

УДК 331.101.39

Салова Н.А.

керівник департаменту консалтингу та навчання  
ТОВ «АК ПСП Аудит»

## СУЧАСНЕ РОЗУМІННЯ СУКУПНОЇ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ

THEORY OF REMUNERATION:  
EVOLUTION AND CURRENT UNDERSTANDING

## АНОТАЦІЯ

Нові соціально-трудові відносини потребують нових підходів до розуміння поняття «винагорода за працю», нових методів та способів її визначення. Статтю присвячено термінологічній та змістовній ідентифікації тотожних на перший погляд понять: «заробітна плата», «винагорода», «компенсація». Наведено думку автора щодо змісту поняття «сукупна винагорода за працю» та його співвідношення щодо «заробітної плати», «винагорода» та «компенсації».

**Ключові слова:** заробітна плата, винагорода, компенсація, сукупна винагорода за працю, теорії винагорода.

## АННОТАЦИЯ

Новые социально-трудовые отношения требуют новых подходов к пониманию понятия «вознаграждение за труд», новых методов и способов его определения. Статья посвящена терминологической и содержательной идентификации аналогичных на первый взгляд понятий: «заработная плата», «вознаграждение», «компенсация». Изложено мнение автора относительно содержания понятия «общее вознаграждение за труд» и его соотношения с «заработной платой», «вознаграждением» и «компенсацией».

**Ключевые слова:** заработная плата, вознаграждение, компенсация, общее вознаграждение за труд, теории вознаграждения.

## ANNOTATION

New social and labor relations require new approaches to understanding the concept of «remuneration», new methods and ways of its determination. The article is devoted terminological content and identify similar concepts at first glance: «wages», «award», «compensation». It sets out the author's opinion about the content of the concept of «total remuneration» and its relationship with the «salary», «compensation» and «compensation».

**Keywords:** salary, benefits, compensation, the total remuneration, remuneration theory.

**Постановка проблеми.** Суспільно-трудові відносини перебувають у постійному розвитку, еволюціонуючи якісно. Постіндустріальне суспільство базується на досягненнях науки, техніки та технології, а тому потребує професіональних, освічених та високопродуктивних працівників, здатних власними знаннями надати роботодавцю конкурентні переваги на ринку товарів, робіт, послуг. Змінюються роль та місце працівників у розподільних відносинах. Саме тому питання визначення винагорода за працю в сучасних умовах є одним з найактуальніших в економічній теорії.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем винагорода за працю, визначення її сутності в умовах формування ринкових відносин приділяли увагу такі вчені-економісти, як Д. Богиня, О. Головачов, В. Гринчуцький, О. Грішнова, В. Данюк, В. Забродський, А. Калина, В. Ковальов, А. Колот,

С. Мочерний, С. Цимбалюк та ін. Наукові роботи цих економістів містять пропозиції щодо винагорода за працю.

Учені інших країн також приділяють велику увагу дослідженню зазначених питань. Вирішенням даної проблеми займаються російські вчені Н. Абакумова, Р. Подовалова, М. Бухалков, Н. Волгін, А. Жуков та ін. Серед учених високорозвинених країн вагомий внесок у розробку питання сукупної винагорода за працю здійснили М. Армстронг, Д. Бергер, Л. Бергер, Ж. Зингхайм, К. Макконнелл, С. Брю, М. Мескон, М. Альберт, Д. Хедоурі, Д. Мілкович, Д. Н'юман, Т. Стівенс, А. Хендерсон, П. Чінгос, Дж. Шустер та ін.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** На сьогодні існує невизначеність щодо поняття «сукупна винагорода за працю», яке ототожнюється із «заробітною платою», «винагородою», «компенсацією».

**Мета статті** полягає у розгляді різноманітних підходів до розуміння понять «заробітна плата», «винагорода», «компенсація» та запропонуванні власного визначення поняття «сукупна винагорода за працю».

