

Сукач О.О., аспірант
Літвінов О.С., к.е.н., доцент

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах посиленої конкуренції великого значення набуває підвищення ефективності витрат на оплату праці на підприємстві. З однієї сторони, зростання заробітної плати призводить до росту собівартості продукції підприємства. З іншої сторони, зростання витрат на оплату праці призводить до зростання відрахувань в державний бюджет та фонди соціального страхування, а також покращує рівень доходів та якість життя населення країни. Суперечливий характер даної проблеми підкреслює значимість аналізу ефективності витрат на оплату праці. Тому з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств доцільно встановити критерії ефективності заробітної плати, які забезпечать задоволення споживчих та духовних благ працівників й, відповідно, підвищать фінансові результати діяльності.

Останнім часом з'явилась низка наукових публікацій з досліджуваної проблеми таких авторів як: Т.М.Долініна, О.В.Гамова, А.С.Богачев, Л.С. Лісогор, Л.П.Шевчук, О.А.Грішнова, І.В.Саух, О.А.Дороніна, А.В.Калина, І.Лаптії, Я.В.Ромусік, М.В.Семикіна, Л.В.Синяєва, А.С.Струп, Л.П.Шевчук та інші. Досить велика увага приділена саме загальній організації процесів управління заробітною платою на підприємстві, що підтверджує недостатність як у науковому, так і в практичному аспектах питання, що стосуються підходів оцінки ефективності витрат на оплату праці.

Наразі вчені-економісти по-різному використовують термінологію при дослідженні витрат на оплату праці. Так В.Е.Керімов пропонує поняття «витрати на заробітну плату», а на думку Т.П.Карпової, їх слід називати «затратами на робочу силу». При цьому В.Б.Івашкевич і Л.В.Попова акцентують увагу на визначенні «витрати на оплату праці».

У своїх дослідженнях О.Є.Ніколаєва, С.І.Пополяків, А.Д.Шеремет застосовують «трудові витрати», а М.Г.Сапожнікова – «виплати працівникам». У той же час зарубіжні вчені пропонують терміни «вартість праці» (З. Рахман), «витрати на робочу силу» (К. Друрі) і «витрати на заробітну плату» (Р. Н. Антоні).

Економічна теорія розглядає категорію «трудові видатки» як загальний грошовий дохід, отриманий працівником за свою працю [1, с.38, 40].

В свою чергу, Л.П.Шевчук наводить поняття «кошти на оплату праці» – обігові кошти, сформовані від різних джерел, що будуть використані на покриття витрат, пов'язаних із виплатою офіційної заробітної плати, включаючи податкове навантаження на підприємство у вигляді сплати Єдиного соціального внеску та сприятимуть соціальному захисту працівників [2, с.102].

Л.В.Горєлова та С.Є.Гордєєв розглядають дану проблематику в більш широкому варіанті: «Витрати організації на персонал – це основне джерело відшкодування сукупних витрат на відтворення робочої сили, що представ-

ляють суму винагород у грошовій і натуральній формах за виконану роботу та додаткові витрати організації на користь працівників протягом року» [3, с.4]. А.Ф.Лисков також виокремлює наведений термін й трактує як відносини з приводу утворення та розподілу фонду коштів, що спрямовуються компанією на реалізацію заходів, пов'язаних з функціонуванням системи управління персоналом. Автор пропонує не ототожнювати поняття витрати на персонал з певними напрямками роботи з персоналом. Дана теорія співпадає з думкою Т.О.Стрибулевича, і витрати, пов'язані з розрахунками з персоналом поділяє на дві групи: витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи [4, с.237].

У відповідності до міжнародних стандартів та до Системи національних рахунків заробітна плата представляє собою і витрати, і дохід. Все залежить від того, як її розглядати, – якщо розглядати зі сторони того, хто її виплачує (це витрати), якщо зі сторони того, хто її отримує (це дохід).

Заробітна плата, яка розглядається в якості витрат роботодавця включає: заробітну плату за виконану роботу, яка поділяється на основну і додаткову заробітну плату; відпускні, оплачені святкові дні та особливі винагороди (річні премії); витрати, які прямо пов'язані з наймом робочої сили; соціальні внески, які мають форму обов'язкових виплат; соціальні витрати, які добровільно компенсуються підприємством; витрати підприємств на часткову оплату житла працівникам, виплату відсотків за кредитами, професійну підготовку персоналу, підвищення його кваліфікації; виплати у натуральній формі індивідуального характеру (надання окремих видів продукції безкоштовно або із знижкою) та колективного характеру, які надаються регулярно (утримання їдалень, медичних пунктів, спортивних споруд, таборів та баз відпочинку тощо).

