

УДК: 338.45:005.955:005.931.11

DOI: 10.31891/2307-5740-2018-264-6(1)-169-173

ЗІНОВСЬКА С. І.

Запорізький національний університет

## ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ КРИЗИ

*В статті проведено ґрунтовний аналіз основних проблем організації оплати праці персоналу на промислових підприємствах. Визначено причини, які призводять до виникнення проблем організації оплати праці персоналу на промислових підприємствах. Сформовано шляхи вирішення проблем організації оплати праці персоналу на промислових підприємствах, серед яких корегування стратегії розвитку підприємства відповідно до сучасних умов функціонування; розробка нових можливостей та уточнення сформованих завдань; впровадження нових схем оплати праці; контроль за використанням фонду оплати праці; впровадження сучасних технологій та інноваційного обладнання у виробництво; встановлення відповідності між продуктивністю робітника та рівнем заробітної плати.*

*Ключові слова: персонал, оплата праці, криза, промислові підприємства, проблеми оплати праці.*

ZINOVSKA S.

Zaporizhzhia National University

## PROBLEMS OF PERSONAL PAYMENT ORGANIZATION AT INDUSTRIAL ENTERPRISES IN CRISIS

*The article analyzes the problems of the organization of labor remuneration at industrial enterprises in the conditions of crisis, the reasons for the emergence of these problems and the ways of their solution are determined.*

*A thorough analysis of the main problems of the organization of labor remuneration of personnel at industrial enterprises has been carried out and the following are defined: closure of enterprise divisions; reduction of wages; dismissal of staff; increase of the requirements for the quality of the manufactured products; reduction of production volumes; not using motivational measures for staff; delay in payment of wages; slowdown of labor potential development of personnel; absence of connection between the volume of performed work by the personnel and the level of remuneration; not taking into account the needs of employees.*

*The reasons, which lead to problems of the organization of remuneration of personnel at industrial enterprises, are determined: riskiness of production; false strategy of enterprise activity; increase in items of expenses and collection of funds from the wage fund. The ways of solving the problems of the organization of labor remuneration of personnel at industrial enterprises are formed, among them: the adjustment of the strategy of development of the enterprise in accordance with modern conditions of functioning; development of new opportunities and clarification of the tasks; introduction of new wage schemes; control over the use of the wage fund; introduction of modern technologies and innovative equipment into production; the establishment of a correspondence between the productivity of the worker and the level of wages.*

*It is revealed that solving the problems of the organization of remuneration and its increase will contribute to meeting the needs of the personnel, which will positively affect the growth of production and indicators of the economic activity of the enterprise.*

*Key words: personnel, wages, crisis, industrial enterprises, problems of wages.*

**Постановка проблеми.** Актуальність проблеми організації оплати праці персоналу на промислових підприємствах пояснюється тим, що саме від діяльності даної категорії залежать показники результативності на підприємстві. Оплата праці є саме тим чинником, який мотивує працівників виконувати завдання з максимальною віддачею та зацікавленістю. Під час кризового стану підприємства оплата праці може зазнавати змін, виплати можуть корегуватися або затримуватися, що негативно впливає на вмотивованість персоналу та результативність виробництва. В сучасних умовах ринкової конкуренції необхідно прикладати максимальних зусиль для змін показників діяльності та виробництва в позитивному напрямку для того, щоб досягти очікуваного ефекту. Одним з способів є збільшення мотивації персоналу матеріальними заходами, тобто оплатою праці, що є досить складно в умовах кризового стану.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Чимало вчених досліджували питання організації оплати праці, проблеми її підвищення, шляхи вирішення існуючих проблем, задоволення потреб працівників, особливості розвитку промисловості, а саме: Сьомченко В.В., Засипко К.О. [1]; Базалійська Н.П., Кравець С.А. [2]; Куліков Г.Т. [3]; Шляга О.В., Пархоменко Л.О. [4]; Савков Д.С. [5]; Ізвіт Т.Л., Науменко І.П. [6]; Сушко М.Ю. [7]; Кульганік О.М., Кобильник Т.О. [8]; Голосніченко Д.І., Довжик А.М. [9]; Хаустова Є.Б., Маринченко І.В. [10].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В умовах сьогодення проблеми організації оплати праці персоналу на промислових підприємствах потребують більш ґрунтового аналізу. Дана проблема зростає внаслідок нестабільності соціально-економічного стану країни, змінності законодавства та рівень заробітної плати перестав задовольняти потреби працівників. Таким чином, оплата праці втрачає своє соціально-економічне значення і тому існує потреба у більш детальному дослідженні окресленої проблеми в умовах кризи.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз проблем організації оплати праці персоналу на промислових підприємствах в умовах кризи, причин виникнення даних проблем та визначення шляхів їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Питання оплати праці є важливою категорією в сучасних умовах розвитку економіки, де кожен суб'єкт господарювання здійснює свою діяльність в умовах конкуренції з метою збільшення свого доходу та зайняття провідних позицій на ринку. Дохід підприємства залежить від багатьох факторів, які впливають на його діяльність та на сам процес виробництва. До основних таких факторів можна віднести умови виробництва; якість продукції; витрати на виробництво; маркетингову політику; мотивацію працюючого персоналу.

