

Н.Б. Проценко, к.е.н., доц.
Житомирський державний технологічний університет

КОНЦЕПЦІЯ РИНКОВОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

Мета дослідження полягає у висвітленні змісту та специфіки концепції ринкового механізму управління продуктивністю праці на промислових підприємствах, а також в обґрунтуванні функціональної залежності матеріального стимулювання виробничого персоналу від рівня продуктивності праці. Розроблена схема визначення додаткової заробітної плати виробничого персоналу залежно від зростання прибутку. Встановлена кількісна залежність зростання прибутку та грошової винагороди виробничого персоналу від продуктивності праці. В результаті дослідження визначено діапазон можливого підвищення матеріального стимулювання виробничого персоналу підприємства залежить від росту рівня продуктивності праці. Визначена залежність рівня продуктивності праці виробничого персоналу від розміру матеріального стимулювання. Встановлена зміна індексу заробітної плати від зміни індексу продуктивності праці виробничого персоналу підприємства. Розмір матеріального заохочення за підвищення індивідуальних показників рівня продуктивності праці рекомендується не обмежувати і визначати пропорційно коефіцієнту інтенсивності праці.

Ключові слова: продуктивність праці; ринковий механізм управління; грошова винагорода; коефіцієнт інтенсивності праці.

Постановка проблеми. Актуальність теми. Головним завданням менеджменту у всі часи було досягнення оптимального рівня продуктивності. Ріст продуктивності праці промисловості досягається не тільки прискореним впровадженням новітніх досягнень в області техніки, технології, організації і управління виробництвом, але й раціональною системою стимулювання праці. Стимулювання робітників з метою заохочення їх підвищувати продуктивність праці є головним завданням менеджерів в умовах ринкових відносин.

Аналіз діючих систем оплати праці на промислових підприємствах показав, що вони надають мало стимулів для підвищення результативності праці і в першу чергу його продуктивності. В умовах ринкової конкурентної економіки необхідно розробляти такі системи оплати праці, які безпосередньо орієнтували б робітника на ріст продуктивності праці. Діючі в США системи оплати праці (системи Скенлона, Ракера, Імпрошейр) орієнтовані в першу чергу на стимулювання продуктивності праці. Це є одним із головних факторів, що дозволяють США бути світовим лідером в області продуктивності протягом останніх 120 років.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання, що пов'язані із формуванням ринкового механізму управління продуктивністю праці, набувають все більшої актуальності, висвітлюють у низці періодичних видань [1, 5, 6–8]. Увага до означеної проблематики є обґрунтованою, адже рівень продуктивності праці на вітчизняних підприємствах у 5–10 разів нижчий, ніж у промислово розвинутих країнах. Це призводить до того, що товари вітчизняних підприємств є неконкурентоспроможними не тільки на зовнішніх, але і на внутрішньому ринку. Так А.Г. Бабенко зазначає, що низький рівень продуктивності праці на промислових підприємствах України пояснюється відсутністю дієвого економічного механізму управління продуктивністю [1]. Калина Л.В. зазначає, що високий рівень продуктивності праці в США забезпечується ефективним економічним механізмом управління продуктивністю [5]. Про те, що оплата праці має бути залежна від рівня продуктивності праці, зазначається в роботі [5]. В цілому, на підставі публікацій, присвячених проблематиці економічних методів управління продуктивністю праці, можна зробити висновок про актуальність даної проблематики.

Мета дослідження полягає в розробці методологічних основ ринкового механізму управління продуктивністю праці.

Викладення основного матеріалу. Для того, щоб на основі ринкового механізму управляти підвищенням продуктивності праці, необхідно виявити можливості економічних методів управління, тобто визначити розмір матеріального заохочення за рахунок прибутку в результаті росту продуктивності праці.

В системі ПП + МЗ відбувається перетворення входу ЗП у вихід П, тобто:

© Н.Б. Проценко, 2016

$$П = f(ЗП, МЗ). \quad (1)$$

Процес управління продуктивністю праці здійснюється на основі дії керуючої системи (заробітна плата) на керовану систему (продуктивність праці). В результаті дії матеріального стимулювання на продуктивність праці в кінцевому підсумку виходить приріст прибутку. Приріст прибутку, в свою чергу, впливає на заробітну плату, а заробітна плата, в свою чергу, впливає на продуктивність. Така дія є зворотнім зв'язком між заробітною платою та продуктивністю праці (рис. 1).