Заробітна плата з позицій доходу працівника або його чистого заробітку включає: заробітну плату за працю, тобто основну і додаткову заробітну плату; «соціальну заробітну плату», тобто регулярні соціальні виплати на сім'ю та соціальні допомоги разового характеру, виплати соціального забезпечення; оплачувану відпустку; за мінусом виплат на «відкладену» заробітну плату (внесок в Єдиний соціальний податок та інші) та виплат обов'язкових прямих податків, які утримуються з найманих працівників [5, с.216-217; 6, с.135].

На практиці аналіз витрат на оплату праці зводиться до аналізу формування та використання фонду заробітної плати. Основним критерієм ефективного управління фондом заробітної плати має стати його відповідність фактичним змінам результатів роботи підприємства. Зокрема, при високій економічній і соціальній значущості певного виду промислового виробництва фінансові результати підприємства є негативними, тому існує потреба комплексної оцінки і ефективного управління фондом оплати праці [7, с.125].

З точки зору Т.Н.Долініної оцінка ефективності використання фонду заробітної плати є необхідною для обґрунтування внутрішньофірмової політики оплати праці, що визначається сукупністю принципів встановлення рівня заробітної плати та принципів розробки систем оплати праці, адекватних

умовам господарювання. Рівень оплати праці працівників організації повинен встановлюватися з урахуванням кон'юнктури ринку праці. Однак визначальну роль відіграють фінансові можливості організації [8, с.103]. С.І.Григашкіна під ефективністю заробітної плати як фактора трудової мотивації розуміє соціально-економічну категорію, що визначає взаємозв'язок розмірів заробітної плати з результатами праці та забезпечує міру відтворення робочої сили [9, с.148].

Розглядаючи систему управління ефективністю витрат на оплату праці, підприємство частіш за все розглядає проблеми зменшення або збільшення даних витрат.

Більшість економістів визначають, що резервами зниження витрат на оплату праці є підвищення продуктивності праці за рахунок резервів зниження трудомісткості (автоматизація процесів, удосконалення організації праці) та резервів покращання використання робочого часу (ліквідація можливих його втрат, підвищення рівня дисциплінованості та відповідальності працівників).

Загальновідомі резерви доцільно доповнити резервами зменшення витрат, що пов'язані з різними етапами процесу управління персоналом: підвищення якості та раціональності управлінських рішень, що приймаються в сфері управління персоналом; використання контролінгу як сучасної технології управління, що спрямована на обґрунтування процесів планування витрат на персонал, створення гнучкої структури витрат (з високою часткою релевантних витрат) і забезпечення зниження ризиків у цій сфері шляхом надання необхідної інформації для прийняття управлінських рішень.

О.В. Лиходедова стверджує, що в умовах ринкової економіки набуває актуальності розгляд витрат на персонал як інвестиції, оскільки: витрати на персонал спроможні приносити дохід підприємству або результат, що виявляється в інших сферах і опосередковано впливає на зміну основних економічних показників; цей процес передбачає досягнення певних цілей підприємства; вкладання капіталу в персонал має ризикований характер; можна спостерігати перетворення «людського капіталу» в інші форми.

За такого підходу більш доцільною вважається не економія, а збільшення витрат на персонал як інвестицій, що в майбутньому принесуть прибуток підприємству. Їх скорочення, навпаки, призведе до негативних наслідків, втрати від яких перевищують обсяги витрат [4, с.240].

Отже, загальноприйняте визначення ефективності витрат на оплату праці можна представити як відношення результату, ефекту (продукції підприємства) від трудової діяльності до призначеної за його досягнення заробітної плати. Даний показник прийнято називати зарплатовіддача. Такий підхід до визначення ефективності дає змогу виявити ступінь раціональності витрат на заробітну плату при створенні суспільного продукту й оцінити її стимулюючу роль. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб збільшення заробітної плати супроводжувалось поліпшенням виробничих показників.

Таку методику аналізу, на наш погляд, не можна визнати абсолютно точною, тому що вона не дає змогу повною мірою виявити ступінь ефектив-

ності заробітної плати. Чисельник формули розрахунку ефективності заробітної плати є результатом витрат, пов'язаних не тільки з оплатою праці, але із використанням засобів і предметів праці. Але, на думку А.А.Котвицького, визначена умова обмежує сферу застосування цього показника й вимагає подальшого пошуку більш досконалих критеріїв. Однак показник не втратив актуальності, особливо для порівняння ефективності заробітної плати на підприємствах і у виробничих підрозділах, що характеризуються аналогічними технологіями й умовами праці. В останні роки в господарській практиці більш успішно використовують зворотний показник — коефіцієнт витрат на заробітну плату у випуску продукції [7, с.126].

