витримувати співвідношення середньої заробітної плати по галузях з урахуванням зміни продуктивності...» [31, с. 12, 15, 16]. У Концепції від 2000 р. визначено, що «Головною причиною низької заробітної плати є ... низький рівень продуктивності праці внаслідок неефективного нормування...», а одним з основних завдань в Україні у сфері реформування оплати праці на сучасному етапі є підвищення продуктивності праці на всіх рівнях національної економіки [32, с. 93, 94, 96–97].

Висновки. Проведені дослідження питань взаємозв'язку продуктивності праці й заробітної плати в методологічному і практичному аспектах дозволяють зробити наступні висновки:

по-перше, починаючи з етапу виникнення даних теорій у XVII столітті і по сьогоднішній день, при характеристиці зміни заробітної плати в розрахунок приймається не тільки продуктивність живої праці, але й уречевленої;

по-друге, дана обставина звертала увагу вчених на чинники, що визначають можливості збільшення витрат на оплату праці залежно від зміни продуктивності;

по-третє, виходячи з наукових підходів, серед вчених-економістів немає єдиної думки відносно кількості чинників, що впливають на динаміку продуктивності праці й заробітної плати;

по-четверте, виходячи з результатів окремих досліджень можна вважати, що співвідношення «продуктивність праці – заробітна плата» формується в багатофакторній системі, що визначає не-

обхідність застосування моделювання для характеристики взаємозв'язку даних дефініцій.

Проведені дослідження вимагають систематизації та угруповання чинників, що впливають на продуктивність праці й заробітну плату.

Для цього здійснено угруповання розглянутих чинників. В основу запропонованої системи класифікації чинників покладено вищерозглянуті принципи, що припускає їх розділення за наступними ознаками: зовнішні та внутрішні;

розділення внутрішніх на матеріально-технічні (виробничі), організаційно-економічні, соціально-економічні, соціально-психологічні групи з виключенням дублювання по групах і узагальненням однакових за ступенем дії на зростання продуктивності праці й заробітної плати.

Принцип класифікації чинників, що запропоновано (табл. 1), узагальнює їх характеристику і дозволяє виділити саме ті, які впливають на продуктивність праці й заробітну плату.

Таблиця 1. Внутрішні та зовнішні чинники, що впливають на продуктивність праці й заробітну плату

Чинники	Групи	Характеристика
1	2	3
Внутрішні	Соціально-економічні	Підвищення професійного і якісного складу працівників підприємства (компетентність, відповідальність, професійна мобільність) Трудова дисципліна Поліпшення нормування праці (забезпечення зростання норм виробітку за рахунок підвищення інтенсивності праці, забезпечення зростання норм виробітку робочими за рахунок підвищення їх кваліфікації) Матеріальне стимулювання (питома вага додаткової заробітної плати; вдосконалення системи мотивації до праці; зростання додаткової заробітної плати, яка стимулює підвищення продуктивності праці; зростання додаткової заробітної плати, що пов'язане з роботою у святкові й вихідні дні, наднормовою роботою, виплатою різної допомоги) Поліпшення медичного і побутового обслуговування
	Організаційно-економічні	Вдосконалення структури апарату управління і систем управління виробництвом Вдосконалення оргструктури управління підприємством і його структурними підрозділами Поліпшення матеріальної, технічної і кадрової забезпеченості виробництва Вдосконалення організації праці й виробництва
	Матеріально-технічні	Техніка і технологія: впровадження інноваційних наукоємких технологій механізація, автоматизація і роботизація виробничих процесів модернізація і заміна діючого устаткування засвоєння нових технологічних процесів реструктуризація виробництва, що обумовлює випуск нової продукції, яка має підвищений попит на ринку застосування нових прогресивних матеріалів і енергоносіїв
	Соціально-психологічні	Виробнича адаптація Рациональне використання фонду вільного часу Соціально-психологічний клімат у колективі Психологічна мотивація праці
Зовнішні		Державна політика у сфері підготовки науковців і фахівців Політична ситуація Інвестиційно-інноваційна політика держави Вартість робочої сили Конкурентоспроможність продукції Рівень інфляції Зміна рівня мінімальної заробітної плати Демографічна ситуація Рівень зайнятості населення Податкова політика у сфері оплати праці

Таким чином, проведені дослідження взаємозв'язку продуктивності праці й заробітної плати з урахуванням розглянутих чинників, що впливають на зростання даних показників, дозволили класифікувати їх за узагальнюючою ознакою. При цьому розглянуті методичні принципи оцінки взаємозв'язку економічних категорій, що досліджуються з урахуванням наведеної класифікації чинників, забезпечують можливість проведення аналізу за певними групами чинників не тільки окремо, але і в сукупності, що дозволяє виявити співвідношення між темпами зростання продуктивності праці й заробітної плати на підприємствах.

Література

1. Акмаев А. И. Экономика труда : учеб. пособ. / А. И. Акмаев, Г. П. Зиборов. – Алчевск : ДГМИ, 1999. – 230 с.
2. Богиня Д. П. Основы экономики праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 312 с.
3. Адміністративне управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / [В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун, О. М. Красноногова] ; за ред. В. М. Гриньової. – Харків : ХНЕУ, 2004. – 428 с.
4. Эффективность производства (планирование и стимулирование) / [Л. А. Белашов, Б. Т. Кляненко,

Г. В. Моисеев, А. М. Серов]. – К. : Наук. думка, 1984. – 151 с.