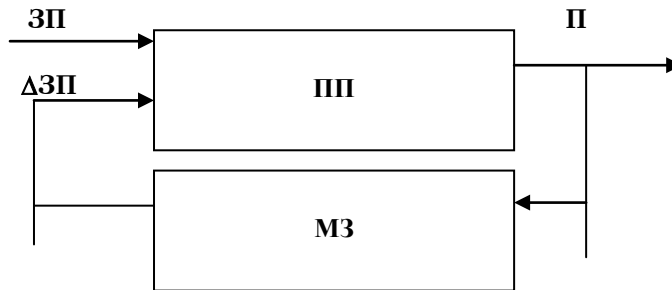


Рис.1. Схема процесу управління продуктивністю праці:
 ЗП – пряма заробітна плата; ПП - продуктивність праці; П – прибуток;
 МЗ – матеріальне заохочення за ріст продуктивності праці;
 ΔЗП – додаткова заробітна плата

Стан виходу $П$ керованої системи ПП передається на вхід регулятора МЗ, який перетворює в стан свого виходу $\Delta ЗП$ (премія). Додаткова заробітна плата $\Delta ЗП$ додається до входу системи, в результаті вхід системи ПП є $ЗП + \Delta ЗП$ (пряма зарплата + премія). Поправка на вхід системи $\Delta ЗП$ залежить від приросту прибутку $\Delta П$. Якщо бажаний стан виходу позначити через $П_0$, то відповідне налаштування регулятора МЗ полягає в тому, щоб поправка $\Delta ЗП$ вирівнювала будь-яке відхилення стану виходу $П$ від заданого значення виходу та приводила стан виходу регульованої системи до заданої норми, тобто:

$$П = П_0. \quad (2)$$

При управлінні продуктивністю праці за допомогою заробітної плати використовується тип управління, який характеризується тим, що задана величина являє собою максимум деякої функції $П_0$:

$$П_0 = \max f(ЗП, МЗ, ПП). \quad (3)$$

Такий тип управління є екстремальним або оптимальним. У даній економічній задачі екстремальне управління ґрунтується на такому підборі значення входу, при якому прибуток досягнув би максимуму, тобто критерієм управління є прибуток.

Для виявлення можливостей управління підвищенням продуктивності праці необхідно виконати аналіз впливу підвищення продуктивності праці на зарплату, прибуток, фонд матеріального заохочення (премію) та визначити залежності: продуктивність–зарплата, продуктивність–прибуток.

З підвищенням продуктивності праці має знижуватися собівартість одиниці продукції, а відповідно – рости прибуток. Прибуток, що є основним джерелом утворення фонду матеріального заохочення (премії), буде впливати на цей фонд. Маючи більше коштів у фонді матеріального заохочення на преміювання працівників, можна краще матеріально стимулювати ріст продуктивності праці робітників. Але спрямувати грошові засоби на преміювання необхідно у визначених розмірах.

Проведення такого аналізу доцільне за допомогою методу математичного моделювання. Використаємо економіко-математичну модель при розгляді базисного та розрахункового варіантів.

Базисний варіант: (100 % продуктивність).

Вихідна рентабельність дорівнює:

$$P_1 = \frac{П_1}{C_1}, \quad (4)$$

де P_1 – вихідна (базова) рентабельність; Π_1 – вихідний прибуток від реалізації; C_1 – вихідна собівартість.

Вихідна середня грошова винагорода дорівнює:

$$G_{\theta 1} = 3\Pi_1 + MЗ_1, \quad (5)$$

де $G_{\theta 1}$ – вихідна середня винагорода; $3\Pi_1$ – вихідна середня зарплата виробничого персоналу; $MЗ_1$ – вихідний середній розмір приросту матеріального заохочення (премія) за рахунок прибутку.

Вихідна продуктивність живої праці буде дорівнювати:

$$ППЖ_1 = \frac{Aч_1}{3\Pi_1 + MЗ_1}, \quad (6)$$

де $ППЖ_1$ – вихідна продуктивність живої праці; $Aч_1$ – вихідна чиста продукція.

Розрахунковий вихідний прибуток дорівнює:

$$\Pi p_1 = P_1 \cdot C_1. \quad (7)$$

Розрахункова ціна продукції, що реалізується, дорівнює:

$$\text{Ц}_1 = C_1 (1 + P_1). \quad (8)$$

Розрахунковий варіант.

Новий обсяг реалізованої продукції складає:

$$Ap_2 = Ap_1 + \Delta Ap, \quad (9)$$

де Ap_2 , Ap_1 – обсяг реалізованої продукції відповідно у вихідному та розрахунковому варіантах; ΔAp – приріст реалізацій продукції за рахунок матеріального стимулювання без зміни основного виробничого капіталу та чисельності працюючих.