С.Б.Алферова також піддає критиці показник зарплатовіддача. На її думку, не встановлено яким чином визначаються витрати на оплату праці: чи виокремлюються тільки ті витрати, що мають відношення до обсягу виготовленої продукції, чи це витрачений фонд оплати праці за той період, в якому вироблена продукція.

Передбачається, що ігноруються й витрати інших ресурсів, а отримання всього економічного результату відноситься на рахунок використання тільки витрат на оплату праці. Нелогічній оцінці піддається й зміна витрат будь-якого ресурсу, що позначиться на обсязі реалізації продукції (через собівартість). При цьому змінюється віддача від вкладень у всі інші ресурси. Наприклад, збільшення собівартості продукції за рахунок вартості сировини призводить до збільшення віддачі від використання трудових ресурсів. А при збитковій виробничій діяльності обсяг реалізації і витрат ресурсів можуть приймати різноманітні поєднання. Тому зарплатовіддача ніяк не проявляє того, що замість «віддачі» має місце тільки «поглинання» ресурсів. При збитковій діяльності традиційна «зарплатовіддача» може бути більше 100%, що очевидно невірно. Найбільше значення зарплатовіддачі, обчислене традиційним способом, не визначено. У той же час, очевидно, що така межа повинна мати місце.

Автор пропонує удосконалення підходів до визначення зарплатовіддачі. Із самої назви очевидно, що цей показник має реалізовувати принцип «вкладено (витрачено) – отримано». «Вкладення» в трудовий ресурс витрат на оплату праці, виплати в соціальні фонди, витрати на навчання тощо («трудові витрати»). «Отримана» від використання трудового ресурсу та частина вкладень, яка відшкодована при здійсненні дохідних операцій, плюс прибуток. Тобто прибуток, отриманий в результаті виробничої діяльності, може бути розподілений між різними видами активів пропорційно їх часті у вартісній оцінці. Таким чином, пропонується використовувати в якості оцінки «віддачі від трудових витрат» показник, що визначається рівнянням:

$$ЗВ = \frac{TЗв + \frac{TЗв}{ССв} \times Ппр}{TЗаг}, \quad (1)$$

де ЗВ – зарплатовіддача в досліджуваному періоді;

TЗв – відшкодовані собівартістю реалізованої продукції трудові витрати за досліджуваний період;

Ппр – прибуток від продажів в досліджуваному періоді;

ССв – собівартість, відшкодована реалізованою продукцією за досліджуваний період;

ТЗзаг – загальні трудові витрати за досліджуваний період, в тому числі й відшкодовані в собівартості реалізованої продукції трудові витрати.

Формула (1) допускає розрахунок віддачі не тільки від всіх трудових витрат, але і від будь-якої їх частини з відповідним коректуванням факторів [10, с.3-4].

Загальна методика розрахунку показників, що характеризують ефективність використання засобів на заробітну плату умовно включає чотири групи показників: пропорціональності, зарплатомісткості, зарплатовіддачі та рентабельності (рис.1).

Перша група представлена коефіцієнтами: співвідношення темпу зростання обсягу виробництва, продукції товарів (робіт, послуг) і темпу зростання фонду заробітної плати та співвідношення між темпом зростання продуктивності праці і темпом зростання середньої заробітної плати. Коефіцієнти доцільно розраховувати двічі: виходячи з фонду заробітної плати, що включається у витрати на виробництво і реалізацію продукції (робіт, послуг) і із загального фонду заробітної плати.

До другої групи належать два показники, що характеризують зарплатомісткість виробництва продукції, товарів (робіт, послуг): питома вага фонду заробітної плати у витратах на виробництво продукції та питома вага фонду заробітної плати у вартості виробленої продукції.

До третьої групи відносяться чотири показники, які відповідають за величину результату, що припадає на 1 грн. фонду заробітної плати (від виробництва продукції, товарів (робіт, послуг), виручки від реалізації продукції, товарів (робіт, послуг), прибутку від реалізації продукції, товарів, чистого прибутку). Показники цієї групи, як і в першій, також доцільно розраховувати двічі.

