

deystviyu [The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action], Translated by M. Pavlov, Alpina Biznes Buks, Moscow, Russia, 320 p.

2. Kaplan, Robert S. and Norton, David P. (2005), *Strategicheskie karty. Transformatsiya nematerialnykh aktivov v materialnye rezultaty* [Strategy Maps. Converting intangible assets into tangible outcomes], Translated by M. Pavlov, ZAO "Olimp-Biznes", Moscow, Russia, 512 p.

3. Kozyreva, T.A. and Baramonova, S.V. (1996), *Problemy otsenki truda* [Problems of labor Evaluation], KGU, Krasnoyarsk, Russia, 83 p.

4. Samoukina, N.V. (2008), *Effektivnaya motivatsiya personala pri minimalnykh finansovykh zatratakh* [Effective motivation of personnel with minimal financial costs], Vershina, Moscow, Russia, 224 p.

5. Corporative Management Technologies. Grading and competence, available at: http://www.iteam.ru/publications/human/ection_48/article_3244

6. Huselid, Mark A., Becker, Brian E. and Beatty, Richard W. (2007), *Otsenka personala: kak upravlyat' chelovecheskim kapitalom, chtoby realizovat' strategiyu* [The Workforce Scorecard: Managing Human Capital to Executive Strategy], Translated by O. Pelyavskyi; Moscow, Russia, 432 p.

7. Henderson, Richard I. (2004), *Kompensacionnyy menedzhment. Strategiya i taktika formirovaniya zarabotnoy platy i drugikh vyplat* [Compensation management. The strategy and tactics of the formation of wages and other benefits], Translated by N. Gorelov; St.-Peterburg, Russia, 880 p.

8. Porter, Michael E. "What is Strategy?", available at: <https://hbr.org/1996/11/what-is-strategy>

УДК 331.101.62:331.23

Мазур Н.О.,
к.е.н, доцент, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва
Національний університет водного
господарства та природокористування

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ НА ОСНОВІ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ СИСТЕМ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Mazur N.O.,
cand.sc.(econ.), assoc. prof., assistant professor of the department
of labor resources and of entrepreneurship
National University of Water Management and Nature Resources Use

INCREASING LABOR PRODUCTIVITY OF WORKERS ON THE BASIS OF DIVERSIFICATION OF WAGE SYSTEMS

Постановка проблеми. Високий рівень продуктивності праці на підприємствах країни є головною передумовою зростання та розвитку національної економіки. З продуктивністю органічно пов'язані проблеми темпів технічного прогресу, ефективності капіталовкладень, рентабельності, оплати праці, рівня життя населення, скорочення робочого та збільшення вільного часу. Економічна теорія розглядає підвищення продуктивності праці як загальний закон економічного розвитку суспільства. В Україні ж спад виробництва у 90-х роках минулого століття спричинив скорочення кількості робочих місць та розрив у відтворенні кваліфікованих кадрів. З того часу значна частина висококваліфікованих працівників вийшла на пенсію, виїхала за межі країни чи змінила професію та втратила відповідні навички. Молодь, особливо робітничих професій, здебільшого не працює за спеціальністю і не підтверджує своєї кваліфікації. Можливості виправити ситуацію за рахунок запровадження нової техніки та технології стримуються дефіцитом інвестицій. Тому головним джерелом не лише збільшення кількості благ для задоволення зростаючих людських потреб, а й забезпечення їх виробництва в розрахунку на одну особу на існуючому рівні, є підвищення продуктивності праці персоналу вітчизняних підприємств, а особливо такої його категорії, як робітники. Для нинішніх умов розвитку національної економіки найбільш дієвим і універсальним стимулом до високопродуктивної праці, здатним задовольнити всю ієрархію людських потреб, від нижніх до верхніх її щаблів, є саме заробітна плата.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На противагу надзвичайно великому обсягу ґрунтовних наукових досліджень в галузі продуктивності праці в радянський період, в сучасній економічній науці цьому питанню приділяється недостатньо уваги. Праці таких вітчизняних вчених, як А. Бабенко, К. Бондаревська [1], І. Верховод [2], В. Вітвіцький [3], О. Грішнова [4], Т. Морщенок [5], А. Пасєка [6], Я. Ромусік [7], М. Семикіна [8], О. Чернушкіна [9; 10] присвячені переважно вдосконаленню системи показників продуктивності праці та методів їхнього вимірювання, оцінюванню впливу на динаміку продуктивності праці різних матеріально-технічних та організаційно-економічних