Витрати на виробництво є найширшою категорією, яка впливає на дохід підприємства, так як включає в себе всі можливі затрати, які виникають в процесі виготовлення продукції та прямо пропорційно відображаються в ціноутворенні. Однією із складових загальних витрат підприємства є витрати на оплату праці працівників. В той час, коли інші витрати можна змінювати, оцінюючи лише кількісні зміни в процесі виробництва, корегування витрат на оплату праці включає в себе також і якісні аспекти змін.

Оплата праці є одним з основних способів мотивації ефективної роботи персоналу. На кількість грошових виплат впливає обсяг виконаної роботи, час, який працівник проводить на роботі, складність умов виробництва, рівень кваліфікації, результати діяльності підприємства [1]. Як бачимо, на рівень заробітної плати впливає ряд певних чинників та найголовнішим з них, що впливає на кількісну винагороду, є фактичний обсяг роботи, яку виконує працівник.

Поняття «заробітна плата» розглядається з різних сторін як соціальна, економічна та правова категорія. Як соціальна категорія заробітна плата повинна забезпечити достатній рівень для проживання населення. З економічної точки зору заробітна плата – це ціна праці працівника, винагорода за фізичну або інтелектуальну діяльність. Суть заробітної плати як правової категорії полягає в тому, що її рівень не може бути меншим за встановлений рівень законодавством.

Виходячи з вище зазначеного, слід відзначити, що за умови кризового стану розмір заробітної плати на підприємстві скорочується, що має негативний вплив на продуктивність праці персоналу. При цьому, характеристика фінансового стану діяльності підприємства визначається за різними показниками, найголовнішим з яких є платоспроможність підприємства. Даний показник говорить про стабільність фінансового стану, здатність своєчасно розраховуватись з постачальниками, здійснювати необхідні витрати, вносити платежі до бюджету, своєчасно оплачувати працю персоналу [3].

Таким чином, в умовах кризи однією з перших категорій витрат підприємства, що підпадає під скорочення, є витрати на плату праці. Це пояснюється тим, що підприємство скорочує свої витрати на виплату заробітної плати та не змінює витрати на виробництво продукції з метою збереження розміру доходу на тому ж самому рівні.

Проте, далеко не завжди такий спосіб дій є виправданим, тому що заробітна плата є головним мотивуючим чинником, що спонукає персонал до ефективної діяльності, збільшує їх продуктивність праці, якість виготовленої продукції. Проблеми, які виникають під час здійснення стабільної виплати заробітної плати, негативно відображаються на обсягах та якості виробництва продукції.

Підстави, внаслідок яких діяльність підприємства характеризується кризовим станом, можуть виникати за різними причинами, тому доцільно використовувати і різні шляхи їх подолання. Найкраще вирішувати проблеми комплексно, об'єднуючи способи вирішення в такі групи:

- співпраця з новими інвесторами;
- зменшення собівартості продукції;
- вдосконалення маркетингової політики [4].

В умовах кризової діяльності першочерговим завданням організації діяльності підприємства повинно бути не максимальне виконання нормативів, а мотивація персоналу, перед яким постають зміни в умовах виробництва. Налагодження комунікаційних зв'язків між різними ланками виробництва має вагомий вплив на умови діяльності, фактор людського розуміння.

