

## МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ

*В статті обґрунтовані місце і роль виплат працівникам в контексті соціальної відповідальності бізнесу, соціальних витрат, людського капіталу та кадрової безпеки підприємств. Проведено аналіз виплат працівникам державних підприємств з врахуванням джерел їх фінансування та визначено послідовність, яка включає оцінку складу, структури і динаміки виплат, факторний аналіз виплат, аналіз ефективності, аналіз конкурентоспроможності та визначення впливу виплат на вартість людського капіталу і рівень кадрової безпеки підприємства. Це дозволило сформулювати основні завдання та методику аналізу виплат працівникам, адаптовану до особливостей діяльності суб'єктів державного сектору як основи аналітичного забезпечення соціально-орієнтованого управління.*

*Ключові слова: виплати працівникам, соціальні витрати, людський капітал, кадрова безпека, методика аналізу, державні підприємства.*

CHEBAN T.

The Kherson National Technical University

## TECHNIQUE TO THE ANALYSIS OF PAYMENTS TO WORKERS STATE THE ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF THE SOCIALLY-FOCUSED MANAGEMENT

*The article substantiates the place and role of employee benefits in the context of corporate social responsibility, social costs, human capital and personnel security of enterprises. The analysis of payments to employees of state enterprises, taking into account the sources of their financing, has been determined, and a sequence has been analyzed, which includes assessment of composition, structure and dynamics of payments, factor analysis of payments, analysis of efficiency, analysis of competitiveness and determination of the impact of payments on the cost of human capital and the level of personnel security of the enterprise. We had an opportunity to formulate the main tasks and methods of analyzing employee benefits, adapted to the peculiarities of the activities of public sector entities as the basis for the analytical support of socially-oriented management.*

*Key words: employee benefits, social costs, human capital, personnel security, methodology of analysis, state enterprises.*

**Вступ.** Виплати працівникам є вагомою і специфічною складовою витрат суб'єктів господарювання, що обумовлює значущість побудови досконалої методики їх аналізу для аналітичного забезпечення соціально-орієнтованого управління. Адже в сучасних умовах концепт соціальної відповідальності стає невід'ємною ознакою системи управління підприємницькою діяльністю у всіх сферах економічної діяльності [1, с.197], і в тому числі, в державному секторі економіки, складовою частиною якого є державні підприємства.

Питання аналізу виплат працівникам досліджувались у працях вітчизняних та зарубіжних науковців: Т.О. Акімочкіної, А.В. Калини, Є.В. Мниха, О.В. Олійник, Г.В. Савицької, О.В. Шоляк та ін. Не зменшуючи вагомості наукового доробку провідних вчених, зауважимо, що питання економічного аналізу виплат працівникам суб'єктів державного сектору в контексті реалізації концепції соціальної відповідальності не достатньо опрацьовані, що обумовлює необхідність подальшого їх вивчення.

Метою статті є розробка методики аналізу виплат працівникам, адаптованої до особливостей діяльності державних (комунальних) підприємств в умовах впровадження механізму соціальної відповідальності.

**Експериментальна частина.** «Щоб відповідати сучасним вимогам, методика економічного аналізу повинна бути наближеною до потреб підприємства, відповідати повсякденним запитам управління, бути надійним економічним інструментом управління підприємством» [2, с.140]. В повній мірі наведена теза відноситься до методики аналізу виплат працівникам, яка повинна базуватися на тлумаченні їх економічної сутності (для наукової обґрунтованості аналізу), відповідати сучасним інформаційним запитам зовнішніх і внутрішніх користувачів щодо оцінки соціальної відповідальності суб'єктів господарювання, конкурентоспроможності виплат працівникам (визначає мету і завдання аналізу) та враховувати аналітичні можливості і трансформації показників зовнішньої та внутрішньої фінансової і спеціальної соціальної звітності підприємств (зміст інформаційної бази визначає напрями, глибину аналітичного дослідження та коло пошуку можливих резервів).