чинників і мають беззаперечну цінність для розвитку теорії та практики економіки та організації праці, однак в них досить мало уваги приділено такому вагомому стимулу до підвищення ефективності живої праці, як оплата праці її суб'єктів. Здебільшого розглядається лише аспект розміру матеріальної винагороди без дослідження можливостей диверсифікації систем, за якими доцільно здійснювати нарахування заробітної плати робітників залежно від організаційно-економічних умов діяльності конкретного підприємства, а отже й виконання ними робіт.

Постановка завдання. Метою дослідження є розроблення теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо підвищення продуктивності праці робітників на основі вибору та застосування системи оплати праці, найбільш ефективної за певних умов виконання робіт.

Виклад основного матеріалу дослідження. За кількість затраченої праці винагороджують, як правило, двояко: за кількість виготовленої продукції та за відпрацьований час. На підприємствах України традиційно, ще з часів планово-адміністративної економіки, застосовують дві тарифні форми оплати праці, з допомогою яких рівень заробітної плати ставиться в залежність від кількості затраченої праці, – почасову і відрядну. В першому випадку мірою праці при визначенні заробітку є фактично відпрацьований час, в другому – нормативна трудомісткість виготовленої продукції (виконаного обсягу робіт). Відрядна форма оплати праці, порівняно з почасовою, має переваги щодо стимулювання зростання продуктивності праці робітників. Вона сприяє якомога повнішому використанню машин, механізмів, робочого часу, впровадженню передових методів праці, підвищує ініціативу та самостійність працівників. Хоча за певних умов значне підвищення продуктивності праці може призвести до погіршення якості продукції, до нераціонального використання матеріальних ресурсів та передчасного зношування обладнання. Тому застосування відрядної форми оплати праці доцільне за чітко визначених умов: наявність точних норм праці; можливість обліку результатів праці в натуральних одиницях; наявність реальних можливостей підвищення продуктивності праці; збільшення обсягу продукції без погіршення якості робіт.

В сучасних умовах господарювання для багатьох вітчизняних підприємств характерним є нерівномірне забезпечення роботою через труднощі, пов'язані з постачанням матеріалів, запчастин, енергії, відсутністю постійних замовлень та добре налагоджених ринків збуту; значні відхилення фактичних витрат часу від нормативних з незалежних від працівника причин, зумовлені використанням матеріалів та виробів з різних джерел постачання і сумнівної якості; низький рівень обґрунтованості норм праці, що разом з іншими недоліками в організації виробництва, структурі зайнятості, соціальному захисті, системі оподаткування призводить до втрати відрядною оплатою праці свого головного змісту – стимулювати продуктивність праці робітників. Почасова оплата, як альтернатива відрядній, за своїм змістом не зорієнтована на стимулювання продуктивності праці. У вітчизняній практиці оплати праці єдиним виходом з такої ситуації є почасова система оплати праці з преміюванням за кількісні показники.

У той же час, в закордонній практиці спостерігається значна диверсифікація систем оплати праці, здатних стимулювати працівників залежно від умов виконання робіт, не обмежена лише відрядними та почасовими системами. Зокрема, до систем, які спроможні вирішити проблему часткового невиконання окремих умов застосування відрядної оплати праці, належать насамперед ті, що поєднують в собі елементи почасової та відрядної платні, коли заробіток залежить одночасно від фактичної та нормативної трудомісткості. Інформацію про них в літературі радянського періоду можна віднайти лише як про об'єкт нищівної критики з тавром “штрафних”, “потогінних” систем [11; 12], а нинішні звертання українських та російських науковців є досить несміливими та часто поверхневими, без розгляду їхньої сутності й рекомендацій щодо практичного застосування.

