

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДОХОДУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розглядаються функції та принципи формування заробітної плати, дивідендної політики й соціального пакету як складових доходу персоналу підприємства. На основі аналізу визначено функції доходу персоналу підприємства та принципи його формування, обґрунтовано питання взаємозв'язку функцій з принципами.*

*In the article discusses the functions and principles of formation salary, dividend policy and social package as components of income personnel. The analysis identified revenue stuff features and principles of its formation, substantiates the relationship between the functions of principles.*

*Ключові слова: дохід персоналу підприємства, функції, принципи.*

**Постановка проблеми.** Будь-яка економічна діяльність базується на системі відносин суб'єктів економіки. Особливої ваги заслуговує виробнича діяльність підприємств харчової промисловості, яка основана на взаємозв'язку робочої сили та засобів праці, що виражаються через майно підприємства і його персонал. Результатом таких відносин є певна величина доходу персоналу.

Також потрібно зазначити, що дохід персоналу в системі виробничих відносин відіграє двоїсту роль: з однієї сторони є джерелом задоволення власних потреб та подекуди нагромадження капіталу, відтворення робочої сили працівника, з іншої – основним важелем матеріального стимулювання до зростання ефективності виробництва та підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Він відіграє активну роль у виконанні багатьох соціально-економічних завдань і не лише на мікро-, але і на макрорівні та потребує оптимальності в формуванні для забезпечення інтересів усіх сторін. Значення та місце доходу персоналу у регулюванні економічних процесів виявляється через його функції, а належна реалізація їх у безпосередньому взаємозв'язку характеризує ефективність процесу формування доходу персоналу. Отже, для визначення напрямків оптимального формування доходу персоналу підприємства необхідно, в першу чергу, в теоретичному аспекті виокремити функції доходу та визначити ступінь їх реалізації.

Відомо, що будь-який процес базується на ряді принципів, не винятком є процес формування доходу персоналу підприємства. Тобто ефективність формування доходу персоналу підприємства не може бути вирішена без визначення та обґрунтування принципів.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблема визначення суті, змісту, функцій та принципів оплати праці як основної частини доходу персоналу, знайшла відображення в працях відомих економістів: А. Колота, Д. Богині, О. Грішнєвої, Н.І. Єсінової, В.В. Адамчука, М.С. Бабича, Л.І. Жукова, Т.О. Стрибулевич, І.Л. Петрова та І. Новак, які присвятили свої дослідження вивченню питання формування соціального пакету на підприємстві. Особливою частиною доходу персоналу, дивідендними виплатами, цікавились Л.О. Коваленко, Н.Г. Пігуль, С.В. Нестерова, Н.М. Колос. Щодо визначення функцій та принципів формування доходу персоналу підприємства як окремого показника, то дані дослідження залишились поза увагою вчених.

Отже, з огляду на сучасний стан розвитку наукових досліджень можна стверджувати, що проблема виокремлення функцій та принципів формування доходів працівників є актуальною і мало вивченою та потребує ретельного розгляду, а особливо за сучасних умов господарювання, коли дохід працівників є чи не найголовнішим важелем впливу на продуктивність праці.

**Постановка завдання.** Виокремлення функцій та принципів формування доходу персоналу підприємства на основі аналізу літературних джерел по вивченню його складових. Обґрунтування взаємозв'язку запропонованих функцій доходу персоналу з принципами його формування.

**Викладення основного матеріалу.** В попередніх наших досліджень визначено, що дохід персоналу – це сукупність матеріальних та нематеріальних благ, одержаних від підприємства за результатами діяльності, відповідно до укладеного договору (контракту), що використовується для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального розвитку персоналу. З точки зору роботодавця, «дохід персоналу» – це сума понесених витрат роботодавцем, яка пов'язана з використанням робочої сили і забезпеченням належного її відтворення; тобто це витрати пов'язані з діяльністю персоналу.

Економічний зміст цієї категорії детальніше виявляється у функціях, які виконують доходи персоналу підприємств. Реалізація функцій має забезпечувати досягнення основної мети – збалансування індивідуальних інтересів працівника зі стратегічними планами підприємства. Як відомо, функція – це, по-перше, роль, яка виконується об'єктом дослідження у певній сфері діяльності. Також можна сказати, що функція – це те, за що відповідає об'єкт у даному випадку [20].