Четверта група представлена одним показником рентабельності заробітної плати, який дозволяє оцінити рівень ефективності витрат на фонд оплати праці.

Як виходить з рис.1 практично ідентичними є наступні показники ефективності витрат на оплату праці: чистий прибуток на 1 грн. фонду заробітної плати та рівень рентабельності заробітної плати.

Також до недоліків вказаної класифікації відноситься відсутність показників співставлення результатів праці із тією частиною витрат на оплату праці, яка безпосередньо виплачується за виконану роботу – мається на увазі тарифна або основна заробітна плата. Як відомо, саме пряма заробітна плата на відміну від додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат обумовлює виконання основної функції заробітної плати – стимулюючої, яка полягає у встановленні залежності її розміру від кількості її якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Тому збільшення частки основної заробітної плати у

витратах на оплату праці є важливою умовою підвищення мотивації до праці і, як наслідок, підвищення її ефективності.

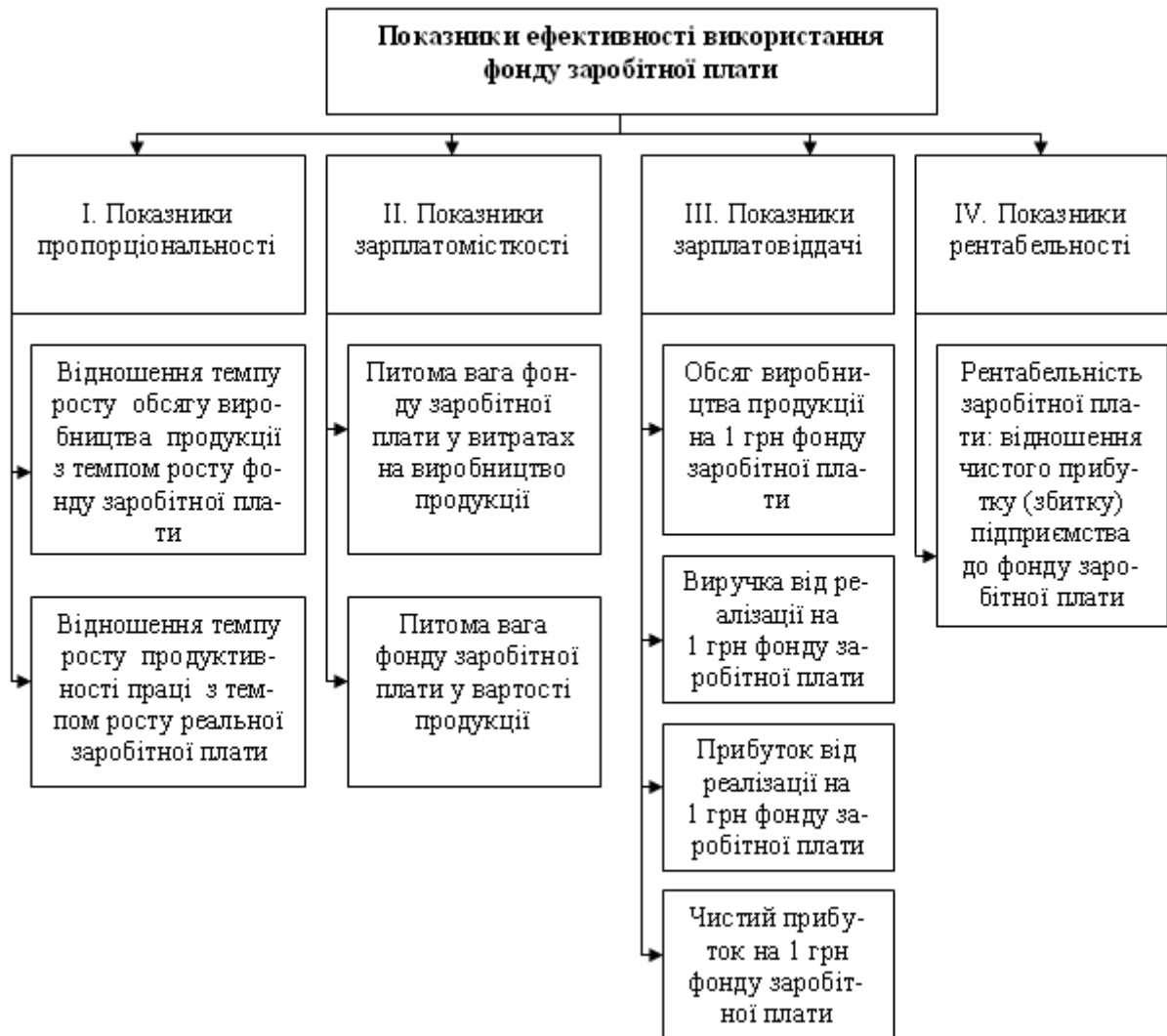


Рис.1 – Система показників ефективності використання фонду заробітної плати

Як результат, на нашу думку, необхідно показники співставлення прибутку підприємства і витрат на оплату праці перенести до групи показників рентабельності; вилучити із класифікації показників ефективності праці дубльований показник чистий прибуток на 1 грн. фонду заробітної плати; модифікувати показники зарплатовіддачі, замінивши фонд заробітної плати на фонд основної (тарифної) заробітної плати. Модифікація показників ефективності витрат на оплату праці наведена на рис.2.

Зниження рівня зарплатомісткості на підприємстві це позитивний результат, який призводить до підвищення ефективності діяльності підприємства і, в тому числі, до підвищення рентабельності витрат на оплату праці. Але існує і зворотна дія низького рівня зарплатомісткості продукції (не враховуючи макроекономічного ефекту – зниження суспільного попиту). Низький рівень зарплатомісткості продукції, в кінцевому разі, знижує рівень ефективно-

сті праці, оскільки у підприємця відсутні економічні мотиви до інвестування у механізацію і автоматизацію праці.