Існуючі в світовій практиці системи оплати праці, які поєднують в собі елементи почасової і відрядної платні, з огляду на їхній зміст, доцільно називати “комбінованими” [13; 14]. Майже всі ці системи названі іменами своїх авторів (Аткінсона, Барта, Баума, Бедо, Бігелу, Бігелу-Кнеппеля, Ганта, Даймера, Еллінгема, Емерсона, Кнеппеля, Паркхерста, Робінсона, Роуена, Тауена, Уейра, Уенерленда, Уілланса, Хелсі тощо), тому їх часто називають іменними. Саме їх доцільно застосовувати при частковому виконанні окремих умов застосування відрядної форми оплати праці. Попри величезну різноманітність існуючих в світовій практиці комбінованих систем оплати праці, їх можна згрупувати таким чином: 1) системи середнього геометричного почасової та відрядної оплати (система Барта); 2) системи почасової оплати з відрядним приробітком (Хелсі, Роуена та похідні від них системи); 3) системи переходу від почасової до відрядної оплати (Ганта, Емерсона та похідні від неї – Аткінсона, Кнеппеля, Бігелу тощо).

Система Барта (автор – американський інженер і математик К.Барт) базується на визначенні середнього геометричного нормативного та фактичного часу виконання робіт. Заробітна плата визначається за формулою [11, с.243]:

$$Z = C_m \sqrt{T_{\phi} T_n}, \quad (1)$$

де C_m – почасова тарифна ставка;

T_{ϕ}, T_H – відповідно фактичний і нормативний час виконання робіт.

Дана система оплати в умовах недосконалого нормування праці є ефективнішою, ніж відрядні. При недовиконанні норми вона забезпечує вищий заробіток, ніж пряма відрядна, враховуючи при його обчисленні як нормативний, так і фактичний час виконання робіт. А в міру перевиконання норми відбувається різке зниження заробітку в порівнянні з розрахованими за прямою відрядною системою. Прогресуюче зменшення приросту заробітку в міру перевиконання норм нівелює невинуватого винагороду, зумовлену заниженими нормами праці, а не заслугами робітника, та сприяє обмеженню такого перевиконання за рахунок якості робіт.

Загальною ознакою систем почасової оплати з відрядним приробітком та перехідних систем є встановлення критеріїв ефективності робіт – фактично, коефіцієнтів виконання норм. При досягненні цього показника, робітнику за почасовою ставкою оплачується фактично відпрацьований час. Заробіток визначається за формулою:

$$Z_1 = C_m T_{\phi}, \quad \text{якщо } T_{\phi} > \frac{T_H}{K_{\phi}}, \text{ або } K_{\phi} < K_H, \quad (2)$$

де K_H – встановлений коефіцієнт виконання норм (“критерій ефективності виконання робіт”); K_{ϕ} – фактичний коефіцієнт виконання норм.

Якщо робітник виконує чи перевиконує встановлену норму, заробіток йому нараховується залежно від особливостей конкретної комбінованої системи. При застосуванні систем почасової оплати з відрядним приробітком за перевиконання встановленої норми виробітку, заробітна плата робітника, який виконав або перевиконав норму ($K_{\phi} \geq K_H$), формується з двох складових: 1) заробітку, який визначається шляхом множення тарифної ставки на час, фактично затрачений на виконання роботи; 2) відрядного приробітку, який розраховується як добуток тарифної ставки, зменшеної на певну величину, на зекономлений час. Серед систем почасової оплати з відрядним приробітком за перевиконання встановленої норми виробітку базовими є системи Хелсі та Роуена. Їх застосовують на підприємствах Англії, Франції США та деяких інших розвинених країн.

При системі Хелсі (автор – американський інженер Ф.А.Хелсі) за умови виконання та перевиконання норми, заробітна плата визначається за формулою [15]:

$$Z_2 = C_m T_{\phi} + k C_m (T_H - T_{\phi}), \quad \text{якщо } T_{\phi} \leq \frac{T_H}{K_{\phi}}, \text{ або } K_{\phi} \geq K_H, \quad (3)$$

де k - коефіцієнт зниження тарифної ставки при оплаті перевиконаних норм. В початковому варіанті, запропонованому Хелсі, застосовувався $k = \frac{1}{3}$.