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На сучасному етапі розвитку суспільства та економіки, у зв'язку з появою четвертого фактору виробництва – підприємницького таланту, зі збільшенням питомої ваги інтелектуальної праці у виробництві товарів, робіт та послуг, з появою окремого, невідомого до ХХ ст. товару під назвою «інформація» питання винагорода за працю постає особливо гостро. Розглянемо підходи до трактування поняття «заробітна плата» у сучасній економічній літературі (табл. 1).

Аналізуючи підходи до тлумачення терміну «заробітна плата», можна прийти до висновку, що, незважаючи на значний розвиток економічної теорії, до сьогодні вчені не можуть однозначно визначитись, що таке заробітна плата.

Н. Авакумова, Р. Подовалова, М. Волгін стверджують, що заробітна плата – це ціна праці або робочої сили, ототожнюючи дані поняття. Крім того, заробітна плата, на їхню думку, – це основний фонд засобів до життя працівника. Наявність робочої сили не означає її автоматичний продаж, лише через працю робоча сила може бути реалізована. Саме так розглядає заробітну плату А. Жуков. Однак, відстоюючи позицію, що заробітна плата, – це ціна праці,

Таблиця 1

## Підходи до визначення терміну «заробітна плата» у сучасній економічній літературі

№ з/п	Автор	Визначення терміну «заробітна плата»
1	Н. Абакумова, Р. Подовалова [1], М. Волгін [2]	Ціна праці чи робочої сили, це основна частина фонду життєвих засобів працівників, яка розподіляється між ними відповідно до кількості і якості витраченої праці.
2	М. Армстронг, Т. Стівенс [3]	Традиційний кількісний елемент сукупної винагороди.
3	М. Бухалков [4]	Винагорода за працю в залежності від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості і умов виконуваної роботи, а також виплати компенсаційного і стимулюючого характеру.
4	О. Головачов [5]	Сукупність винагород у грошовій чи (і) в натуральній формі, отриманих працівником у залежності від кількості, якості витраченої ним праці і результатів діяльності всього підприємства.
5	О. Грішнова [6]	Економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.
6	А. Жуков [7]	Виплачувана за використання праці сума засобів, в основі визначення якої є ціна праці.
7	А. Калина [8]	Частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці.
8	В. Ковальов [9]	Елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.
9	А. Колот [10]	Економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили.
10	К. Макконнелл, С. Брю [11, с. 156]	Ціна, яку платять за використання праці.
11	М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі [12]	Частина зовнішньої винагороди, наданої працівнику роботодавцем.
12	Д. Мілкович, Д. Ньюман [13, с. 26]	1/4 грошових компенсацій, які надаються роботодавцем працівнику.
13	С. Мочерний [14]	Грошове вираження вартості і ціни товару «робоча сила» та частково результативності функціонування робочої сили.
14	П. Самуельсон, В. Гринчуцький, В. Забродський [15, с. 25]	Категорія, що належить до відносин найманої праці (оренди)
15	Р. Хендерсон [16, с. 409]	Компенсація, що базується на восьми показниках.

зазначені вчені підтверджують, що заробітна плата – це виключно грошовий вираз вартості праці. Таким чином, вони апіорі відкидають можливість отримання працівником будь-яких інших винагород за працю.

М. Армстронг і Т. Стівенс з цього приводу зауважують, що розуміння сукупної винагороди, як правило, охоплює не лише традиційні, кількісні елементи, такі як заробітна плата, надбавки та заохочення, але й нематеріальні, нефінансові елементи, наприклад, рівень відповідальності, можливості для професійного кар'єрного зростання, внутрішню мотивацію, яку надає робота, тобто її зміст, і якість професійного життя, підтримувана організацією.

М. Бухалков зазначає, що заробітна плата – це винагорода та компенсації й вальні виплати. Тобто урешті його позиція також зводиться до того, що заробітна плата має виключно грошове вираження.

О. Головачов вважає, що заробітна плата є сукупністю винагород у грошовій і (чи) натуральній формі. Фактично натуральна форма є еквівалентною вартістю, на яку обмінюється праця. Це означає, що відсутність еквівален-

ту не дає визнати щось більше, отримане працівником у результаті його праці, заробітною платою.