Проведений бібліографічний аналіз навчальної і наукової літератури свідчить, що виплати працівникам не розглядаються вченими як самостійний об'єкт дослідження та ототожнюються із витратами на оплату праці, що в цілому відповідає їх економічній сутності. Виходячи із принципу комплексності аналіз витрат на оплату праці ідентифікується науковцями як один з напрямів аналізу праці та її використання і формує самостійний блок в загальній моделі цього аналітичного дослідження. «Проведення повноцінного економічного аналізу використання трудових ресурсів, зростання продуктивності праці є неможливим без адекватної оцінки витрат на оплату праці» [3, с.157].

Вважаємо, що визначення економічної сутності виплат працівникам слід розглядати в більш широкому контексті з урахуванням понятійного апарату соціально-трудова відносин, а саме категорій соціальних витрат та інвестицій в людський (інтелектуальний) капітал. Для доведення наведеної тези проведено порівняльний аналіз деталізованого складу соціальних витрат, встановленого міжнародними стандартами [4, с.185-186] і виплат працівникам згідно з вітчизняною нормативною базою. Це дозволило ідентифікувати виплати працівникам як елемент внутрішньо орієнтованих соціальних витрат, пов'язаних із соціально-трудова відносинами. В свою чергу, провідними вченими доведена наявність зв'язку соціальних витрат і людського (інтелектуального) капіталу підприємств [5; 6]. Розуміння відмінностей витрат і фінансових інвестицій та деталізація складових виплат дозволили зробити висновок, що стимулюючі виплати слід вважати інвестиціями в людський капітал, що генерують економічний ефект у виді доходу від використання професійних компетенцій та практичних навичок працівників. Наведені твердження дозволяють погодитися із пропозицією Шоляк О.Ю. щодо виділення в якості самостійного завдання аналізу виплат оцінку їх впливу на збільшення людського (інтелектуального) капіталу [3, с.158].

Сучасний погляд на сутність виплат працівникам доводить справедливості тези щодо беззаперечного їх впливу на кадрову безпеку підприємства. «...одним з найважливіших механізмів запобігання загрозам кадрової безпеки вважається ефективна система стимулювання і мотивування персоналу, яка реалізується через здійснення так званих соціальних витрат підприємства» [7, с.186], значну частину яких складають виплати працівникам. Наведене твердження обумовлює доцільність врахування цього аспекту при визначенні завдань аналітичного дослідження виплат.

Науковість економічного аналізу та його дієвість забезпечуються формуванням не тільки загальної, а й часткової методики, яка враховує галузеві особливості суб'єктів аналітичного дослідження. Тому вважаємо, що методика аналізу виплат працівникам державних підприємств повинна враховувати притаманні їм особливості фінансування та складу виплат, а саме: використання двох основних джерел фінансування виплат працівникам: фонду оплати праці та фонду споживання (матеріального заохочення), створеного за рахунок чистого прибутку підприємства; пріоритетність заробітної плати в складі виплат працівникам; обмеженість складу виплат у порівнянні із приватним сектором (в ньому відсутні виплати інструментами власного капіталу) та ін. Ці особливості обумовлені правовим статусом державного і комунального майна, законодавчим регулюванням діяльності суб'єктів державного сектору економіки, специфічним механізмом використання прибутку державних (комунальних) підприємств, встановленого ГКУ, із можливістю формування фонду розвитку підприємства, споживання та інших.

Підсумовуючи наведені твердження, пропонуємо проводити аналіз виплат працівникам державних підприємств з врахуванням джерел їх фінансування в наступній послідовності:

- оцінка складу, структури і динаміки виплат;
- факторний аналіз виплат працівникам;
- аналіз ефективності виплат працівникам;
- аналіз конкурентоспроможності виплат працівникам;
- визначення впливу виплат на вартість людського капіталу і рівень кадрової безпеки підприємства

(рис. 1).

Основним завдання аналізу виплат є визначення впливу основних факторів на зміну загальної суми виплат та їх рівня в розрахунку на одного працівника підприємства. Важливість цього завдання, яке вирішується в процесі факторного аналізу, обумовлене можливістю визначення шляхів оптимізації виплат з позицій керівництва і працівників. Факторний аналіз виплат проводиться у визначеній послідовності етапів: відбір факторів; їх класифікація та систематизація; моделювання взаємозв'язків між результативним і факторними показниками; розрахунок впливу факторів і оцінка ролі кожного з них у зміні величини результативного показника [8, с.104]. При побудові факторних моделей необхідно враховувати джерела виплат працівникам, що забезпечить їх реальність та дієвість аналізу.