Безпосередньо функції доходу персоналу підприємства в науковій економічній літературі не розглядались, проте наймовірний інтерес був приділений до визначення функцій заробітної плати, основної складової доходу (табл. 1).

Функції заробітної плати відповідно до різних літературних джерел

Дослідники Функції	Н.І. Єсінова [8, с. 300-301]	Н.А. Волгін [7, с. 21]	Н.Н. Абакумова, Р.Я. Подовалова [1, с.133-135]	Б.Н. Хомянський [16, с. 22]	Н. Павловська [13, с. 11]	А.М. Колот [11, с. 15]	Д.П. Богиня [5]	Н. Болотіна [6, с. 348]	С.Г. Цімарина [18, с. 85]	Е.А. Бельтюков, П.М. Ивонча [4, с.196]	В.В. Адамчук [2, с. 23]
відтворювальна											
стимулююча											
статусна											
регулююча											
соціальна											
формування платоспроможного попиту населення											
вимірювально- розподільна											
ресурсо-розміщувальна											
обліково-виробнича											
виробничо-часткова											
мотиваційна											
розподільча											

З проведеного дослідження можна зробити висновок, що поміж великого різноманіття функцій всі розглянуті нами вчені виділяють відтворювальну та стимулюючу функції. Розглянувши суть інших функцій констатуємо той факт, що вони мають різні назви проте відображають однакову суть. Наприклад обліково-виробнича, вимірювально-розподільна, виробничо-часткова, статусна й соціальна функції призначені для відображення міри живої праці при формуванні ціни та розподілі фонду споживання між працівниками й власниками засобів виробництва визначаючи статус працівника. Аналогічно можна поєднати ресурсо-розміщувальну та функцію формування платоспроможного попиту з регулюючою, відповідно до даних функцій відбувається регулювання співвідношення попиту та пропозиції робочої сили шляхом оптимізації розміщення працівників за регіонами, галузями економіки, підприємствами. Мотиваційна функція переплітається з вже згадуваною нами стимулюючою.

Отже, серед перерахованих функцій заробітної плати на основі проведеного аналізу виділимо 4 основних: відтворювальну, стимулюючу, соціальну та регулюючу. Дані функції також можна пов'язати з доходом персоналу підприємства. Проте суть їх дещо буде відрізнятися, так як зарплата різниться з доходом персоналу на величину виплат, що не входять до фонду оплати праці, які в свою чергу надають перерахованим функціям іншого характеру.

Відтворювальна функція полягає в забезпеченості працівників необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили. Але забезпечення персоналу життєвими благами лише за рахунок заробітної плати за фактично виконану роботу недостатньо. Сьогодні працівників все більше починає цікавити майбутнє. Тому, не аби яку роль у відтворенні робочої сили відіграють оплата страхування, компенсація моральної шкоди, оплата послуг лікування, витрати на підготовку та перепідготовку кадрів тощо. Саме ось ці додаткові виплати у сполученні з заробітною платою допоможуть в повній мірі забезпечити відтворення робочої сили працівника.

Особливої уваги заслуговує стимулююча функція, яка полягає в встановленні залежності заробітної плати працівника від його трудового внеску, від результатів виробничо-господарської діяльності підприємства, що уособлює в собі зовнішнє стимулювання та застосування матеріальних стимулів. Якщо говорити про доход персоналу підприємства, то він, крім матеріальних, включає в себе моральні стимули, які забезпечені соціальним пакетом підприємства. Проте, якщо до усього перерахованого додати внутрішнє спонукання людини, тобто прагнення працівника до отримання доходу, то застосування стимулів буде більш ефективніше для господарської діяльності підприємства, а праця усвідомленою для працівника. Сукупність внутрішнього та зовнішнього стимулювання прийнято визначати як мотивація, тому і функцію,

яка забезпечує відповідність винагороди працівника його трудовій діяльності та внутрішнім мотивам доцільніше назвати мотиваційною. Проте характеризуючи доход персоналу підприємства мотиваційна функція відіграє не абияку роль у залученні капіталу у господарську діяльність та отримання власником дивідендів за вкладені кошти. Дана характеристика є ще однією відмінною рисою при порівнянні мотиваційної функції заробітної плати та доходу персоналу.