Найбільш повне визначення даного поняття пропонує О. Грішнова, яка розглядає поняття «заробітна плата» з кількох позицій: економічної теорії, ринкової економіки, економіки праці, найманого працівника та підприємця. Так, з позиції економічної теорії, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В умовах ринкової економіки заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. З позиції економіки праці, заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. З позиції найманого працівника, заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забез-

печити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. З позиції підприємця, заробітна плата – це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [17]. На нашу думку, підхід до розгляду заробітної плати одночасно з декількох позицій є чітким, прагматичним та визначає заробітну плату як величину, яку можна обчислити математично.

Підхід, обраний А. Калиною, згідно з яким заробітна плата є частиною доданої вартості, також має, на нашу думку, ряд недоліків. У такому випадку визначити, яка саме частина доданої вартості виплачується працівнику, а яка залишається у роботодавця та наскільки відповідають зазначені частини витраченим зусиллям обох сторін, неможливо.

В. Ковальов пропонує трактувати заробітну плату як фактор виробництва. Ми не погоджуємось із такою позицією, оскільки фактор виробництва – це ресурс, що використовується при виробництві товарів, робі, послуг. Ресурси – це джерела та засоби забезпечення виробництва. Ресурси є природні (земля, сировина), капітальні (безпосередньо фізичний капітал, що використовується у виробництві), трудові (людський капітал), фінансові ресурси, інформаційні ресурси. Заробітна плата не може визнаватись ресурсом, а отже, вона не є фактором виробництва. Також не погоджуємось із думкою В. Ковальова, що заробітна плата є основним чинником для високих досягнень результатів праці, адже на практиці люди, маючи можливість отримувати більшу заробітну плату, все частіше вибирають варіант, при якому заробітна плата менша, проте графік роботи вільний, наприклад, робота фрілансерів.

Єдине, у чому сходяться всі вищенаведені визначення, це те, що заробітна плата одночасно є доходом працівника та витратами виробництва. Однак, на нашу думку, навіть з цим можна посперечатись, адже не можна вважати витратами виробництва моральне задоволення, отримане працівником від досягнення поставлених цілей. Соціальний статус, що надає робота, також не можна визначити як витрати виробництва.

На нашу думку, специфічним у порівнянні з вищенаведеними підходами до розуміння поняття «заробітна плата» є підхід А. Колота, який пропонує розглядати заробітну плату як оплату послуг праці. На нашу думку, такий підхід не в повній мірі розкриває зміст заробітної плати, зокрема: послуга споживається в процесі її надання, результатом послуги не є щось матеріальне. Наприклад, послуга з перевезення споживається відразу, результатом у такому випадку є фізичне переміщення вантажів, людей на певні відстані, жодних матеріальних результатів послуга не містить. У той же час у виробництві в результаті праці створюється щось матеріальне, а отже, назвати працю по-

слугою не зовсім коректно. Ми вважаємо, що в такому випадку мова вже йде про роботу, яка за визначенням є процедурою, підпроцесом чи завданням, що відбувається протягом певного проміжку часу і має відчутні результати. Роботи «споживають» визначені ресурси для виробництва товарів та надання послуг, у тому числі трудові ресурси.

Не зовсім правомірним, на нашу думку, є підхід К. Макконелла та С. Брю, згідно з яким заробітна плата є ціною за використання праці. Якщо заробітна плата – це ціна за використання праці, то практично неможливо пояснити причини наявності виплати на одному підприємстві різної заробітної плати за одну і ту ж працю різним працівникам.

На думку М. Мескона, М. Альберта та Ф. Хедоурі, оцінка винагород та їх відносної цінності для окремих осіб є різною. Те, що для працівника є винагородою, у роботодавця іменується заохоченням або стимулом, і вони є двох видів: внутрішні та зовнішні. Заробітна плата, премії, інші виплати, просування по службі, символи службового статусу, престижу – все те, що пропонується працівникові роботодавцем за сумлінне виконання своїх обов'язків, є зовнішніми винагородами. Внутрішні винагороди (заохочення, стимули) дає сам процес виконання роботи: задоволення гарним результатом, успіхом, самоповага, зміст та значущість виконаної роботи, компетенція, кваліфікованість [12, с. 362–363].