Для аналізу виплат, які фінансуються із фонду оплати праці, можна використати традиційну модель розрахунку середньої заробітної плати:

$$V_c = \text{ФОП} / \text{ЧП}, \quad (1)$$

де  $V_c$  – середні виплати працівника із фонду оплати праці,

ФОП – фонд оплати праці підприємства,

ЧП – чисельність працівників підприємства.

Можливе застосування і більш деталізованих детермінованих моделей. Так, авторами [8] запропонована мультиплікативна модель, яка включає три основні фактори: середню кількість відпрацьованих днів, тривалість робочого дня та середньогодинний заробіток. Використання цієї моделі дозволяє оцінити вплив екстенсивних факторів використання робочого часу та вартості робочої сили на середній рівень виплат працівників. Традиційним в навчальній літературі є приклад використання методів часткової (дольової) участі або пропорційного ділення для визначення кількісного впливу окремих видів виплат із фонду оплати праці на формування їх середньої величини.

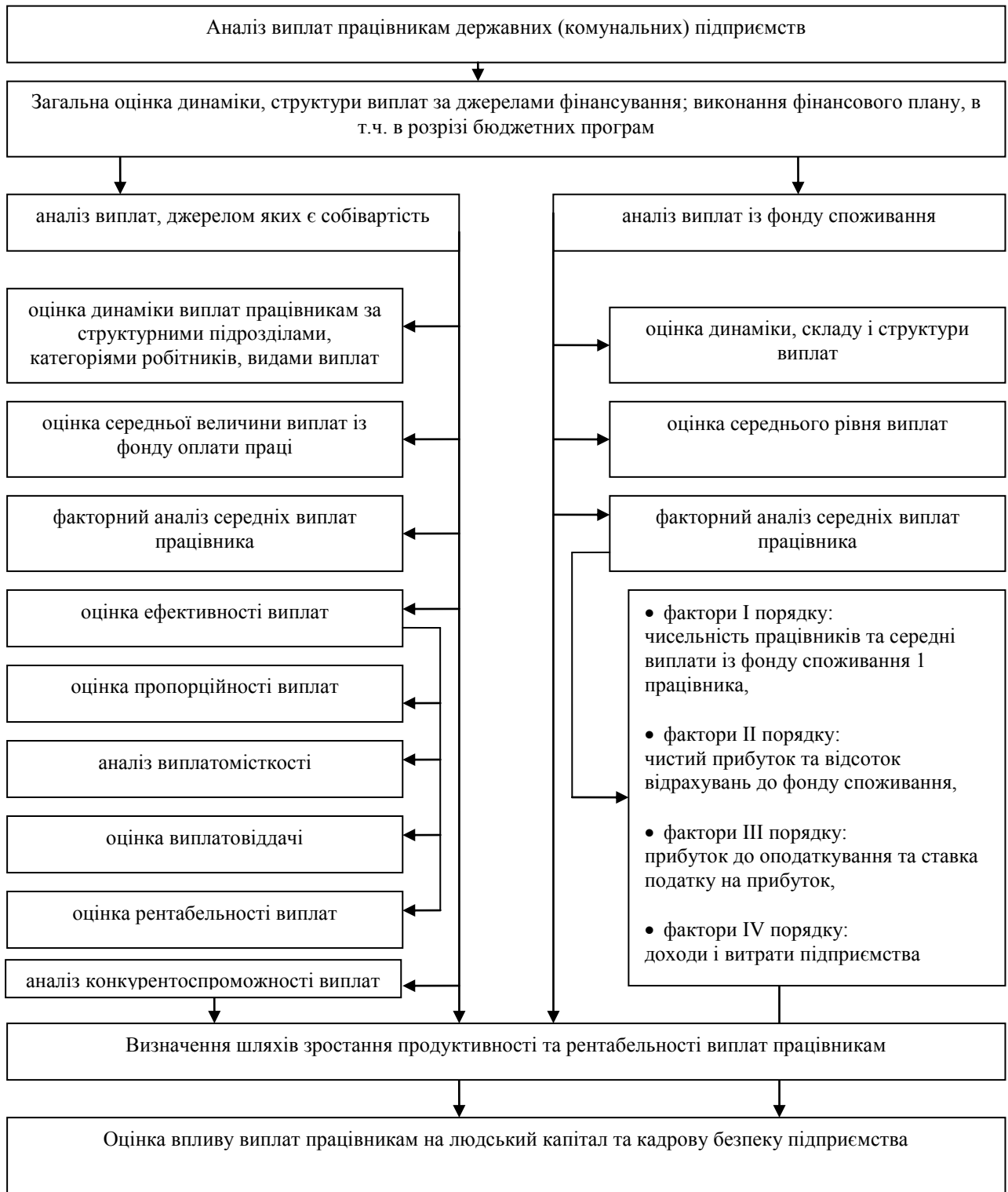


Рис. 1. Методика аналізу виплат працівникам державних (комунальних) підприємств за джерелами фінансування

За характером постійні та змінні виплати із фонду оплати праці спричиняють різний вплив на мотивацію працівників, спрямовують їх зусилля на вирішення найбільш актуальних завдань, що відповідають стратегії бізнесу. Прохоровою М.В., Кім В.В., Сукач О.О. доведена залежність співвідношення постійних і змінних виплат працівникам від етапу розвитку організації [9; 10]. На основі використання результатів власних досліджень і пропозицій науковців надані рекомендації щодо структури виплат із фонду оплати праці, які дозволять оцінити її доцільність та відповідність стадіям життєвого циклу підприємства (табл. 1).

**Залежність структури виплат із фонду оплати праці від стадій життєвого циклу підприємства**

Стадія життєвого циклу	Особливості мотивації персоналу як засіб реалізації стратегії бізнесу	Рекомендована структура виплат із фонду оплати праці, %	
		постійні виплати	змінні виплати
формування підприємства	обмеженість коштів для заохочення працівників обумовлює пріоритетність постійних виплат, які є еквівалентами кількості витраченої праці	66-84	16-34