Темп росту реалізації продукції буде дорівнювати:

$$T_p = \frac{\Delta Ap}{Ap}, \quad (10)$$

де T_p – темп росту реалізації продукції.

Продуктивність живої праці в розрахунковому періоді складає:

$$ППЖ_2 = \frac{Aч_2}{3\Pi_2 + MЗ_2}, \quad (11)$$

де $Aч_2$ – чиста продукція у розрахунковому періоді; $ППЖ_2$ – продуктивність праці у розрахунковому періоді; $3\Pi_2$ – пряма зарплата у розрахунковому періоді; $MЗ_2$ – матеріальне заохочення (премія) у розрахунковому періоді.

Темп росту продуктивності праці в розрахунковому періоді буде дорівнювати:

$$\begin{aligned} T_{ПП} &= \frac{ППЖ_2 - ППЖ_1}{ППЖ_1} = \frac{\frac{Aч_2}{3\Pi_2 + MЗ_2} - \frac{Aч_1}{3\Pi_1 + MЗ_1}}{\frac{Aч_1}{3\Pi_1 + MЗ_1}} = \\ &= \frac{(Aч_2 - Aч_1) \cdot (3\Pi_1 + MЗ_1)}{Aч_1 \cdot (3\Pi_1 + MЗ_1)} = \frac{\Delta Aч}{Aч_1} = T_{Aч}, \end{aligned} \quad (12)$$

де $T_{Aч}$ – темпи приросту чистої продукції.

Виручка від реалізації продукції в розрахунковому періоді:

$$\text{Ц}_2 = \frac{\text{Ц}_1}{Ap_2} (Ap_1 + \Delta Ap) = \text{Ц}_1 + \text{Ц}_1 \cdot \frac{\Delta Ap}{Ap_1} = \text{Ц}_1 \cdot (1 + Ap). \quad (13)$$

Затрати на виробництво продукції (собівартість) у розрахунковому періоді будуть дорівнювати:

$$\begin{aligned} C_2 &= B_1 \cdot C_1 + (1 - B_1) \frac{Ap_2}{Ap_1} C_1 = B_1 \cdot C_1 + (1 - B_1) \cdot C_1 \frac{Ap_2 - \Delta Ap}{Ap_1} = \\ &= B_1 \cdot C_1 + (1 - B_1) \cdot (1 + T_{Ap}) C_1 = B_1 \cdot C_1 + (1 - B_1) (1 + T_{ПП}) C_1 = \\ &= C_1 \cdot [1 + T_{ПП} (1 - B_1) (1 + T_{ПП})] = C_1 \cdot [1 + T_{ПП} (1 - B_1)] \end{aligned} \quad (14)$$

Таким чином:

$$C_2 = C_1 \cdot [1 + Tnn(1 - B_1)], \quad (15)$$

де B_1 – частка умовно-постійних витрат у собівартості в базисному варіанті.

Прибуток від реалізації продукції в розрахунковому варіанті складе:

$$\begin{aligned} \Pi_2 = \Pi \cdot (1 + Tnn) - C_2 &= (1 + Tnn) \cdot C_1 \cdot (1 + P_1) - C_1 \cdot [(1+P) - \\ &- C_1 \cdot [1 + Tnn(1 - B_1)]] = C_1 \cdot [P_1(1 + Tnn) + C_1 \cdot Tnn \cdot B_1]. \end{aligned} \quad (16)$$

Темп росту прибутку від збільшення випуску буде дорівнювати:

$$\begin{aligned} Tn &= \frac{\Pi_2 - \Pi_1}{\Pi_1} = \frac{[C_1 \cdot P_1 \cdot (1 + Tnn) + C_1 \cdot Tnn \cdot B_1] - C_1 \cdot P_1}{C_1 \cdot P_1} = \\ &= Tnn + \frac{Tnn \cdot B_1}{P} = Tnn \left(1 + \frac{B_1}{P}\right). \end{aligned} \quad (17)$$

Приріст частини прибутку, який може бути спрямований на додаткове заохочення (преміювання):

$$\begin{aligned} \Delta\Pi &= \Pi_1 - \Pi_2 = C_1 \cdot [P_1 \cdot (1 + Tnn + Tnn \cdot B_1)] - C_1 = \\ &= C_1 \cdot (P_1 + P_1 \cdot Tnn + Tnn \cdot B_1 - P_1) = C_1 \cdot Tnn \cdot (P_{c1} + B_1). \end{aligned} \quad (18)$$

Можлива величина грошової винагороди при рівності прибутку розрахункового та від реалізації:

$$G_2 = G_1 + \Delta MЗ = 3\Pi_1 + MЗ_1 + \Delta MЗ, \quad (19)$$

де G_1, G_2 – розмір грошової винагороди відповідно у вихідному і розрахунковому періодах.