Регулююча функція доходу персоналу окрім перерахованих ознак характерних аналогічній функції заробітної плати має свої індивідуальні особливості. Диференціація рівня доходу персоналу підприємства крім перерахованого вище відбувається ще за відносинами власності, тобто спостерігається різниця в доходах звичайних працівників та власників підприємства.

Щодо доходу персоналу то соціальна функція окрім пропорційного розподілу фонду споживання підприємства за заробітною платою передбачає також забезпечення однакової оплати по акціям за однакою їх кількість, що належить власнику. Отже, за однакою працю та за однакою вкладений капітал працівники повинні одержувати рівний доход.

Крім перерахованих вище функцій, характерною для доходу персоналу є така економічна функція як оцінювальна – забезпечує визначення відповідності величини доходу персоналу фінансовому стану підприємства, його формування та потенційні можливості до збільшення. При дослідженні нами функцій заробітної плати не було помічено оцінювальної, адже в більшій своїй мірі зарплата компенсується за рахунок витрат підприємства. Проте інша частина доходу персоналу – соціальні виплати та дивіденди – забезпечуються за рахунок фінансових результатів суб'єктів господарювання, при їх збільшенні повинен зростати і доход персоналу підприємства. Крім цього, на основі показника доход персоналу підприємства можна оцінити соціальний розвиток суб'єкта господарювання та доходи працездатного населення країни.

Отже, виходячи з ролі доходу персоналу та його місця в економіці, враховуючі проаналізовані функції заробітної плати, виділимо основні, що характерні безпосередньо доходу: відтворювальну, мотиваційну, соціальну, регулюючу та оцінювальну. Реалізація даних функцій має забезпечити збалансування індивідуальних потреб працівників зі стратегічними потребами суб'єкта господарювання.

Усі перелічені функції відображають діалектичну єдність і лише в сукупності дозволяють правильно розуміти сутність та поняття доходу персоналу. Всі функції взаємозалежні. Так, відтворювальна функція є продовженням мотивуючої, а у взаємозв'язку з оцінювальною спрямовані на збільшення виробництва продукції. Крім цього регулююча, відтворювальна та мотивуюча функції одночасно відіграють соціальну роль. Іншими словами функція доходу персоналу – це та роль, що виконують виплати працівникам при взаємовідносинах їх з підприємствами.

Успішна реалізація перерахованих функцій, в свою чергу базуються на дотриманні принципів формування доходу персоналу в умовах ринку. Виходячи з нової інтерпретації функцій доходу персоналу необхідно запропонувати і нові принципи його формування.

Поняття «принцип» (лат. *principium* — начало, основа) – це те первинне, що лежить в основі певної сукупності фактів, теорії, науки; це певне правило, сформульоване на основі пізнання законів чи закономірностей чинити саме так [19]. Тож, принципи формування доходу персоналу підприємства – це правила, що відображають дію економічних законів і направлені на реалізацію функцій доходу персоналу.

Виокремлюючи принципи формування доходу персоналу підприємства знову ж таки звернемося до принципів формування заробітної плати, дивідендів, соціального пакету, тобто до принципів формування окремих складових доходу працівника.

За В.В. Адамчуком для реалізації функцій заробітної плати необхідне дотримання наступних принципів: 1. Підвищення реальної заробітної плати в міру зростання ефективності виробництва і праці. 2. Забезпечення випереджаючих темпів росту продуктивності праці порівняно з темпами зростання середньої заробітної плати. 3. Диференціація заробітної плати в залежності від трудового вкладу працівника в результати роботи діяльності підприємства. 4. Рівна оплата за рівну працю. 5. Державне регулювання оплати праці. 6. Облік впливу ринків праці. 7. Простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці [2, с. 149]. Аналогічні принципи виділяє і Н.І. Єсінова [8, с. 301-302].

Л.І. Жуков, В.В. Горшков зазначають, що формування заробітної плати здійснюється на основі таких принципів: розподіл по кількості і якості праці; матеріальна зацікавленість в високих кінцевих результатах праці; сполученні індивідуальних інтересів з колективними; постійне підвищення реальної заробітної плати робітників і службовців, випереджаючі темпи росту продуктивності праці порівняно зі збільшенням її оплати; сполучення централізованого регулювання заробітної плати з самостійністю підприємства [9, с. 150].