До проблем організації оплати праці персоналу на промислових підприємствах в умовах кризи можна віднести:

Зменшення фонду оплати праці – така проблема виникає внаслідок того, що підприємство, перебуваючи в умовах кризи, спрямовує всі свої заощадження на виконання обов'язків перед кредиторами. Компенсація збитків, спричинених кризою, потребує використання додаткових резервів для забезпечення умов безперебійного виробництва. Намагаючись скоротити витрати підприємство як наслідок може скорочувати розмір фонду оплати праці, використовувати кошти закладені в ньому за нецільовим призначенням для виконання інших зобов'язань.

Закриття підрозділів підприємства – для того, щоб зменшити витрати на діяльність виробництва, але при цьому не змінити обсяги виробництва, керівники вищої ланки можуть прийняти рішення про закриття менш значимих підрозділів підприємства та делегувати їх повноваження на інших працівників. Таке рішення призводить до скорочення штатних працівників, внаслідок чого зменшуються витрати на оплату праці, але при цьому збільшується обсяг робіт для інших робітників. При незмінній заробітній платі

ефективність праці падає, тому що відсутня серед персоналу мотивація для виконання більших обсягів роботи за тією ж самою оплатою.

Звільнення персоналу за всіма підрозділами та ланками підприємства є найбільш простим рішенням для того, щоб залишити рівень виплачуваних заробітних плат незмінним та стабільним. Однак, проблемою є те, що завданням підприємства є продовження ефективної діяльності, що неможливо за відсутності достатньої кількості кваліфікованих кадрів.

Збільшення нормативів виготовлення продукції – намагаючись компенсувати збитки, які виникли внаслідок кризи діяльності підприємства, потрібно збільшити отримуваний дохід. Між обсягом виготовленої продукції, яка реалізується на ринку збуту та отриманим доходом, існує прямо пропорційна залежність. Для того, щоб залишити статті витрат незмінними, а саме витрати на оплату праці, необхідно обрати шлях зі збільшення нормативів виготовлення продукції. Не завжди такий спосіб може бути ефективним, тому що необґрунтованим є надмірне навантаження на норми виробітку без додаткової мотивації та надбавок до основної заробітної плати, що може призвести до погіршення ефективності роботи.

Скорочення показників обсягів діяльності – така проблема виникає внаслідок неможливості підприємством повноцінно фінансувати свою діяльність в умовах кризи та забезпечувати процес виробництва. Скорочення виготовленої продукції впливає на скорочення доходу підприємства, з якого формується фонд оплати праці.

Відсутність зв'язку між обсягом виконаних робіт персоналом та рівнем оплати праці.

Відсутність мотиваційних заходів для персоналу – в умовах кризи необхідно створювати інформаційне забезпечення працівників щодо майбутніх планів та заходів, які будуть застосовуватися для подолання кризової ситуації. Для забезпечення подальшої стабільності роботи персоналу необхідно створювати в робочому колективі клімат взаєморозуміння та поваги, передчасно повідомляти про можливі зміни. Також доцільно чітко формувати та встановлювати цілі і завдання під час виходу з кризового стану, організувати зворотній комунікаційний зв'язок між ланками виробництва.

Затримка виплати заробітної плати, зменшення темпів зростання номінальної та реальної заробітної плати.

Відсутність збереження та розвитку трудового потенціалу персоналу.

В умовах кризи скорочуються виплати премій, винагород та надбавок до заробітної плати, що значно впливає на вмотивованість персоналу [2; 5; 9; 10].

Серед проблеми організації оплати праці персоналу на промислових підприємствах, також доцільно навести надання повної свободи підприємствам з вибору системи та розмірів виплат заробітної плати; відсутність розвитку мотиваційних заходів; недосконалість системи планування заробітної плати – корегування виплат відповідно до кількісних змін виконаних завдань; проблеми формування фонду заробітної плати; нестабільність діяльності промислових підприємств; заниження розміру заробітної плати, що не відповідає прожитковому мінімуму [2; 4; 5].

Заробітна плата персоналу промислових підприємств України впродовж останніх років стабільно зростає, однак рівень оплати праці знаходиться не на тому рівні, який би характеризувався високими показниками. Так, порівнюючи оплату праці з зарубіжними підприємствами, слід відзначити, що на вітчизняних підприємствах оплата праці значно менша – 2000\$ та 200\$ в порівнянні [6].