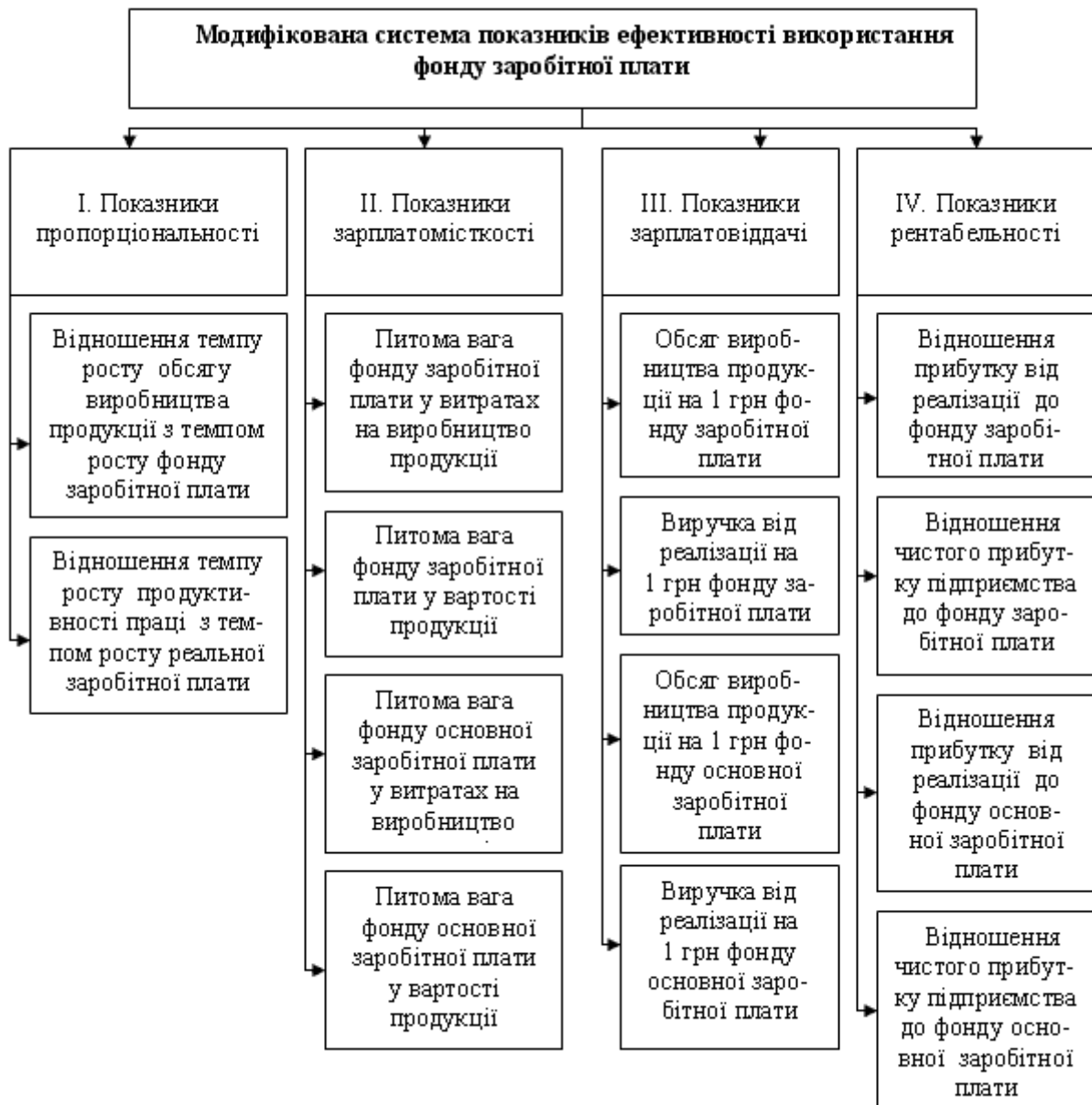


Рис.2 – Модифікована система показників ефективності використання фонду заробітної плати

Вступає в дію наступна ланцюгова послідовність: низький рівень зарплатомісткості – низький ефект заміщення праці основними засобами – незначні інвестиції в заміщення праці основними засобами – низький приріст продуктивності праці та інших показників ефективності праці. Як наслідок, за даних економічних умов, спостерігається несприятлива тенденція: темпи зростання середньомісячної заробітної плати випереджають темпи зростання продуктивності праці.

За статистикою МОП Україна відстає за показником продуктивності праці від старих країн-членів ЄС в 3,8-4,9 разів, нових країн-членів ЄС – в

2,2-3,8 разів; від інших країн світу (Великобританія, Ізраїль, Канада, США, Японія) – в 3,9- 5,9 рази від таких країн СНД, як Азербайджан, Білорусь, Казахстан – в 2-2,5 рази; відносно країн БРІК – Україна перевищує показники Китаю та Індії, але відстає від Російської Федерації (1,7 рази) та Бразилії (1,2 рази) [11; 12] (рис.3).