М.С. Бабич і В.А. Домбровський у своїй праці висвітлюють інші принципи: заробітна плата повинна повністю відшкодувати витрати на відтворення головної продуктивної сили; створення економічних можливостей працівнику для збільшення заробітної плати; забезпечення самостійності трудових колективів у формуванні індивідуальної заробітної плати працівників; забезпечення гнучкості системи нарахування зарплати відповідно до результатів роботи кожного працівника; стимулювання працівника до самовдосконалення та вдосконалення робочого місця [3, с. 118].

Розробка ефективної дивідендної політики базується на використанні таких принципів:

- збалансування різноманітних інтересів акціонерів, кредиторів та самого акціонерного товариства як суб'єкта господарювання;
- врахування впливу інфляції на рівень дивідендних виплат акціонерам і обсяг реінвестованого чистого прибутку підприємства;
- використання не менше 5 % чистого прибутку на формування резервного фонду акціонерного товариства до досягнення ним 25 % статутного фонду;
- врахування різниці в інтересах дрібних і великих (стратегічних) інвесторів;
- формування і збереження основного контингенту акціонерів, яких задовольняє дивідендна політика підприємства;
- розумне поєднання грошових і негрошових форм виплати дивідендів, виходячи з реальних фінансових і матеріальних можливостей акціонерного товариства;
- врахування асиметричної інформації, тобто різного ступеня інформованості акціонерів і менеджерів про реальний стан справ і перспективи розвитку підприємства;
- врахування фактору ризику[15].

Що ж стосується соціального (компенсаційного) пакету, то І.Л. Петрова виділяє такі принципи його формування: кожний елемент компенсаційного пакету повинен відповідати обґрунтованим критеріям диференціації виплат, а також відбивати зв'язок особистих і колективних результатів праці; компенсаційний пакет повинен складатись з постійної та змінної частин, тобто включати тверді і м'які компоненти; комплекс засобів компенсаційного пакету має бути основою мотивації до реалізації не лише оперативних і тактичних, але й стратегічних цілей підприємства [14, с. 43].

За І. Новак ефективне використання соціального пакета вимагає забезпечення дотримання трьох принципів компенсаційної політики: конкурентоспроможність (зовнішня справедливість), відповідність (внутрішня справедливість) та індивідуальна справедливість [12, с. 9].

Відобразимо всі перераховані принципи формування складових доходу персоналу підприємства в табл. 2.

Таблиця 2

**Принципи формування складових доходу персоналу підприємства**

Дослідники	В.В. Адамчук [2, с. 149]	Н.І. Єсінова [8, с. 301-302]	Л.І. Жуков, В.В. Горшков [9, с. 150]	М.С. Бабич В.А. Домбровський [3, с. 118]	Л.О. Коваленко [15]	І.Л. Петрова [14, с. 43]	І. Новак [12, с. 9]	Узагальнені принципи формування доходу персоналу	
Принципи	2	3	4	5	6	7	8	9	
1									
Підвищення реальної заробітної плати в міру зростання ефективності виробництва і праці	+	+	+					Соціальної справедливості	
Рівна оплата за рівну працю	+	+							
Диференціація заробітної плати в залежності від трудового вкладу працівника в результати роботи підприємства	+	+		+		+			
Розподіл по кількості і якості праці			+						
Заробітна плата повинна повністю відшкодувати витрати на відтворення головної продуктивної сили				+					
Комплекс засобів компенсаційного пакету має бути основою мотивації до реалізації не лише оперативних і тактичних, але й стратегічних цілей підприємства						+			
Відповідність (внутрішня справедливість)							+		
Індивідуальна справедливість							+		
Державне регулювання оплати праці	+	+							Правового забезпечення
Облік впливу ринків праці	+	+							
Постійне підвищення реальної заробітної плати робітників і службовців			+	+				Правового забезпечення	
Сполучення централізованого регулювання заробітної плати з самостійністю підприємства			+						
Врахування впливу інфляції на рівень дивідендних виплат акціонерам і обсяг реінвестованого чистого прибутку підприємства					+			Правового забезпечення	