5. Критика буржуазных и реформистских экономических теорий / под ред. Э. Я. Брегеля. – М. : Высшая школа, 1969. – 439 с.

6. Турецкий О. А. Эффективность труда в промышленности / О. А. Турецкий. – К. : Техника, 1981. – 175 с.

7. Ведерников М. Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики) : монографія / М. Д. Ведерников. – Хмельницький : НВП «Еврика» ТОВ, 2001. – 288 с.

8. Лук'янченко Н. Д. Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві : монографія / Н. Д. Лук'янченко, О. А. Дороніна. – Донецьк : ДонНУ, 2006. – 212 с.

9. Калініна С. П. Ринок праці та зайнятість: теоретико-методологічний аспект : монографія / С. П. Калініна. – Донецьк : ДНУ, 2005. – 227 с.

10. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

11. Лук'янченко Н. Д. Управління трудовим колективом в умовах трансформації економіки / Н. Д. Лук'янченко, Л. А. Лугай, О. Ю. Сердюк. – Донецьк : ДонНУ, 2006. – 236 с.

12. Агнарсон С. О совокупной производительности (TFP) / С. Агнарсон // Труд за рубежом. – 2000. – № 3. – С. 106–120.

13. Батухтин И. Я. Анализ труда и заработной платы на предприятии / И. Я. Батухтин. – М. : Экономика, 1969. – 231 с.

14. Гріщенко С. І. Маркетингово-логістичний механізм формування ринку робочої сили: монографія / С. І. Гріщенко, М. П. Калініченко. – Донецьк : ДНУ, 2006. – 224 с.

15. Гурьянов С. Х. Справочник экономиста по труду / С. Х. Гурьянов, И. А. Поляков, К. С. Ремизов. – [5-е изд., доп. и перераб.]. – М. : Экономика, 1982. – 264 с.

16. Методические положения нормативного планирования фонда заработной платы в промышленном производстве / Госплан СССР, НИИ планирования и нормативов (Украинский филиал). – К., 1974. – 50 с.

17. Сборник нормативных актов по вопросам разработки нормативов чистой продукции / Государственный Комитет СССР по ценам. – М. : Прейскурантиздат, 1980. – 47 с.

18. Методические рекомендации по определению влияния темпов развития отраслей народного хозяйства на рост производительности труда в республике / Госкомтруд Украинской ССР, Украинский филиал НИИ труда. – Ворошиловград, 1988. – 33 с.

19. Методические рекомендации по расчету прироста фонда оплаты труда в новых условиях хозяйствования / Госкомтруд УССР, Украинский филиал НИИ труда, Институт экономики АН УССР. – Ворошиловград, 1989. – 17 с.

20. Зубов В. М. Как измеряется производительность труда в США / В. М. Зубов ; под ред. Р. В. Гаврилова. – М. : Финансы и статистика, 1990. – 144 с.

21. Ринки праці у перехідний період: урівноваження гнучкості та захищеності в Центральній та Східній Європі / Сандрін Казес, Алена Нешпорова. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2003. – 179 с.

22. Україна. Огляд політики зайнятості / переклад з англ. ; під ред. В. Кострині. – Будапешт : Міжнародне бюро праці, 1998. – 135 с.

23. Енциклопедичний словник: 100 термінів і понять соціально-трудової сфери / під заг. ред. С. В. Мельника. – Луганськ : Віртуальна реальність, 2005. – 220 с.

24. Методичні рекомендації щодо регулювання фондів оплати праці підприємств виробничої сфери в умовах економічного зростання / Міністерство праці та соціальної політики України, НДІ соціально-трудо-вих відносин. – К. : Соцінформ, 2001. – 23 с.

25. Проблемні питання праці та соціальної політики / за ред. М. М. Пап'єва, Т. М. Кір'ян. – К. : Соцінформ, 2003. – 509 с.

26. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников : монография / Г. Т. Куликов ; отв. ред. Д. П. Богиня. – [2-е изд., перераб.]. – К. : ИДСИ НАН Украины, 2006. – 244 с.

27. Гончаров В. М. Проблеми динаміки оплати праці та продуктивності праці в розрізі видів економічної діяльності: напрями досягнення збалансованості на макрорівні / В. М. Гончаров, О. В. Додонов // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – К. : КНЕУ, 2006. – С. 184–200.

28. Костишина Т. А. Проблеми формування ефективної заробітної плати в умовах ринкових перетворень / Т. А. Костишина // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – [Спецвип. до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики]. – Т. 2 : Управління персоналом в організаціях. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 108–114.

29. Фень М. І. Економіко-математична залежність продуктивності праці від заробітної плати та кваліфікації робітників / М. І. Фень, А. В. Вороніна // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2005. – № 3 (31). – С. 95–100.

30. Минова Л. М. Программы повышения производительности : вопросы разработки и внедрения / Л. М. Минова // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – [Спецвип. до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики]. – Т. 2 : Управління персоналом в організаціях. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 189–194.

31. Концепція реформи організації оплати праці в Україні // Праця і зарплата [спец. вип.]. – 1991. – № 24. – С. 9–16.

32. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні // Офіційний вісник України. – 2000. – № 52. – Ст. 2256, 2257. – С. 92–100.

Подано до редакції 28.12.2009 р.