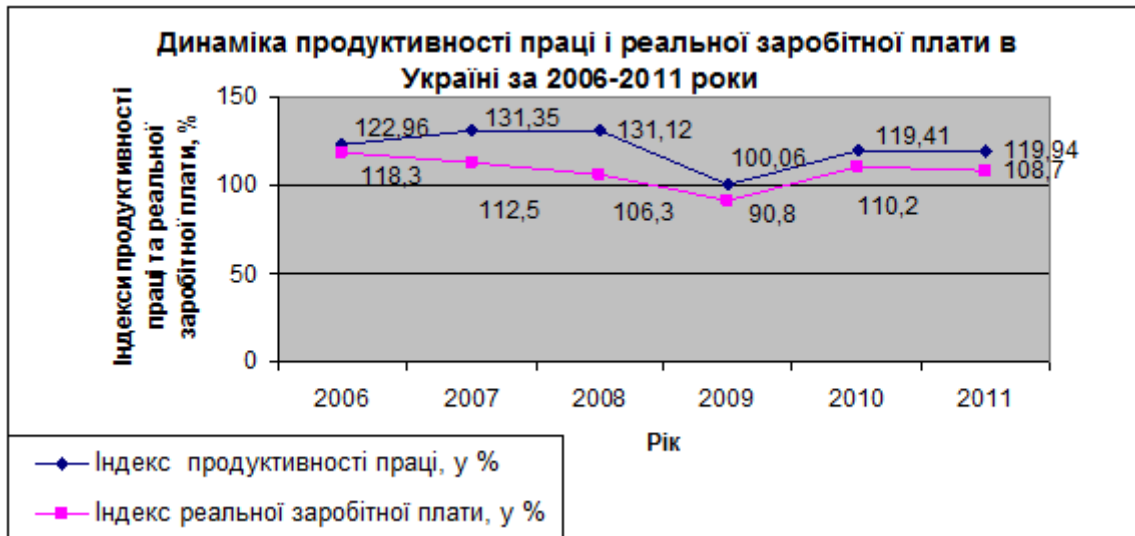


Рис.3 – Динаміка продуктивності праці і реальної зарплати в економіці України за 2006-2011 роки

Таке явище не можна назвати нормальним, воно повністю суперечить світовій практиці і теоретичним засадам економіки. Адже свідчить про те, що формування механізмів оплати праці в Україні сьогодні реально не залежить від результатів діяльності економіки, керованість в управлінні продуктивністю праці втрачена. Необхідно зауважити, що дещо близькі тенденції спостерігаються в пострадянських країнах – Росії, Білорусі. Першочерговим завданням постає зростання ролі державного регулювання цих важливих макроекономічних пропорцій, адже ринкове саморегулювання, як показали роки економічних перетворень, виявилось неспроможним забезпечити самонастроювання оптимальних співвідношень та суттєвого зростання продуктивності праці і оплати праці [13, с.460-461].