Внаслідок подальших пропозицій величини коефіцієнта зниження основної тарифної ставки, виникли системи: Тауена $k = \frac{2}{3}$, Уейра $k = \frac{1}{2}$, Уілланса $k = \frac{1}{2}$, Робінсона $k = \frac{1}{2}$, Хейнса $k = \frac{1}{2}$ (при виконанні високої норми почасова ставка збільшується на 20% (як в системі Ганта), а при перевиконанні норми, заробіток розраховується як при системі Хелсі), Даймера $k = \frac{4}{5}$, Баума –

використовується декілька тарифних ставок, як правило, 2-5, відповідно до певних, заздалегідь встановлених норм виробітку. У авторському представленні даної системи $K_H = 0,625$.

В системі Роуена (автор – англійський промисловець Дж.Роуен), на відміну від системи Хелсі, відсоток відрядного приробітку змінний і залежить від співвідношення фактичного та нормативного часу виконання робіт. Заробітна плата робітника, який виконав чи перевиконав норму, визначається за формулою [15]:

$$Z_2 = C_m T_{\phi} + C_m \frac{T_{\phi}}{T_H} (T_H - T_{\phi}) = C_m T_{\phi} \left(2 - \frac{T_{\phi}}{T_H}\right),$$

$$\text{якщо } T_{\phi} \leq \frac{T_H}{K}, \text{ або } K_{\phi} \geq K_H. \quad (4)$$

Особливість даної системи полягає в тому, що, починаючи приблизно з 120% виконання норми, зростання заробітку стає незначним. Характер функціональної залежності заробітку від виробітку такий, що з якою б інтенсивністю не працював робітник, він навіть теоретично не зможе заробити 200% своєї основної ставки.

До систем переходу від почасової до відрядної оплати при досягненні визначеного наперед рівня продуктивності праці належать системи Ганта, Емерсона і похідні від неї – Аткінсона, Кнеппеля, Бігелу тощо. Для перехідних систем характерним є використання переважно двох рівнів виконання норм. При досягненні першого встановленого наперед рівня (K_1) і далі, в міру підвищення виробітку, величина почасового заробітку поступово зростає. При досягненні наступного рівня (K_2) оплата праці здійснюється відрядно, відповідно до тарифних ставок, вищих, ніж почасові:

$$Z_2 = k_1 C_m T_\phi, \quad \text{якщо } \frac{T_n}{K_1} \geq T_\phi > \frac{T_n}{K_2}; \quad (5)$$

$$Z_3 = k_2 C_m T_n, \quad \text{якщо } T_\phi \leq \frac{T_n}{K_2}, \quad (6)$$

де K_1, K_2 – встановлені коефіцієнти виконання норм: відповідно, 0,67 і 1,0 для систем Емерсона і Кнеппеля, 0,70 і 0,90 – Бігелу, 0,75 і 1,0 – Аткінсона [11, с.245]; k_1 – коефіцієнт збільшення почасової платні залежно від рівня виконання норм; k_2 – коефіцієнт збільшення відрядної ставки порівняно з почасовою, який залежить від характеру робіт і системи оплати праці.

При системі Ганта (автор – американський інженер Г.Гант) перехід від почасової до відрядної заробітної плати здійснюється, оминаючи залежність (5): при $K_2=1$ заробіток нараховується за формулою (6). Для різних видів робіт Гант передбачав різний коефіцієнт збільшення почасової ставки: від 1,1-1,15 для робітників, зайнятих наладкою верстатів, до 1,3-1,4 для робітників, зайнятих на роботах, які вимагають підвищеної уваги (обробка металів на верстатах, виготовлення деталей, робота на станках в текстильній промисловості) [12, с.135].

Співвідношення між фактичним та нормативним часом, запропоновані авторами розглянутих комбінованих систем, зовсім не вимагають жорсткого запровадження саме таких залежностей на вітчизняних підприємствах. Створення нових залежностей на основі вже існуючих, моделювання систем оплати праці є не лише припустимим, але й бажаним для якомога оптимальнішого використання накопиченого світовою практикою досвіду стимулювання персоналу залежно від конкретних умов і цілей підприємства.