Можливий темп приросту грошової винагороди буде дорівнювати:

$$T_z = \frac{G_2 - G_1}{G_1} = \frac{\Delta MЗ}{G_1} = \frac{\Delta MЗ}{3\Pi_1 + MЗ_1} = \frac{\Delta MЗ}{3\Pi_1(1+P)} = \frac{\Delta MЗ}{K_1 C_1(1+P)}, \quad (20)$$

де K_1 – частка заробітної плати в собівартості продукції.

$$T_z = \frac{C_1 \cdot Tnn(P_1 + B_1)}{K_1 \cdot C_1 \left(1 + \frac{MЗ_1}{3\Pi_1}\right)} = \frac{Tnn(P_1 + B_1)}{K_1 \cdot \left(1 + \frac{MЗ_1}{3\Pi_1}\right)}. \quad (21)$$

Отриманий з (21) та (20) темп приросту грошової винагороди необхідно розглядати як гранично допустимий для випадку стимулювання росту випуску продукції при постійних фондах та чисельності працюючих, а також без нарощування відрахувань у фонд розвитку. Як правило, рівності (20), (21) мають замінюватися нерівністю:

$$T_z < \frac{Tnn(P_1 + B_1)}{K_1 \cdot \left(1 + \frac{MЗ_1}{3\Pi_1}\right)}. \quad (22)$$

Щоб зростаючий рівень зарплати працюючих забезпечувався ростом товарної маси, що відповідає споживацьким запитам (відношення $\frac{T_z}{Tnn}$ є предметом оптимізації), визначимо граничні значення T_z та Tn залежно від Tnn .

Як приклад розглянемо умови акціонерного товариства «Коростеньхіммаш».

Відповідно до розрахунків:

$$P_1 = 0,33; K_1 = 0,42; B_1 = 0,54 \text{ і } \frac{MЗ_1}{3\Pi_1} = 0,12.$$

Темп росту грошової винагороди:

$$T_z = \frac{Tnn(P_{c1} + B_1)}{K_1 \left(1 + \frac{MЗ_1}{3\Pi_1}\right)} = Tnn \frac{(0,33 + 0,54)}{0,42(1 + 0,12)} = Tnn \frac{0,87}{0,47} = 1,85Tnn.$$

Темп росту прибутку від виручки за реалізацією продукції:

$$T_n = T_{nn} \cdot \left(1 + \frac{B_1}{C_1}\right) = T_{nn} \left(1 + \frac{0,54}{0,33}\right) = 2,64T_{nn}.$$

У результаті розрахунків отримано діапазон можливого підвищення заохочення (рис. 2).

Якщо не збільшувати відрахування у фонд розвитку (накопичення), то увесь приріст прибутку можна було б спрямувати на подальше стимулювання працівників. Однак не варто забувати, що параметри прибутку «необхідно підбирати таким чином», щоб максимальний розмір заохочення досягався підприємством лише при повній відповідності його дій інтересам підприємства.