Також, під час кризового стану на промислових підприємствах виникають такі проблеми: скорочення кількості персоналу внаслідок звільнення за їх власним бажання; підвищення цін на продукцію на ринку збуту; погіршення загальних показників ефективності діяльності підприємства; виникнення диференціації за рівнем середньої заробітної плати працівників різних рівнів виробництва.

Визначивши основні проблеми, доцільно також навести ряд причин, які призводять до виникнення проблем організації оплати праці персоналу на промислових підприємствах:

Хибна стратегія діяльності підприємства – невідповідність можливостей поставленим завданням. Виникає дисбаланс між ресурсами, які є в виробництві, та фактичним обсягом виробництва.

Ризикованість виробництва, яку можливо спрогнозувати, але не завжди можливо уникнути. Ризик може виникнути під час виробництва або збуту продукції, що призводить до настання збитків та зменшення отримуваного доходу, а також негативно впливає на розмір витрати промислового підприємства. Така ситуація призводить до скорочення виплат, в тому числі виплат заробітної плати.

Причиною зменшення оплати заробітної плати або її затримки може бути також те, що інші статті витрат збільшуються і прагнучи зменшити кількість витрат керівники підприємства забирають кошти з фонду оплати праці на інші витрати.

Отже, здійснивши аналіз проблем організації оплати праці персоналу на промислових підприємствах слід виокремити шляхи вирішення даних проблем, такі як:

- аналіз ринку збуту, корегування принципів діяльності підприємства відповідно до сучасних умов функціонування ринкової економіки;
- переоцінка потенціалу підприємства, розробка нових можливостей та постановка завдань;
- впровадження нововведень у виробництво продукції, застосування нових технологій, що покращить фактичний обсяг виробітку;
- корегування фонду оплати праці прямо пропорційно до збільшення отримуваного доходу;

- використання нових схем оплати праці;
- встановлення відповідності між рівнем оплати праці та обсягом виконаних робіт працівником.

Вирішення проблем, які виникають при оплаті праці персоналу в умовах кризи потребує комплексної оцінки та обґрунтованого підходу [7]. Не можна скорочувати витрати на оплату праці або ж ігнорувати проблеми, які виникають, тому що від ефективності роботи персоналу залежить діяльність підприємства в цілому. Залишаючи персонал без мотивації керівники підприємства залишають показники майбутніх результатів діяльності без позитивних змін, що взагалі недопустимо в умовах конкуренції у сучасному ринковому середовищі. Під час нарахування заробітної плати можуть виникнути помилки, які доцільно своєчасно виправити з метою уникнення проблем в майбутньому.

Виправлення помилок з приводу оплати праці на промислових підприємствах, які виникають в кризовий або посткризовий період можна здійснювати шляхом застосування наступних способів:

- зважене формування бюджету;
- вертикальна і горизонтальна інтеграція;
- впровадження нових систем розрахунків;
- контроль за усіма видами витрат;
- перегляд відповідності виплат заробітної плати за всіма рівнями виробництва;
- розробка та впровадження не лише матеріальних, а й інших нематеріальних мотиваційних заходів

для персоналу промислових підприємств.

Формування оплати праці в умовах кризи повинно залишатися без значних змін. В будь-якому випадку повинні залишатися нематеріальні мотиваційні чинники (гарні умови роботи, перспективи для розвитку, адекватні норми виробітку, можливість незалежності та самостійності, достатня інформованість). Будь-які зміни та вимоги повинні бути пояснені персоналу та навіть в умовах кризи можна знайти компроміс, але всі рішення повинні бути не лише формальними, а підтвержені прогнозами та висновками [8].

Проблеми, які спричиняються кризою та впливають на стабільність виплат заробітної плати на підприємстві, призводять до порушень тих функцій, які нею виконуються в соціумі, що негативно відображається на рівні добробуту життя населення та задоволенні їх потреб. Від своєчасного вирішення проблем організації оплати праці персоналу залежить ефективність виробництва продукції, стабільність функціонування підприємства, задоволення потреб робітників, зацікавленість в результатах своєї праці, а також перспективи розвитку підприємства в майбутньому.