інтенсивного зростання	стратегія лідерства потребує додаткового стимулювання працівників для здійснення прориву на ринку і спричиняє переважання змінних виплат, які мають стимулюючий характер	32-66	34-68
стабілізації	досягнення рівноваги та стабільності доходів підприємства обумовлюють перевищення постійної над змінною частиною виплат, рівень яких не бажано встановлювати менше 25%*	50-75	25-50
занепаду	в умовах занепаду та економічної кризи економія коштів на виплати працівникам досягається переважанням постійних виплат	50-66	34-50

\* частка змінного заробітку менше 25% незначно впливає на заохочення працівників і в період значної інфляції зовсім втрачає своє стимулююче значення [11].

Для оцінки впливу факторів на зміну середніх виплат працівникам державних підприємств за рахунок фонду споживання (ФС) (який створюється на підприємстві за стабільним відсотком від чистого прибутку), пропонуємо використовувати наступну факторну модель, розроблену за методом подовження:

$$V_c = \text{ФС} / \text{ЧП}; \text{ФС} = \text{Пч} * \text{Кв}; \text{Пч} = (\text{Д} - \text{В}) * (1 - \text{СП}); V_c = [(\text{Д} - \text{В}) * (1 - \text{СП}) * \text{Кв}] / \text{ЧП}, \quad (2)$$

де Д – величина доходів підприємства за рік,

В – величина витрат підприємства за рік,

Пч – чистий прибуток підприємства,

СП – ставка податку на прибуток,

Кв – коефіцієнт відрахувань від чистого прибутку до фонду споживання.

Зважаючи на змішаний характер запропонованої багатофакторної моделі пропонуємо використати для її аналізу спосіб ланцюгових підстановок, універсальність якого дозволяє аналізувати детерміновані залежності між показниками будь-якого типу.

Важливим завданням аналізу виплат із фонду оплати праці є оцінка їх ефективності. Вивчення фахової літератури свідчить, що існуючі тлумачення дефініції «ефективність» в цілому та «ефективність виплат» зокрема не отримали однозначного схвалення науковою спільнотою. Не претендуючи на остаточне вирішення цього складного термінологічного питання, вважаємо необхідною його комплексну оцінку на основі системи показників. На нашу думку найбільш слушним є підхід, запропонований О.О. Сукач, який заснований на використанні чотирьох груп показників: пропорційності, зарплатомісткості, зарплатовіддачі та рентабельності, більшість з яких розраховується на основі різних складових та загальної величини фонду оплати праці [12, с.173-174].