Д. Мілкович та Д. Ньюман виділяють дві частини в сукупній винагороді: матеріальну (фінансову) і нематеріальну (нефінансову). Останню вони називають відносним доходом. Нематеріальні доходи від роботи, такі як визнання та статус, гарантія зайнятості, цікава робота та можливості навчатись, суттєво впливають на поведінку працівників. У матеріальній (фінансовій) винагороді вчені виділяють чотири види грошових компенсацій та три види гарантій. До групи грошових компенсацій вони відносять: базову ставку заробітної плати; коригування базової ставки заробітної плати за заслуги та у зв'язку зі зростанням вартості життя незалежно від ефективності діяльності; короткострокові заохочення; довгострокові системи заохочень (право придбання акцій за визначеною ціною, фондові опціони та ін.).

Не можна цілком погодитись з висновком, що заробітна плата є виключно вартістю робочої сили, як зазначає С. Мочерний. Якщо взяти за основу, що вартість робочої сили визначається кількістю засобів для утримання членів сім'ї, то в такому випадку найбільшу заробітну плату повинні отримувати ті, хто має більше дітей. Тому однозначно стверджувати, що заробітна плата є вартістю робочої сили, на нашу думку, не зовсім коректно. Розглядати робочу силу як товар досить складно, адже неможливо оцінити в грошовій формі моральність, чесність, самоповагу, які мають не останнє значення при

оцінці результатів використання робочої сили.

Проте теорія вартості дає розуміння того, що працівник при виборі місця роботи надасть перевагу тому місцю роботи, де йому запропонують більшу заробітну плату.

П. Самуельсон, В. Гринчуцький, В. Забродський розглядають заробітну плату як орендну плату за використання робочої сили, проаналізувавши поняття «оренда» наймання, тимчасове користування будівлями, земельною ділянкою, обладнанням, виробничими площами, машинами і т. ін. на договірних засадах [18]. Тобто можна прийти до висновку, що оренда є перш за все платою за майно. А визнати робочу силу майном, на нашу думку, досить складно.

Р. Хендерсон називає заробітну плату компенсацією і класифікує всі компенсації, базуючись на восьми показниках: плата за роботу та продуктивність; плата за неробочий час; продовження виплат при непрацездатності; продовження виплат на особу (сім'ю); охорона здоров'я, від нещасного випадку; оплата, еквівалентна доходу [16, с. 416]. Кожен показник має у своєму складі ряд компенсаційних компонентів. Кожен компонент володіє багатьма властивостями. Р. Хендерсон розглядає компенсації як частину винагород у монетарній та натуральній формах. Він відмічає, що у складі сукупної винагороди можна виокремити дві компоненти: компенсаційну та некомпенсаційну.

Для правильного розуміння та використання категорії «компенсація» необхідно зрозуміти, як співвідносяться поняття «компенсація», «винагорода», «заробітна плата», які тісно взаємопов'язані, але неоднозначні. Різні словникові ресурси дають різні тлумачення слова «компенсація».

Компенсація – це відшкодування, зрівноважування, винагорода за що-небудь, а також сума, яку сплачують як відшкодування, винагороду; покриття витрат, утрат [19, с. 250].

Компенсації – це виплати робітникам та службовцям, передбачені у встановлених законодавчих актах [20].

Компенсаційні виплати включають винагороди та премії, які мають одноразовий харак-

тер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми [21].

Компенсації в трактовці американських та європейських учених з економіки праці та мотивації персоналу – це лише частина загальної системи винагород, що отримує робітник від роботодавця.

Проаналізуємо зміну змісту поняття «винагорода» впродовж останнього сторіччя (табл. 2).

Дані визначення дають змогу проаналізувати еволюційні зміни в змісті поняття «винагорода», яке початково трактувалось виключно як заробітна плата. З розвитком техніки та технологій, загального підвищення рівня світогляду людей щодо глобального економічного, соціального розвитку, із появою розуміння залежності результату праці від психологічних складових та індивідуальних психічних особливостей кожного учасника трудового процесу змінились підходи і до поняття визначення винагороди за працю.