Висновки. В умовах сьогодення проблема оплати праці персоналу промислових підприємств залишається актуальною, тому що є однією з найважливіших категорій виплат на підприємстві. Без своєчасного розрахунку та виплати заробітної плати виникає загроза ефективності виробництва продукції, тому що працівники не будуть зацікавлені в результатах своєї роботи та досягненні цілей підприємства.

Основне завдання заробітної плати полягає у виплаті матеріальної винагороди персоналу за фактично виконаний обсяг робіт. Не завжди нарахування та виплата заробітної плати відбувається вчасно або в тому розмірі, який повинен бути. Такі ситуації виникають внаслідок кризового стану на підприємстві, які іноді неможливо швидко виправити або ж зовсім уникнути під час діяльності. Кризовий стан супроводжується загостренням проблем організації оплати праці персоналу на промислових підприємствах, внаслідок чого не відбувається своєчасна виплата заробітної плати в повному обсязі, зникають мотивуючі заходи персоналу, скорочуються розміри виплат заробітної плати. Це призводить до скорочення виробництва продукції, так як працівники не в змозі працювати без мотивації та без обґрунтованих пояснень. Тому, фактор стабільності та урегульованості виплат заробітної плати на підприємстві має вагомий роль, тому що існує потенційна загроза припинення виробництва, яка спричинена небажанням надалі працювати в умовах неорганізованості виплат заробітної плати. Отже, вирішення проблем організації оплати праці та її підвищення є передумовою задоволення потреб персоналу, що сприятиме зростанню виробництва та поліпшенню господарської діяльності підприємства.

### Література

1. Сьомченко В.В. Заробітна плата як соціально-економічна категорія [Електронний ресурс] / В.В. Сьомченко, К.О. Засипко // Вісник Запорізького національного університету : збірник наукових праць. Економічні науки. – Запоріжжя, 2016. – № 1 (29). – С. 121–127. – Режим доступу : [http://web.znu.edu.ua/cms/index.php?action=category/browse&site\\_id=5&lang=ukr&category\\_id=1211](http://web.znu.edu.ua/cms/index.php?action=category/browse&site_id=5&lang=ukr&category_id=1211).
2. Базалійська Н.П. Сучасні проблеми оплати праці в Україні в умовах кризи національної економіки [Електронний ресурс] / Н.П. Базалійська, С.А. Кравець // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету : збірник наукових праць. Економічні науки. – Кіровоград, 2015. – Вип. 27. – С. 332–340. – Режим доступу : [http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/7/1/27\\_2015\\_titul\\_ekon%20%281%29.pdf](http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/7/1/27_2015_titul_ekon%20%281%29.pdf).
3. Куліков Г.Т. Вплив сучасної фінансово-економічної кризи на заробітну плату / Г.Т. Куліков // Демографія та соціальна економіка. – Київ, 2011. – № 1(15). – С. 86–95.
4. Шляга О.В. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення [Електронний ресурс] / О.В. Шляга, Л.О. Пархоменко // Економічний вісник Запорізької державної академії. – Запоріжжя, 2014. – Вип. 6. – С. 44–52. – Режим доступу : [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_6\\_044.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf).
5. Савков Д.С. Формування фонду оплати праці на промисловому підприємстві [Електронний ресурс] / Савков Д.С. // Ефективна економіка. – 2013. – № 11. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2527>.
6. Ізвіт Т.Л. Сучасні тенденції формування заробітної плати у легкій промисловості [Електронний ресурс] / Т.Л. Ізвіт,

- І.П. Науменко // Легка промисловість : науково-виробничий журнал. – 2016. – № 4(247). – С. 1–5. – Режим доступу : <http://www.youblisher.com/p/1742829-LP-4-2016/>.
7. Сушко М.Ю. Аналіз сучасного розвитку промислової галузі України. [Електронний ресурс] / М.Ю. Сушко // Вісник економічної науки України. – 2017. – № 1(32). – С. 93–98. – Режим доступу : <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/123076>.
8. Кульганік О.М. Аспекти формування фонду оплати праці на торговельному підприємстві [Електронний ресурс] / О.М. Кульганік, Т.О. Кобильник // Науковий огляд : міжнародний науковий журнал. – 2016. – № 32. – Т. 11. – Режим доступу : <http://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/1037/1165>.
9. Голосніченко Д.І. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення / Д.І. Голосніченко, А.М. Довжик // Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право : збірник наукових праць. – 2014. – Вип. 3/4 (23/24). – С. 185–189.
10. Хаустова Є.Б. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення / Є.Б. Хаустова, І.В. Маринченко // International scientific journal. – 2015. – № 9. – С. 159–163.