Комбіновані системи оплати праці формуються на основі двох складових: фактичних і нормативних затрат часу на виконання робіт, регулювання співвідношення між якими дає широкі можливості для моделювання систем залежно від ступеня порушення умов застосування відрядної форми, що є особливо цінним в сучасних нестабільних умовах господарювання вітчизняних підприємств. Чим більше відхилення існуючих умов виконання робіт від необхідних, тим більше переваги при розрахунку необхідно надавати фактичним затратам робочого часу. Орієнтування при розрахунку заробітної плати на врахування в певному співвідношенні як нормативного, так і фактичного часу виконання робіт дасть змогу забезпечувати належний рівень якості виконання робіт, успішно запроваджувати виробництво нової продукції, підвищувати рівень механізації виробничих процесів, створювати атмосферу довіри у персоналу, зменшувати психологічне невдоволення працівника несправедливістю оплати через чинники неналежної організації праці та виробництва, тим самим враховуючи почуття та психологічний стан людини, що має призвести до зростання продуктивності праці.

Аналіз системи Барта спонукає до створення універсальної моделі, заснованої на степеневій мультиплікативній функції фактичного та нормативного часу виконання робіт, заробіток при якій варто визначати за формулою:

$$Z_c = C_m * T_\phi^\alpha * T_n^{1-\alpha}, \quad (7)$$

де α – коефіцієнт відхилення фактичних умов виконання робіт від необхідних для застосування відрядних систем, $0 \leq \alpha \leq 1$.

Якщо виконуються всі умови застосування відрядної форми оплати праці, то необхідно застосовувати $\alpha = 0$, і тоді запропонована система функціонуватиме як пряма відрядна. Якщо для даного виду робіт на підприємстві використовуються неточні, необґрунтовані норми праці, неможливо виміряти результати праці в натуральних показниках, відсутні реальні можливості підвищення продуктивності праці, або ж підвищення продуктивності праці обов'язково супроводжується погіршенням якості робіт, то потрібно застосовувати систему з $\alpha = 1$, тобто як просту почасову. При $0 < \alpha < 1$ вона має всі ознаки комбінованої системи на основі степеневі залежності фактичного і нормативного часу виконання робіт, потреба у використанні якої виникає за таких умов: використання на підприємстві неточних, необґрунтованих норм праці; гостроти проблеми якості робіт на підприємстві при відсутності

належного контролю за якістю; нерівномірного забезпечення робітників роботою; значних відхилень фактичних витрат часу від нормативних з незалежних від робітника причин. Чим більше порушення умов застосування відрядної платні, тим більшим повинно бути значення α .

Використання при розрахунку заробітної плати запропонованої формули замість відрядної забезпечить прискорення темпів збільшення заробітку при недовиконанні встановленої норми, що сприятиме пом'якшенню негативного впливу невіддільних робітничих чинників, а отже й зменшенню рівня його невдоволеності неможливістю отримати певний рівень винагороди з незалежних від нього причин. Також відбудеться значне зниження темпів зростання заробітної плати після перевиконання норми, що спонукатиме до відмови від небажаної гонитви за показниками кількості, жертвуючи якістю, та знівелює можливість винагородження за необґрунтоване перевиконання норм. Використання відповідних значень α дозволить тим більше сповільнювати зростання величини заробітку при перевиконанні норми, чим більш неточними є норми на виконання даних робіт. Таким чином, вся гамма заробітків, розрахованих як степенева мультиплікативна залежність фактичного та нормативного часу виконання робіт при різних значеннях α , знаходиться в межах між прямою відрядною ($\alpha=0$) і простою почасовою ($\alpha=1$) заробітною платою. Чим більше значення α , тим швидше зростає величина заробітку при недовиконанні норми виробітку і тим повільніше при її перевиконанні, нівелюючи тим самим несправедливість в оплаті, викликану порушенням умов застосування відрядної оплати праці, перш за все через неналежний стан нормування праці та контролю за якістю.