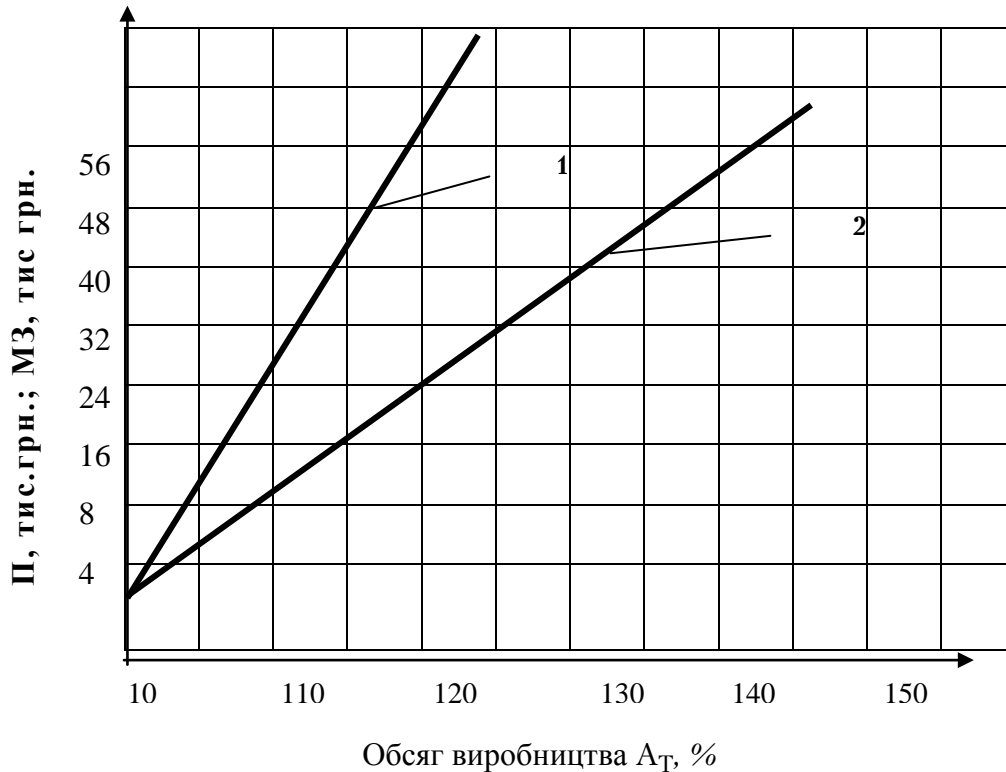


Рис. 2. Залежність росту прибутку (П) та грошової винагороди (МЗ) від продуктивності: 1 – прибуток; 2 – винагорода

Таким чином, визначена пряма залежність зарплати та прибутку від рівня продуктивності праці. Чим вища продуктивність праці, тим більший прибуток отримує підприємство. Від маси прибутку в прямій залежності знаходиться формування фонду споживання, тобто вона безпосередньо відображає інтереси виробничого персоналу. В свою чергу, фонд споживання по зворотному зв'язку впливає на прибуток: чим більше коштів було спрямовано на преміювання, тим вищий у робітників стимул до підвищення продуктивності праці. Підвищується продуктивність праці, відповідно росте прибуток, збільшується фонд споживання.

Принципово наявність залежності між продуктивністю праці та розміром матеріального стимулювання поки що можна встановити лише прямим шляхом, оскільки на підприємствах промисловості різні шкали преміювання.

Розробивши низку шкал зі зростаючим розміром преміювання за кожен одиницю росту продуктивності праці у межах отриманого діапазону можливого підвищення заохочення та перевіривши їх дії на практиці, можна підтвердити гіпотезу про зворотний вплив зарплати на продуктивність праці. Дослідження показують, що така залежність описується логічною функцією, рівняння якої має вигляд:

$$ПП = \frac{O}{1 + HH KMZ}, \quad (23)$$

де O , H , K – параметри функції, MZ – розмір стимулювання.

На основі проведених досліджень побудована залежність та визначена зона ефективного стимулювання (рис. 3).

Розглянемо практичні передумови для визначення оптимального розміру стимулювання з позиції його оцінки на базі іншого критерію – темпу технічного прогресу. Це виявляється доцільним, оскільки даний критерій дозволяє врахувати затрати не тільки живої, але й матеріалізованої праці при співвідношенні темпів росту продуктивності праці та зарплати.

Проведене дослідження дозволило отримати кількісний зв'язок між зарплатою, продуктивністю праці та фондоозброєністю, що зображається:

$$I_{zn} = \frac{2I_{nn}^2 I_{\phi}}{I_{2nn}^2 + I_{\phi}^2}; \quad (24)$$

$$ЗП_t = ЗП_0 \frac{2I_{nn}^2 I_{\phi}}{I_{nn}^2 + I_{\phi}^2}, \quad (25)$$

де I_{zn} – індекс середньої зарплати; I_{nn} – індекс продуктивності праці; I_{ϕ} – індекс фондоозброєності; $ЗП_0$ та $ЗП_t$ – заробітна плата відповідно за базисний та t -і періоди, грн./чол.

Графік залежності (24) при $I_{\phi} = 1$ на рисунку 4 показано лінією «а», а, б – криві відповідно збільшеної та пониженої особистої матеріальної зацікавленості у рості продуктивності праці; в – економічно обґрунтоване поєднання темпів росту продуктивності праці.