Дослідники Принципи								Узагальнені принципи формування доходу персоналу
	В.В. Адамчук [2, с. 149]	Н.І. Єсінова [8, с. 301-302]	Л.І. Жуков, В.В. Горшков [9, с. 150]	М.С. Бабиш В.А. Домбровський [3, с. 118]	Л.О. Коваленко [15]	І.Л. Петрова [14, с. 43]	І. Новак [12, с. 9]	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці	+	+						Простоти
Врахування асиметричної інформації, тобто різного ступеня інформованості акціонерів і менеджерів про реальний стан справ і перспективи розвитку підприємства					+			
Компенсаційний пакет повинен складатись з постійної та змінної частин, тобто включати тверді і м'які компоненти						+		
Забезпечення самостійності трудових колективів у формуванні індивідуальної заробітної плати працівників				+				Конкурентоспроможності
Стимулювання працівника до самовдосконалення та вдосконалення робочого місця				+				
Формування і збереження основного контингенту акціонерів, яких задовольняє дивідендна політика підприємства					+			
Розумне поєднання грошових і негрошових форм виплати дивідендів, виходячи з реальних фінансових і матеріальних можливостей акціонерного товариства					+			
Конкурентоспроможність (забезпечення здоров'я, розвиток корпоративної культури, навчання, підвищення кваліфікації, мотивація праці)							+	Єдності та протилежності інтересів
Сполученні індивідуальних інтересів з колективними			+			+		
Збалансування різноманітних інтересів акціонерів, кредиторів та самого акціонерного товариства як суб'єкта господарювання					+			
Врахування різниці в інтересах дрібних і великих (стратегічних) інвесторів					+			Єдності та протилежності інтересів
Забезпечення випереджаючих темпів росту продуктивності праці порівняно з темпами зростання середньої заробітної плати	+	+	+					

В табл. 2 перераховано 25 принципів формування складових доходу персоналу, які логічно притаманні і механізму формування узагальненого показника – доходу персоналу підприємства. Проте деякі принципи ідентичні один одному, хоча мають різну назву проте відображають єдину суть. Тому на основі визначених вище функцій та проаналізованих принципів (табл. 2), згрупувавши для кращого сприйняття їх відповідним чином (щоб не суперечили один одному, мали різний зміст і поєднували цілі суб'єкта господарювання та його персоналу), можна сформулювати 5 основних принципів формування доходу персоналу підприємства: соціальної справедливості, правового забезпечення, конкурентоспроможності, єдності та протилежності інтересів. Також відмітимо, що зазначений принцип заробітної плати, що відображає забезпечення випереджаючих темпів росту продуктивності праці порівняно з темпами зростання середньої заробітної плати не є соціально справедливим та вигідним лише для підприємства, відображає інтереси однієї сторони виробничих відносин, а не спільні інтереси, тому при дослідженні доходу персоналу ми його не розглядаємо.

Важливою передумовою посилення дієвості доходу є встановлення безпосереднього його зв'язку з результатами праці, виробництва. Таким чином підвищується зацікавленість усього персоналу (будь-то власники чи звичайні працівники) в кінцевих результатах виробництва, а збільшення доходів напряду має бути пов'язано з результатами діяльності, яку проводить працівник за допомогою капіталу власників, з її ефективністю. Розподіл доходу відповідно до результатів праці, її кількості та якості, а також вкладеного капіталу з урахуванням понесених витрат відображає принцип соціальної справедливості.

Відповідно, важка, висококваліфікована праця оплачується вище, ніж праця нижчої кваліфікації. Проте за статтю, віком і т.д. в середині одного підприємства диференціація доходу персоналу має

обмежуватись, щоб не допустити дискримінації. Щодо капітальних вкладень то доход власника також буде залежати від кількості та виду акцій, сфери вкладання капіталу та форми.

Наступний принцип – принцип правового забезпечення – передбачає проведення зовнішнього (державного) та внутрішнього (підприємством) регулювання доходу персоналу, на основі встановлення періодичності його виплат, систематичності підвищення (зменшення) та врахування інфляційних процесів. Доход персоналу підприємства має системний характер оскільки заробітна плата (щомісячно), соціальні виплати працівнику (щомісячно, раз на рік) та дивіденди (раз на рік) виплачуються через певний проміжок часу. Періодичність виплат доходу обумовлена в законодавстві України та нормативних актах підприємства [10].