Отже, з позицій працівника, конкурентоспроможність зарплатної плати оцінюється за наступними показниками: по-перше, співвідношення середньої зарплатної плати по підприємству до середньої зарплатної плати у відповідній галузі (даний коефіцієнт показує, наскільки у вигідному (при значенні <1) чи не вигідному (при значенні >1) становищі за рівнем оплати праці перебуває працівник у ситуації, що склалася в середньому по галузі щодо оплати праці); по-друге: співвідношення середньої зарплатної плати із соціальними стандартами (даний показник характеризує рівень матеріального забезпечення в порівнянні із встановленими державними стандартами й обумовлений ефективністю при відповідності критерію ≥ 2). Наприклад, середньомісячна зарплатна плата ПАТ «Одескабель» (4536 грн) в 1,7 рази перевищує значення

даного показника по кабельній промисловості (2657 грн) та в 4,5 рази мінімальну заробітну плату, що підтверджує високий рівень конкурентоспроможності заробітної плати даного підприємства.

Нагальним питанням постає формування справедливої структури оплати праці за рахунок корегування постійної частини: доцільно підприємствам переходити від методу класифікації, який використовується для розробки тарифної системи, до бально-факторного методу, який є більш об'єктивним та гнучким. З метою вдосконалення змінної частини заробітної плати також корисно запроваджувати преміювання за результатами діяльності на основі управління за цілями. І для стимулювання праці керівників підприємства з урахуванням зарубіжного досвіду можна використовувати плани довгострокової мотивації, згідно з якими винагорода залежить від зростання вартості підприємства або досягнення довготермінових цілей. В даному випадку одним із варіантів вирішення проблем формування та розподілу фонду заробітної плати є програма «Т-система», що дозволяє контролювати й аналізувати внесок кожного співробітника в загальний результат підприємства й оптимізувати час на обробку даних [14, с.44-46].

За статистичними даними, в Україні в середньому по економіці лише 63% витрат приходить на виплату основної заробітної плати. Але, як стверджує політика оплати праці західних країн, структура фонду заробітної плати є ефективною при рівні основної заробітної платі у розмірі 80-85%. Наприклад, питома вага основної заробітної плати в Болгарії становить 80%, Данії – 85,6%, Великобританії – 82,7%, Російській Федерації значення питомої ваги основної заробітної плати не відповідає оптимальному співвідношенню і складає 78%. Дане явище зумовлено як індивідуальним вибором підприємствами систем оплати праці, так і відповідними умовами праці. Отже, структура витрат на оплату праці в Україні значно гірша в порівнянні із економічно розвинутими країнами. Досить низька питома вага прямих витрат на оплату праці в Україні свідчить про негативний вплив особливостей організації оплати праці на її ефективність [15; 16].

Для правильного аналізу фонду оплати праці неабияке значення має розподіл заробітної плати на постійну та змінну частини. Постійні витрати на оплату праці містять заробітну плату за тарифними ставками та посадовими окладами, оплату невідпрацьованого часу. До складу змінних віднесено доплати, надбавки, гарантовані та стимулюючі виплати.

Прогнозну величину суми витрат на оплату праці можна розрахувати на основі взаємозв'язку:

$$PT^{np} = PT_I \times I_{\text{ч}} \times I_B \times I_{\text{рвп}} \quad , \quad (2)$$

де PT^{np} – прогнозне значення суми витрат на оплату праці;

PT_I – фактичне значення суми витрат на оплату праці;

$I_{\text{ч}}$ – індекс середньооблікової чисельності працівників;

I_B – індекс продуктивності праці працівників;

$I_{\text{рвп}}$ – індекс рівня витрат на оплату праці.

Запропонована методика аналізу і прогнозування витрат на оплату праці дозволяє більш об'єктивно оцінити діяльність підприємства, виявити

резерви скорочення витрат і розробити заходи для їх використання шляхом усунення непродуктивних витрат [17, с.63-64].

Доцільно здійснювати облік і непрямих витрат, які пов'язані із зниженням людського капіталу підприємства, а саме втратою знань, умінь і навиків працівників, що звільняються, що зрештою призводить до зниження середньої продуктивності праці на підприємстві. В даному випадку доцільне планування фонду оплати праці нових працівників, що забезпечить дотримання загальноекономічного співвідношення продуктивності праці і заробітної плати [18, с.173].