В умовах підвищення конфліктності сфери соціально-трудова відносин важливим для зовнішніх і внутрішніх користувачів є оцінка соціальної відповідальності підприємства. Одним із засобів вирішення цього завдання є визначення рівня конкурентоспроможності виплат працівникам, який засвідчить реальність та адекватність оцінки вартості робочої сили на підприємстві. Вітчизняними вченими сформовано декілька підходів до розрахунку рівня конкурентоспроможності виплат. Так, С.І. Григашкіна пропонує визначати цей показник як відношення заробітної плати до мінімальної оплати праці та ідентифікує його як соціальний ефект [13]. На думку О.О. Сукач слід використовувати два показники для оцінки конкурентоспроможності виплат: співвідношення середньої заробітної плати по підприємству до середньої заробітної плати у відповідній галузі та співвідношення середньої заробітної плати із державними соціальними стандартами [12, с.175]. Цілком поділяємо слушну пропозицію науковця та рекомендацію К.В. Романчук і К.В. Шиманської щодо включення показника конкурентоспроможності виплат до складу зовнішнього фінансового звіту або пакету соціальної звітності підприємств [14, с.288].

І наостанок слід зупинитися на оцінці впливу виплат працівникам на кадрову безпеку та людський (інтелектуальний) капітал підприємства. Вивчення праць вітчизняних науковців свідчить про неоднозначність підходів щодо системи показників рівня кадрової безпеки [7; 15; 16]. «Безпосередній вибір індикаторів для моніторингу кадрової безпеки та обґрунтування їх оптимальної кількості потребують

спеціального дослідження» [15, с.267]. Заслугує на увагу система показників, запропонована Л.А. Жидецькою та Х.В. Швайкою, які дозволяють охарактеризувати стабільність і освітній рівень персоналу, стан трудової дисципліни, гармонійність виплат та преміювання працівників [16, с.98-100]. Не ставлячи за мету обґрунтування найбільш повного чи виключного переліку параметрів кадрової безпеки, вважаємо необхідним для оцінки зміни її рівня розраховувати загальний інтегральний показник. Це дозволить визначати зміну рівня кадрової безпеки як результат впливу виплат працівникам та реалізації механізму соціальної відповідальності на підприємстві.

За наведеною логічною послідовністю (рис. 1) виплати слід аналізувати як важливий чинник зміни людського (інтелектуального) капіталу підприємства в частині виплат, які мають інвестиційну складову, а саме спрямовані на підвищення вмотивованості працівників, підвищення їх кваліфікації, зростання продуктивності праці. Складність проблеми оцінки людського капіталу виокремлює її в самостійний напрямок дослідження, що не є метою даної статті. В межах нашого дослідження зазначимо, що найбільш переконливою видається точка зору В.Т. Тугускіної, яка пропонує вартість людського капіталу підприємства розраховувати як суму заробітної плати, скоректованої на гудвіл, та інвестицій в людський капітал за період роботи в організації [17]. Наведена методика оцінки вартості людського капіталу безпосередньо пов'язана з результатами праці, заснована на показниках фінансової та спеціальної звітності підприємства та легко піддається формалізації в процесі автоматизації розрахунків.

**Висновки.** Виплати працівникам, зважаючи на значущість для всіх учасників соціально-трудових відносин, постійно знаходяться в центрі уваги науковців. У відповідності з сучасними концепціями менеджменту місце і роль виплат працівникам розглядаються в контексті соціальної відповідальності бізнесу, соціальних витрат, людського капіталу та кадрової безпеки підприємств, що обумовлює необхідність осучаснення основних завдань та методики їх аналізу, в тому числі для державних підприємств. Запропонована методика аналізу адаптована до потреб соціально орієнтованого управління, враховує особливості фінансування виплат працівникам державних підприємств, реалізується в логічній послідовності етапів та містить релевантні підходи до факторного аналізу виплат в залежності від їх джерел. Її практичне використання сприятиме прийняттю виважених управлінських рішень щодо оптимізації виплат працівникам та оцінки соціальної відповідальності підприємства.