Особливої уваги з боку працівників заслуговує принцип простоти, який забезпечує широку інформованість про нарахування та виплату доходу персоналу таким чином, щоб одержувач чітко міг уявляти базу нарахування доходу, джерела його виплати, фактори зростання або спадання величини. Отже, працівник має можливість самостійно формувати структуру свого доходу за рахунок більш вигідних та досяжних йому складових. Підприємство, в свою чергу, має задоволений продуктивний персонал та розвинені виробничі можливості. Даний принцип прямо відображає одну з перерахованих функцій притаманних доходу персоналу підприємства – мотиваційну.

Четвертий принцип конкурентоспроможності запозичений у І. Новак при розгляді ефективності використання соціального пакета за яким соціальне забезпечення персоналу підприємства займає провідні позиції порівняно з іншими суб'єктами господарювання при пошуку висококваліфікованих працівників. Щодо даного принципу формування доходу персоналу підприємства, то він відображає співвідношення доходу, який пропонує підприємство, із доходом аналогічного працівника, що сформувався на ринку. За успішної реалізації даного принципу передбачається забезпечення залучення висококваліфікованих кадрів (мотивованих належними рівнем оплати праці та соціального забезпечення, можливістю самовдосконалення) та інвесторів (зацікавлених можливістю отримання значних дивідендів та процентів). Зазначимо також, що величина доходу персоналу підприємства, яка для нього є витратами на робочу силу, має бути вкрай оптимальною, щоб забезпечити конкурентоспроможність підприємства в цілому і його продукції на ринку.

Останній принцип – єдність і протилежність інтересів є загальним принципом економічної теорії. В нашій інтерпретації він відображає взаємозв'язок інтересів працівника і роботодавця з приводу отримання доходу. Ще Нобелівський лауреат з економіки Джон Неш у свої працях доводив, що позитивний результат одного суб'єкта неминуче призводить до погіршення стану іншого, тому формування доходу персоналу має забезпечити збалансованість індивідуальних інтересів з колективними. Крім цього, варто також врахувати розбіжності в інтересах різних категорій персоналу. Таким чином, величина доходу персоналу має бути максимально збалансованою для повного забезпечення цілей суб'єктів економіки. Тобто вона має бути такою, щоб максимально задовольняла потреби працівника і в той же час не зменшувала ділову активність підприємства.

Дотримання названих принципів є необхідною умовою ефективного формування доходу персоналу, запорукою досягнення поставлених цілей суб'єктами економіки.

Виходячи з перерахованих принципів формування доходу персоналу підприємства і його функцій, а також враховуючи зміст побудуємо їх взаємозв'язок (рис. 2).