Отже, в сучасних умовах ринкових перетворень для підтримки високого рівня конкурентного статусу підприємства одним із першочергових завдань постає питання оцінки ефективності заробітної плати. Адже дана методика визначає, які функції, обов'язки трудових процесів треба змінити, щоб отримати від працівників максимальну віддачу. Також дозволяє спланувати шляхи мінімізації слабких сторін працівників, розкрити вузькі місця роботи підрозділу (відділу) та виробництва у цілому.

В роботі розглянуто сутність категорії ефективність витрат на оплату праці. Проаналізовано сучасні погляди на показники ефективності праці та їх класифікації. Сфокусовано увагу на недоліках та невирішених частинах в питаннях сутності і класифікації показників ефективності праці та витрат на оплату праці на підприємстві. Запропоновано вдосконалення класифікації із коректуванням відомих і введенням нових показників ефективності праці та витрат на оплату праці на підприємстві. Встановлено та обґрунтовано значну роль у підвищенні ефективності витрат на оплату праці збільшення частки основної (змінної) заробітної плати.

Подальшими перспективами досліджень виступає розробка методичного апарату аналізу ефективності витрат на оплату праці та проведення розрахунків з використанням розробленої методики.

ЛІТЕРАТУРА

1. Боянова О.В. Формирование технологии и классификация затрат на оплату труда в учетно-аналитической системе управления / О.В. Баянова // Управление. – 2011. – № 9/10. – С. 38-43.
2. Шевчук Л.П. Інформаційні технології контролю заробітної плати шляхом формування мережевого бухгалтерського обліку / Л.П. Шевчук, А.А. Шевчук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2.Т.1. – С.101-106.
3. Горелова Л.В., Гордеев С.Е. Инновационные подходы к управлению затратами на персонал в организации / Л.В. Горелова, С.Е. Гордеев // Вестник Екатеринбургского Института. – 2010. – №1(9). – С.4-8.
4. Лиходєдова О.В. Витрати на персонал та їх оптимізація в умовах ринку / О.В. Лиходєдова // Торгівля і ринок. Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 30, Т.1 – С.236-242.

5. Сергієнко О.М. Заробітна плата: еволюція поглядів та система формування / О.М. Сергієнко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – №4 (119). – С.212-219.
6. Лісогор Л.С. Продуктивність праці в Україні: проблеми та перспективи підвищення / Л.С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – №2. – С.131-138.
7. Гамова О.В. Методичні засади кількісної оцінки ефективності оплати праці на промисловому підприємстві / О.В. Гамова // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – №3. – С.125-127.
8. Долинина Т.Н. Оценка эффективности использования фонда заработной платы / Т.Н. Долинина // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2008. – № 23. – С. 98-103.
9. Григашкина С.И. Методика оценки эффективности заработной платы / С.И. Григашкина // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – №322. – С.148-152.
10. Алферова С.Б. Обобщенная оценка экономической эффективности трудовых затрат / С. Б. Алферова // Наука ЮУрГУ. Секция экономики, управления и права: материалы 63-й науч. конф. / отв. за вып. С. Д. Ваулин ; Юж.-Урал. гос. ун-т.- Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – Т. 1. – С. 3-5.
11. Режим доступу: <www.ukrstat.gov.ua> – Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України.
12. Ромусік Я.В. Динаміка продуктивності праці економіки України у контексті диспропорційності міжнародних порівнянь [електронний ресурс] / Я.В. Ромусік // Ефективна економіка. – 2011.– №5.
13. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання / М.В.Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип.17. – С. 457-463.
14. Дороніна О.А. Напрями удосконалення системи оплати праці як складова кадрової політики підприємства / О.А. Дороніна // Вісник ДДФА: Економічні науки. – 2010. – №2. – С.41-46.
15. Витрати на робочу силу за 2010 рік [електронний ресурс] / Державна служба статистики України. Статистичний бюлетень; відповід. за випуск І.В.Сеник.– ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2011. – 75 с.
16. Режим доступу: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>> – офіційний веб-сайт Євростату (Eurostat).
17. Калина А.В. Облік та аналіз заробітної плати на підприємстві / А.В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – №2. – С.61- 64.
18. Богачев А.С. Організаційно-економічні фактори забезпечення ефективного використання фонду оплати праці на підприємствах / А.С.Богачев // Вісник економічної науки України. – 2008. – №2. – С.170-173.