#### Література

1. Шегда М.В. Формування соціально відповідального маркетингу лакофарбових матеріалів на основі збалансованої системи показників / М.В.Шегда // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2016. – Вип. 2. – С. 197–205.
2. Заїка С.О. Становлення і перспективи розвитку економічного аналізу в Україні / С.О. Заїка, В.А. Грищенко // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. – 2016. – Вип. 174. – С. 136–144.
3. Шоляк О.Ю. Методика проведення економічного аналізу виплат працівникам / О.Ю. Шоляк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 6. – Т. 2. – С. 157–164.
4. Петренко С.М. Формування об'єктів соціально орієнтованого обліку та розкриття інформації про них у фінансовій та соціальній звітності / С. М. Петренко, В. О. Бесарабов // Вісник Донецького нац. ун-ту економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Сер.: Економічні науки. – 2013. – № 4. – С. 183–192.
5. Лиходєдова О.В. Витрати на персонал та їх оптимізація / О.В. Лиходєдова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Tiru/2010\\_30\\_1/Lihoded.pdf](http://nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2010_30_1/Lihoded.pdf)
6. Захарова О.В. Нормативні складові витрат на робочу силу та їх зв'язок з інвестиціями у розвиток персоналу / О.В. Захарова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/kaloshina/library/article10.pdf>.
7. Пацула О.І. Аналіз соціальних витрат підприємства у системі забезпечення його кадрової безпеки / О.І. Пацула // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2012. – № 722. – С. 186–190.
8. Носкова С. А. Факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства / С.А. Носкова, О.М. Татарченко, Ю.А. Завойських // Вісник східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2015. – № 6 (223). – С. 103–109.
9. Прохорова М. В. Структура мотивації трудової діяльності на різних етапах організаційного розвитку / М.В. Прохорова, В.В. Ким // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2012. – № 1(1). – С. 363–369.
10. Сукач О.О. Теоретичні аспекти класифікації витрат на оплату праці / О.О. Сукач // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – Випуск 4 (51). – С. 144–151.
11. Корнілова В.В. Співвідношення змінної та постійної частки заробітної плати / В.В. Корнілова // Торговля і ринок України : [зб. наук. праць]. – 2012. – Вип. 33. – С. 283–288.
12. Сукач О.О. Показники ефективності витрат на оплату праці / О. О. Сукач // Науковий вісник. – 2013. – № 3 (182). – С. 168–176.
13. Григашкіна С.І. Методика оцінки ефективності заробітної плати / С.І. Григашкіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sun.tsu.ru/mminfo/000063105/322/image/322-148.pdf>

14. Романчук К.В. Формування та розкриття інформації про виплати працівникам за МСФЗ та ПСБО // К. В. Романчук, К. В. Шиманська // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2015. – Вип. 3 (33). – С. 273–296.
15. Момот Т. В. Визначення індикаторів кадрової безпеки в складі фінансово-економічної безпеки / Т.В. Момот, Х.Ю. Чжан // Бізнес-інформ. – 2015. – № 8. – С. 266–271.
16. Жидецька Л. А. Кількісне оцінювання рівня кадрової безпеки для підприємств видавничо-поліграфічної галузі / Л.А. Жидецька, Х.В. Швайка // Наукові записки [Української академії друкарства]. – 2012. – № 3 (40). – С. 96–102.
17. Тугускіна В.Т. Визначення вартості людського капіталу підприємства / В.Т. Тугускіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ea.donntu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/1650>.