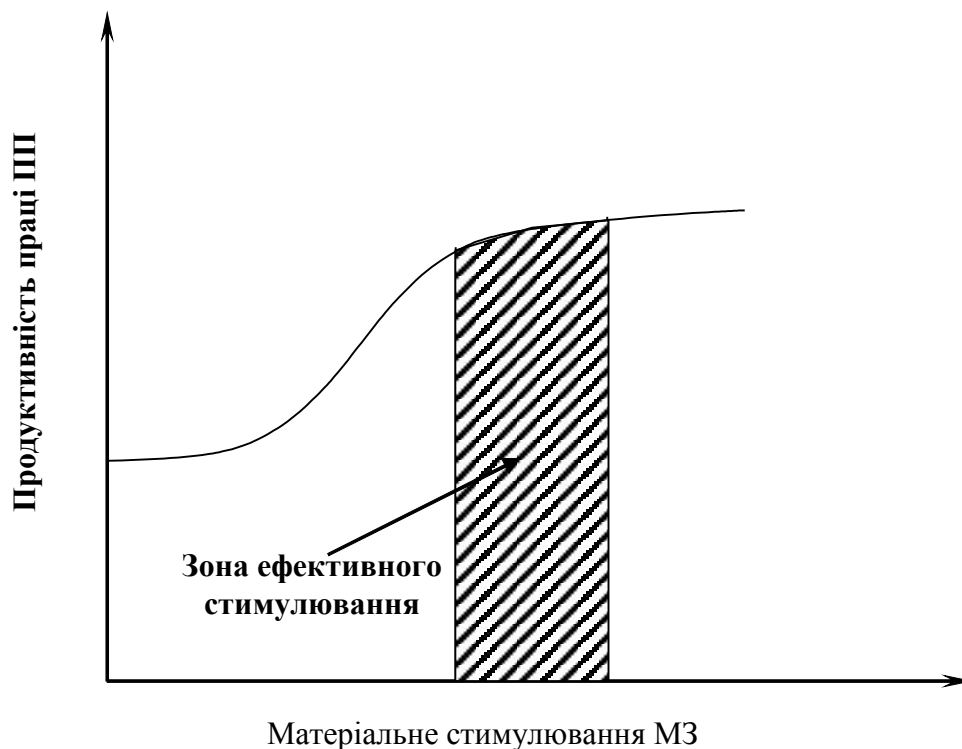


Рис. 3. Залежність продуктивності праці від розміру матеріального стимулювання

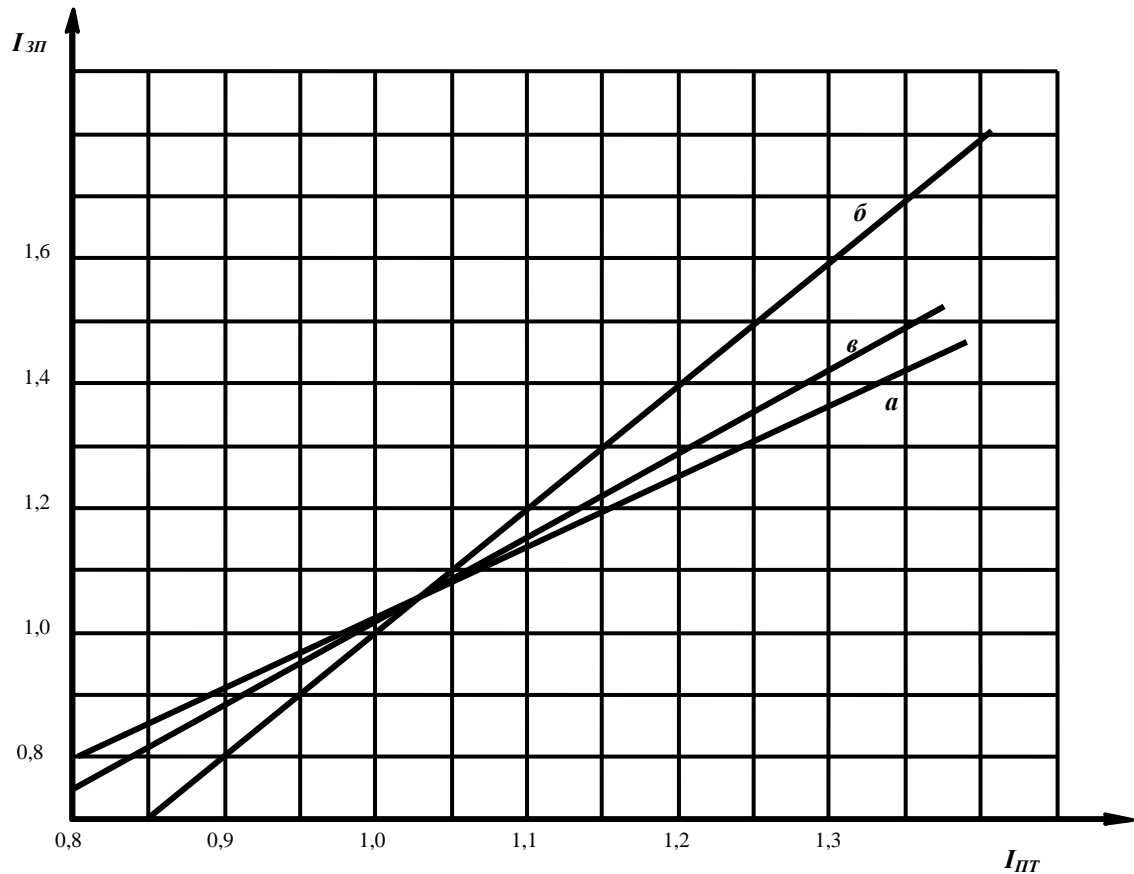


Рис. 4. Зміна індексу зарплати ($I_{зп}$) залежно від зміни індексу праці ($I_{пт}$)

Порівняння фактичних та розрахованих за формулами, а також за отриманими залежностями техніко-економічних показників роботи машинобудівних підприємств показало їх високу збіжність: відносне відхилення розрахункових величин склало 4–7 %. Виконані розрахунки за результатами роботи низки машинобудівних підприємств Житомирської області показали, що розрахунковий індекс зарплати в усіх випадках не перевищує індексу продуктивності праці, в той час як за фактичними даними таке перебільшення спостерігається досить часто. Тому отриману залежність рекомендується використовувати для якісної оцінки і планування економічно обґрунтованого співвідношення росту продуктивності праці та зарплати на промислових підприємствах.

У (25) характеризується зв'язок зарплати із затратами живої праці через показник $I_{пт}$ та матеріалізованої праці через показник $I_{ф}$. Тому використання її для встановлення моделі оплати праці виробничого персоналу дозволить поставити зарплату в залежність від росту продуктивності сукупної праці, що супроводжується економією всіх затрат праці – живої та матеріалізованої.

При цьому повною мірою буде враховуватись економічно обумовлене співвідношення росту продуктивності та заробітку.

Дослідження показали, що формули визначають нижню межу оплати праці виробничого персоналу. У зв'язку з цим, були розроблені формули по визначенню економічно обґрунтованої верхньої межі оплати праці виробничого персоналу:

$$I_{зп} = I_{пт}^2 \quad (26)$$

або

$$ЗП_t = ЗП_0 \cdot I_{пт}^2 \quad (27)$$

Лінією «б» на рисунку 4 показано графік залежності (27). Ця лінія зображає ввігнуту функцію заохочення, застосування якої певною мірою сприяє підвищенню зацікавленості працюючих у зростанні продуктивності праці.