Досить гнучкими є й почасові системи з відрядним приробітком. В системі Хелсі розмір понижуючого коефіцієнта тарифної ставки також можна змінювати залежно від рівня порушення умов застосування відрядної оплати праці для певного виду робіт, зокрема у випадках залежності погіршення виконання робіт від збільшення кількості, а також незадовільного стану контролю за якістю. На практиці k коливається від 0,30 до 0,75 і найчастіше становить 0,50, тобто величина відрядного приробітку коливається від 30 до 75% основної почасової ставки й найчастіше становить 50%. Розширення діапазону значень коефіцієнта k від 0 до 1 дає можливість зробити систему Хелсі від моменту стовідсоткового виконання норми більш гнучкою. При $k=0$ вона перетворюється в просту почасову, а при $k=1$ – в пряму відрядну систему оплати праці. При $0 < k < 1$ система зберігає свої властивості: забезпечує відносно зменшення приросту заробітків робітників при перевиконанні встановлених норм.

Усунення, або ж максимально можливе зменшення негативного впливу нерівномірності забезпечення робітника роботою при перехідних системах забезпечується також за рахунок оптимального підбору коефіцієнта збільшення тарифної ставки. В системі Ганта первинно для різних видів робіт передбачено коефіцієнти збільшення почасової ставки від 1,1 до 1,4. Практично, залежно від характеру робіт, можна встановити доплату і в межах від 0%, коли відрядна ставка дорівнює почасовій, до 50% почасової тарифної ставки, у такому випадку при системі Ганта відрядна ставка в 1,5 рази перевищуватиме почасову. Для системи Емерсона вже запропонована чимала гамма модифікованих систем – Аткінсона, Бігеллоу, Бігеллоу-Кнеппеля, Еллінгема, Кнеппеля, Уенерленда, Паркхерста, які різняться особливостями переходу від почасової платні до відрядної та розміром коефіцієнта підвищення тарифної ставки: як правило, від 1,2 до 1,3. При необхідності можна створювати ще чимало систем, модифікуючи систему Емерсона в цьому ж руслі, скеровуючи головні розробки на обґрунтування та запровадження нових значень коефіцієнта підвищення відрядної тарифної ставки порівняно з почасовою (також в межах від 1,0 до 1,5) та встановлення рівнів виконання норм.

Важливою є періодичність обчислення результатів роботи робітника (щоденно, щотижнево, щомісячно). На нинішньому етапі господарювання вітчизняних підприємств варто було б використовувати середньотижневий розрахунок підсумків. Тоді відбуватиметься вирівнювання відхилень, які мали місце в окремі дні. Робітник, який не виконав норму протягом якогось дня, намагатиметься за рахунок інтенсивнішої праці в інші дні підвищити середньомісячну чи середньотижневу продуктивність праці.

Висновки з даного дослідження. В статті представлено результати розробки основних напрямків диверсифікації матеріального стимулювання робітників підприємств України до підвищення продуктивності їхньої праці на основі моделювання існуючих в світовій практиці тарифних систем оплати праці. Створювати жорстко регламентовану рецептуру вибору системи для кожного окремого випадку є неможливим і недоцільним через нескінченні можливості комбінацій умов і ситуацій, зумовлених взаємодією детермінованих і випадкових чинників мотивації. Вірний вибір та моделювання систем оплати праці на основі розроблених на науковому рівні методик відповідно до конкретних умов виконання робіт має стати одним з найголовніших завдань менеджера з персоналу, і, одночасно, визначальною характеристикою його кваліфікації.

Література

1. Бабенко А. Дослідження вартісних показників продуктивності праці у Дніпропетровському регіоні /