### References

1. Shehda M.V. Formuvannya sotsialno vidpovidalnoho marketynhu lakofarbovykh materialiv na osnovi zbalansovanoi systemy pokaznykiv / M.V. Shehda // Teoretychni ta prykladni pytannia ekonomiky. – 2016. – Vyp. 2. – S. 197–205.
2. Zaika S.O. Stanovlennia i perspektvy rozvytku ekonomichnoho analizu v Ukraini / S.O. Zaika, V.A. Hryshchenko // Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu silskoho hospodarstva imeni Petra Vasylenka. – 2016. – Vyp. 174. – S. 136–144.
3. Sholiak O.Iu. Metodyka provedennia ekonomichnoho analizu vyplat pratsivnykam / O.Iu. Sholiak // Herald of Khmelnytskyi National University. – 2009. – № 6. – T. 2. – S. 157–164.
4. Petrenko S.M. Formuvannya obektiv sotsialno oriietovanoho obliku ta rozkryttia informatsii pro nykh u finansovii ta sotsialnii zvitnosti / S. M. Petrenko, V. O. Besarabov // Visnyk Donetskoho nats. un-tu ekonomiky i torhivli im. Mykhaila Tuhan-Baranovskoho. Ser.: Ekonomichni nauky. – 2013. – № 4. – S. 183–192.
5. Lykhodiedova O.V. Vytraty na personal ta yikh optymizatsiia / O.V. Lykhodiedova [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : [http://nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Tiru/2010\\_30\\_1/Lihoded.pdf](http://nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2010_30_1/Lihoded.pdf)
6. Zakharova O.V. Normatyvni skladovi vytrat na robochu sylu ta yikh zviazok z investytsiiami u rozvytok personalu / O.V. Zakharova [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/kaloshina/library/article10.pdf>.
7. Patsula O.I. Analiz sotsialnykh vytrat pidpriemstva u systemi zabezpechennia yoho kadrovoi bezpeky / O.I. Patsula // Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika». – 2012. – № 722. – S. 186–190.
8. Noskova S. A. Faktorni analiz fondu oplaty pratsi pratsivnykiv vyrobnychoho pidpriemstva/ S.A. Noskova, O.M. Tatarchenko, Yu.A. Zavoiskykh // Visnyk skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia. – 2015. – № 6 (223). – S. 103–109.
9. Prokhorova M. V. Struktura motyvatsyy trudovoi deiatelnosti na raznykh etapakh orhanyzatsyonnoho razvytyia / M.V. Prokhorova, V.V. Kym // Vestnyk Nyzhehorodskoho unyversyteta ym. N. Y. Lobachevskoho. – 2012. – № 1(1). – S. 363–369.
10. Sukach O.O. Teoretychni aspekty klasyfikatsii vytrat na oplatu pratsi / O.O. Sukach // Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen. – 2013. – Vypusk 4 (51). – S. 144–151.
11. Kornilova V.V. Spivvidnoshennia zminnoi ta postiinoi chastky zarobitnoi platy / V.V. Kornilova // Torhivlia i rynek Ukrainy : [zb. nauk. prats]. – 2012. – Vyp. 33. – S. 283–288.
12. Sukach O.O. Pokaznyky efektyvnosti vytrat na oplatu pratsi / O. O. Sukach // Naukovyi visnyk. – 2013. – № 3 (182). – S. 168–176.
13. Hryhashkina S.I. Metodyka otsinky efektyvnosti zarobitnoi platy / S.I. Hryhashkina [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://sun.tsu.ru/mminfo/000063105/322/image/322-148.pdf>
14. Romanchuk K.V. Formuvannya ta rozkryttia informatsii pro vyplaty pratsivnykam za MSFZ ta PSBO // K. V. Romanchuk, K. V. Shymanska // Problemy teorii ta metodolohii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu. – 2015. – Vyp. 3 (33). – S. 273–296.
15. Momot T. V. Vyznachennia indyikatoriv kadrovoi bezpeky v skladi finansovo-ekonomichnoi bezpeky / T.V. Momot, Kh.Iu. Chzhan // Biznes-inform. – 2015. – № 8. – S. 266–271.
16. Zhydetska L. A. Kil'kisne otsiniuvannya rivnia kadrovoi bezpeky dlia pidpriemstv vydavnycho-polihrafichnoi haluzi / L.A. Zhydetska, Kh.V. Shvaika // Naukovi zapysky [Ukrainskoi akademii drukarstva]. – 2012. – № 3 (40). – S. 96–102.
17. Tuhuskina V.T. Vyznachennia vartosti liudskoho kapitalu pidpriemstva / V.T. Tuhuskina [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://ea.donntu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/1650>.

Рецензія/Peer review : 05.03.2018  
 Надрукована/Printed : 05.04.2018  
 Рецензент: д. е. н., проф. Сарапіна О. А.