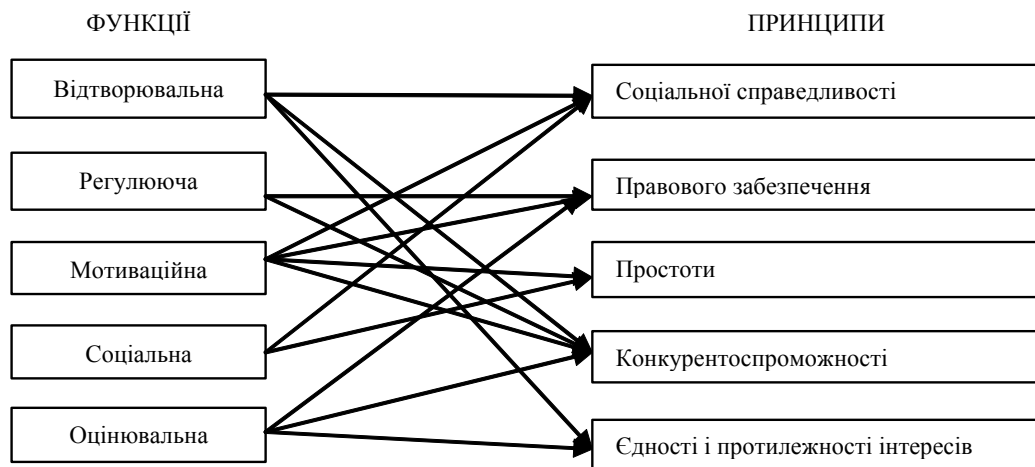


Рис. 2. Зв'язок принципів формування та функцій доходів персоналу підприємства

Як видно з рис. 2 між функціями та принципами існує тісний взаємозв'язок, тобто для реалізації однієї функції необхідно дотримуватись декількох принципів.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отже, основними функціями доходу персоналу підприємства можна вважати відтворювальну, мотиваційну, соціальну, регулюючу та оцінювальну. Дивлячись на те, що більшість з перелічених функцій не реалізовується на повну в сучасних умовах, подальші дослідження будуть спрямовані на розроблення шляхів проведення реформування механізму формування доходу персоналу підприємства з метою забезпечення оптимального рівня доходу працівникам та найбільшу віддачу робочої сили в їх трудовій діяльності, що виражається через ефект для обох сторін трудового процесу. Реалізація даних функцій буде більш ефективною за умови виконання принципів формування доходу персоналу підприємства. В дослідженні виділено 5 принципів: соціальної справедливості, правового забезпечення, простоти, конкурентоспроможності, єдності і протилежності інтересів. Всі вони тісно взаємопов'язані між собою і доповнюють один одного.

### Література

1. Абакумова Н.Н. Политика доходов и заработной платы : [учебное пособие] / Н.Н. Абакумова, Р.Я. Подовалова. – Новосибирск : НГАЭиУ; М. : ИНФА. – М., 1999. – 224 с.
2. Адамчук В.В. Экономика труда : [учебник] / Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. – М. : ЗАО «Финстатинформ», 1999. – 431 с.
3. Бабич М.С. Заробітна плата – головний елемент стимулювання праці / М.С. Бабич, В.А. Домбровський // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – № 2. – Ч. 2. – С. 116-118.
4. Бельтюков Е.А. Функции заработной платы и их проявление в условиях рыночной экономики / Е.А. Бельтюков, П.М. Ивонча // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – № 2. – Ч. 3. – С. 195-198.
5. Богиня Д.П. Основи економічної праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/40/2693.html>
6. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Болотіна Н.Б. – [2-е вид., стер.]. – К. : Вікар, 2004. – 725 с.
7. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения) / Волгин Н.А. – М. : Издательство «Экзамен», 2003. – 224 с.
8. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навч. посібник] / Єсінова Н.І. – К. : Кондор, 2006. – 432 с.
9. Жуков Л.И. Справочное пособие по труду и заработной плате / Л.И. Жуков, В.В. Горшков. – М. : Финансы и статистика, 1990. – 272 с.
10. Кодекс законів про працю України (поточна редакція від 11.06.2009 на підставі 1254-17) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
11. Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту й змісту функцій заробітної плати / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 6. — С. 15-19.
12. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 6-12.
13. Павловська Н. Необхідність та шляхи забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати / Н. Павловська // Україна: аспекти праці. – 2008. - № 2. – С. 10-16.
14. Петрова І.Л. Структурно-матричний підхід до формування компенсаційного пакету працівників підприємства / І.Л. Петрова // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – № 2. – Ч. 1. – С. 43-45.
15. Фінансовий менеджмент – Коваленко 5.7. (Дивідендна політика) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/52/3790.html>
16. Хомелянский Б.Н. Доходы и жизненный уровень населения : [учебное пособие] / Хомелянский Б.Н. – Новосибирск, 2001. – 45 с.
17. Цал-Цалко Ю.С. Статистичний аналіз фінансової звітності: теорія, практика та інтерпретація : [монографія] / Цал-Цалко Ю.С. – Житомир : Житомирський державний технологічний університет, 2004. – 506 с.
18. Цімарина С.Г. Характеристика заробітної плати як складової доходів населення / С.Г. Цімарина // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – № 4. – С. 83-87.
19. <http://uk.wikipedia.org/wiki/Принцип>
20. [http://studybook.org.ua/articles/funktsija\\_715.html](http://studybook.org.ua/articles/funktsija_715.html)> Що таке функція </ a>

Надійшла 07.09.2010