### References

1. Somchenko V.V. Zarobitna plata yak sotsialno-ekonomichna katehoriia [Elektronnyi resurs] / V.V. Somchenko, K.O. Zasytko // Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu : zbirnyk naukovykh prats. Ekonomichni nauky. – Zaporizhzhia, 2016. – № 1 (29). – С. 121–127. – Rezhym dostupu : [http://web.znu.edu.ua/cms/index.php?action=category/browse&site\\_id=5&lang=ukr&category\\_id=1211](http://web.znu.edu.ua/cms/index.php?action=category/browse&site_id=5&lang=ukr&category_id=1211).
2. Bazaliiska N.P. Suchasni problemy opłaty pratsi v Ukraini v umovakh kryzy natsionalnoi ekonomiky [Elektronnyi resurs] / N.P. Bazaliiska, S.A. Kravets // Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu : zbirnyk naukovykh prats. Ekonomichni nauky. – Kirovohrad, 2015. – Vyp. 27. – С. 332–340. – Rezhym dostupu : [http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/7/1/27\\_2015\\_titul\\_ekon%20%281%29.pdf](http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/7/1/27_2015_titul_ekon%20%281%29.pdf).
3. Kulikov H.T. Vplyv suchasnoi finansovo-ekonomichnoi kryzy na zarobitnu platu / H.T. Kulikov // Demohrafiia ta sotsialna ekonomika. – Kyiv, 2011. – № 1(15). – С. 86–95.
4. Shliaha O.V. Problemy zarobitnoi platy v Ukraini ta shliakhy yikh vyrishennia [Elektronnyi resurs] / O.V. Shliaha, L.O. Parkhomenko // Ekonomichni visnyk Zaporizkoi derzhavnoi akademii. – Zaporizhzhia, 2014. – Vyp. 6. – С. 44–52. – Rezhym dostupu : [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_6\\_044.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf).
5. Savkov D.S. Formuvannia fondu opłaty pratsi na promyslovomu pidpriemstvi [Elektronnyi resurs] / Savkov D.S. // Efektyvna ekonomika. – 2013. – № 11. – Rezhym dostupu : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2527>.
6. Izovit T.L. Suchasni tendentsii formuvannia zarobitnoi platy u lehkii promyslovosti [Elektronnyi resurs] / T.L. Izovit, I.P. Naumenko // Lehka promyslovist : naukovo-vyrobnychi zhurnal. – 2016. – № 4(247). – С. 1–5. – Rezhym dostupu : <http://www.youblisher.com/p/1742829-LP-4-2016/>.
7. Sushko M.Iu. Analiz suchasnoho rozvytku promyslovoi haluzi Ukrainy. [Elektronnyi resurs] / M.Iu. Sushko // Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy. – 2017. – № 1(32). – С. 93–98. – Rezhym dostupu : <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/123076>.
8. Kulhanik O.M. Aspekty formuvannia fondu opłaty pratsi na torhovelnomu pidpriemstvi [Elektronnyi resurs] / O.M. Kulhanik, T.O. Kobyl'nyk // Naukovyi ohliad : mizhnarodnyi naukovyi zhurnal. – 2016. – № 32. – Т. 11. – Rezhym dostupu : <http://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/1037/1165>.
9. Holosnichenko D.I. Oplata pratsi: problemy ta shliakhy vyrishennia / D.I. Holosnichenko, A.M. Dovzhyk // Visnyk NTUU «KPI». Politolohiia. Sotsiolohiia. Pravo : zbirnyk naukovykh prats. – 2014. – Vyp. 3/4 (23/24). – С. 185–189.
10. Khaustova Ye.B. Problemy zarobitnoi platy v Ukraini ta shliakhy yikh vyrishennia / Ye.B. Khaustova, I.V. Marynchenko // International scientific journal. – 2015. – № 9. – С. 159–163.

Рецензія / Peer review : 24.10.2018    Надрукована / Printed : 05.12.2018  
Рецензент: д. е. н. проф. Гончар О. І.