- А. Бабенко, К. Бондаревська // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 6. – С. 9-13.
2. Верховод І. Інформатизація, інноваційність та продуктивність праці: дослідження взаємозв'язку / І. Верховод // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 2. – С. 36-40.
3. Вітвіцький В. Аспекти теорії вимірювання живої та минулої праці у сільському господарстві / В. Вітвіцький // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 8. – С. 18-24.
4. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Підручник. / О.А. Грیشнова – К. : Знання, 2004. – С. 361-371.
5. Морщенок Т.С. Продуктивність праці: економічна сутність та фактори її підвищення на підприємстві / Т.С. Морщенок, І.Л. Луц // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 2. – С. 63-71.
6. Пасєка А.С. Продуктивність праці на сучасному етапі: методика вимірювання та комплексна оцінка / А.С.Пасєка // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 45-50.
7. Ромусік Я.В. Продуктивність праці як елемент світогосподарської диспропорційності / Я.В. Ромусік // Економіка промисловості. – 2010. – №3. – С. 175-180.
8. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання / М.В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2010. – Вип.17. – С.457-463.
9. Чернушкіна О.О. Продуктивність праці: тенденції та перспективи зростання / О.О.Чернушкіна // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С.147-151.
10. Чернушкіна О.О. Продуктивність праці в Україні: порівняльний аспект / О.О. Чернушкіна // Інноваційна економіка. – 2013. – № 9. – С. 106-112.
11. Мошенский М.Г. Нормирование труда и заработная плата при капитализме / М.Г. Мошенский. – М. : Экономика 1971. – С. 230-248.
12. Мошенский М.Г. Формы и системы заработной платы в промышленности капиталистических стран / М.Г. Мошенский – М., 1961. – С. 118-144.
13. Гуменюк В.Я. Диверсифікація й умови застосування систем оплати праці / В.Я. Гуменюк // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики. – К. : КНЕУ, 2001. – С. 622-627.
14. Гуменюк В.Я. Менеджмент продуктивності : навч посібник / В.Я. Гуменюк, І.А. Рощик. – Рівне: НУВГП, 2010. – С.167-168.
15. Barreau J. Economie et organisation de l'entreprise / J. Barreau, G. Jibard – Paris, Editions Sirey, 1978. – P.163.

References

1. Babenko, A. and Bondarevska, K. (2011), "Investigation of the cost indicators of labor productivity in Dnipropetrovsk region", *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 6, pp. 9-13.
2. Verkhovod, I. (2012), "Information, innovation and labor productivity: the study of the relationship", *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2, pp. 36-40.
3. Vitvitskiy, V. (2013), "Aspects of the theory of measurement of living and past labor in agriculture", *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 8, pp. 18-24.
4. Hrishnova, O.A. (2004), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and sociolabor relations], Znannia, Kyiv, Ukraine, pp. 361-371.
5. Morshchenok, T.S. and Luts, I.L. (2014), "Labor productivity: the economic nature and factors of its increase at the enterprise", *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, no. 2, pp. 63-71.
6. Pasiaka, A.S. (2009), "The labor productivity at the present stage: methods of measurement and comprehensive assessment", *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 5, pp. 45-50.
7. Romusik, Ja.V. (2010), "The labor productivity as a part of disproportionality of world economic", *Ekonomika promyslovosti*, no. 3, pp. 175-180.
8. Semykina, M.V. (2010), "Labor productivity: measurement methodology and prerequisites growth", *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, Iss. 17, pp. 457-463.
9. Chernushkina, O.O. (2013), "The labor productivity: trends and prospects for growth", *Ekonomichni forum*, no. 4, pp. 147-151.
10. Chernushkina, O.O. (2013), "Labor productivity in Ukraine: comparative aspect", *Innovatsiina ekonomika*, no. 9, pp. 106-112.
11. Moshenskiy, M.G. (1971), *Normirovaniye truda i zarabotnaya plata pri kapitalizme* [Regulation of labor and wages under capitalism], Ekonomika, Moscow, Russia, pp. 230-248.
12. Moshenskiy, M.G. (1961), *Formy i sistemy zarabotnoy platy v promyshlennosti kapitalisticheskikh stran* [Forms and systems of wages in industries of the capitalist countries], Moscow, Russia, pp. 118-144.
13. Humeniuk, V.Ya. (2001), "Diversification and conditions of application of systems of a payment", *Problemy formuvannia rynkovoї ekonomiky: Mizhvid. nauk. zb. Spets. vyp. Upravlinnia liudskymy resursamy: problemy teorii i praktyky*, KNEU, Kyiv, Ukraine, pp. 622-627.
14. Humeniuk, V.Ya. and Roshchuk, I.A. (2010), *Menedzhment produktyvnosti* [Management of productivity], tutorial, NUVHP, Rivne, Ukraine, pp. 167-168.
15. Barreau, J., Jibard G. (1978), *Economie et organisation de l'entreprise*, Editions Sirey, Paris, p.163.