Область, розташована між лініями «а» та «б», рекомендується як економічно обґрунтована для оплати праці виробничого персоналу, тому що оплата праці нижче лінії «а» підриває

матеріальну зацікавленість працюючих, а вище лінії «б» – може допустити випадок стимулювання виробничого персоналу у збиток інтересам підприємства.

Розмір матеріального заохочення за підвищення індивідуальних показників роботи рекомендується не обмежувати і визначати пропорційно коефіцієнту інтенсивності праці:

$$K_{in} = \frac{Int}{I_{n0}}, \quad (28)$$

де K_{in} – коефіцієнт інтенсивності праці; I_{n0} , Int – індекс виконання норм виробітку відповідно на базисному та t -ому періодах.

Рівень виконання норм виробітку залежить від продуктивності устаткування, що має свої технічні обмеження. При наближенні практичної продуктивності устаткування до паспортної подальший її ріст уповільнюється незалежно від розмірів матеріального заохочення. У випадку використання автоматизованих агрегатів та устаткування з програмним керуванням матеріальне стимулювання росту продуктивності має обмежене значення і в основному для періоду освоєння проектної потужності устаткування. Але і в таких умовах є можливість суттєвого росту продуктивності праці за рахунок збільшення норми обслуговування шляхом ущільнення робочого дня та поєднання професій.

Щоб стимулювати працівників до прийняття на себе більшого обсягу робіт по обслуговуванню автоматизованого устаткування, заробітна плата, що раніше належала вивільненому працівнику, має спрямовуватися на преміювання.

Зміна індексу фондоозброєності при розширенні зон обслуговування та поєднанні професій характеризує ріст обсягу робіт, який приймають працівники додатково. При цьому ріст продуктивності праці працівників прямо пропорційний росту фондоозброєності:

$$ППЖ = \Phi_0 \cdot \Phi_v, \quad (29)$$

де $ППЖ$ – продуктивність живої праці; Φ_0 – фондоозброєність живої праці; Φ_v – фондовіддача.

Розмір матеріального заохочення за розширення зон обслуговування автоматизованого устаткування та поєднання професій рекомендується не обмежувати і визначати пропорційно росту фондоозброєності, що встановлюється на основі коефіцієнта фондоозброєності:

$$K\phi_0 = \frac{\Phi_{ot}}{\Phi_{o0}}, \quad (30)$$

де $K\phi_0$ – коефіцієнт фондоозброєності; Φ_{o0} , Φ_{ot} – фондоозброєність живої праці відповідно в базисному і t -му періодах.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами аналізу наукових досліджень і досвіду господарювання виявлено, що в Україні до цього часу відсутній ефективний економічний механізм управління продуктивністю праці. Стан і тенденції росту продуктивності праці на промислових підприємствах країни є незадовільними в умовах конкурентного середовища. Негативні економічні наслідки низького рівня продуктивності праці обумовлені неефективною реформованістю концептуальних засад ринкового механізму управління продуктивністю. Виходячи з цього, розробка науково-методичного забезпечення економічного механізму управління продуктивністю праці сприятиме подальшому росту продуктивності.

Список використаної літератури:

1. *Бабенко А.Г.* Управление повышением производительности труда / *А.Г. Бабенко.* – Донецк : ИЭПНАН Украины, 2006. – 270 с.
2. *Волчин Н.А.* Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: анализ, проблемы, решения / *Н.А. Волчин.* – М. : Экзамен, 2013. – 224 с.
3. *Калина А.В.* Организация и оплата труда в условиях рынка: аспект эффективности : учеб.-метод. пособие / *А.В. Калина.* – 2-е изд., испр. и доп. – К. : МАУП, 2007. – 300 с.
4. Концепция реформы организации оплаты труда // *Праця і зарплата.* – 1991.
5. О реформировании оплаты труда // *Праця і зарплата* – 2007. – № 9.
6. *Питерс Т.* В поисках эффективного управления: опыт лучших компаний / *Т.Питерс, Р.Уотермен.* – М. : Прогресс, 2006. – 423 с.

7. Праця України 2005 : стат. Зб. / відп. за випуск Н.В. Григорович. – К. : Державний комітет статистики України, 2006. – 352 с.
8. Реформа оплати труда // Праця і зарплата. – 2009. – № 4.
9. Труд в мире: трудовые доходы в развитых капиталистических странах. – М., 2011.
10. Ньюстром Дж.В. Организационное поведение / Дж.В. Ньюстром, К.Дэвич. – СПб : Питер, 2012. – 448 с.

References:

1. Babenko, A.G. (2006), *Upravlenie povysheniem proizvoditel'nosti truda*, IEPNAN Ukrainy, Donetsk, 270 p.
2. Volchin, N.A. (2013), *Oplata truda: proizvodstvo, sotsial'naya sfera, gosudarstvennaya sluzhba: analiz, problemy, resheniya*, Izdatel'stvo «Ekzamen», Moskva, 224 p.
3. Kalina, A.V. (2007), *Organizatsiya i oplata truda v usloviyakh rynka: aspekt effektivnosti*, MAUP, Kiev, 300 p.
4. «Kontseptsiya reformy organizatsii oplaty truda» (1991), *Pratsya i zarplata*.
5. «O reformirovanii' oplaty truda» (2007), *Pratsya i zarplata*, № 9.
6. Pipers, T.V. and Uotermen, R. (2006), *V poiskakh effektivnogo upravleniya: opyt luchshikh kompaniy*, Progress, Moskva, 423 p.
7. *Pracja Ukrai'ny 2005* (2006), vidp. za vypusk Grygorovych, N.V., Derzhavnyj komitet statystyky Ukrai'ny, Kiev, 352 p.
8. «Reforma oplaty truda» (2009), *Pracja i zarplata*, № 4.
9. *Trud v mire: trudovye dokhody v razvitie kapitalisticheskikh stranakh* (2011), Moskva.
10. N'yustrom, Dzh.V. and Devich, K. (2012), *Organizatsionnoe povedenie*, Piter, Sankt-Peterburg, 448 p.

ПРОЦЕНКО Наталія Борисівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

- управління продуктивністю праці в промисловості;
- організаційно-економічний механізм забезпечення економічної стійкості підприємств;
- економічна безпека підприємства;
- економічна діагностика.

Стаття надійшла до редакції 27.01.2016.