Більш точним, на нашу думку, є визначення, надане в рамках теорії мотивації: «Винагорода – все те, що може здатись людині цінним» [25]. Саме до подібних трактувань дедалі частіше зводяться дослідження американських та європейських вчених.

Підводячи підсумки аналізу понять «заробітна плата», «винагорода», «компенсаційні виплати», ми прийшли до наступних висновків:

По-перше, заробітна плата є грошовою винагородою за працю, яку роботодавець сплачує працівнику, однак грошова винагорода це лише частина того, що отримує працівник за свою працю.

По-друге, компенсаційні виплати – грошові виплати понад заробітну плату. Зазначені виплати, згідно з чинним законодавством, можуть бути складовими заробітної плати.

По-третє, винагорода – все, що може здатись людині цінним. Все, що сам працівник розглядає для себе як цінність, отриману від взаємовідносин з роботодавцем.

На рівень розвитку соціально-трудових відносин та міру їх гармонізації впливає безліч чинників, серед яких особливе місце посідає система винагородження персоналу. Винагорода, яку одержує найманий працівник у результаті реалізації своєї здатності до праці, має вкрай важливе значення для повноцінного розвитку та життєдіяльності працівника та, що не менш важливо, для членів його родини. Розмір винагороди визначає можливість задоволення різноманітних, насамперед актуальних і значущих для працівника, потреб [26].

**Висновки.** У результаті розвитку суспільно-трудових відносин на терені теорій заробітної плати виникли теорії сукупної винагороди за працю.

На відміну від теорій заробітної плати, які акцентували увагу перш за все на праці як од-

Таблиця 2

## Еволюція розуміння поняття «винагорода»

№ з/п	Період (рік)	Визначення терміну «винагорода»
1	1935	Від дієслова «винагороджувати». Плата за труд. Грошова винагорода. Винагорода натурою [22].
2	1999	Грошова оплата праці робітників у вигляді заробітної плати та преміальних виплат, що залежить від кількості та якості праці [24].
3	2000	Все те, що людина вважає для себе цінним і що здатне задовольнити її потребу в цьому [12, с. 363].
4	2011	Гроші, сплачені за надану послуг, заробітна плата, платня [23].

ному із факторів виробництва, теорії сукупної винагороди акцентують увагу на окремому працівникові, його цілях, його успіху. Указаний успіх визнається частиною винагороди за працю. При цьому досягнення особистого успіху працівника пов'язується з досягненням цілей організації, її стратегії, поєднанням з її культурою та поділом її цінностей.

За останнє століття досить різко змінилось розуміння поняття «винагорода за працю». У результаті реалізації своєї здатності до праці найманий працівник, окрім заробітної плати, отримує низку інших вигід, благ, винагород, які виходять за межі поняття «заробітна плата» як винагороди за виконану роботу.

Винагорода не ототожнюється з матеріальним благом. Задоволення від результату праці, соціальний статус, якість життя, гідні умови праці не можна оцінити в грошовому еквіваленті.

Однак, на нашу думку, вищезгадані теорії:

- не враховують мотиви та цілі дій працівника та роботодавця;

- аналізують та дають визначення поняття «винагорода за працю» доволі однобоко: або виключно з точки зору працівника, намагаючись класифікувати всі можливі складові такої винагороди, або виключно з точки зору роботодавця, розглядаючи винагороду перш за все як частину витрат виробництва;

- не аналізують залежність зміни загальної винагороди в залежності від змін структури компанії;

- не пояснюють причини та необхідність змін у структурі загальної винагороди в залежності від етапу розвитку компанії.

На нашу думку, при визначенні змістовних характеристик поняття «сукупна винагорода за працю» слід враховувати наступне:

- сукупна винагорода за працю одночасно є доходом працівника і витратами роботодавця;

- сукупна винагорода за працю, з точки зору працівника, ніколи не відповідатиме сукупній винагороді за працю того ж працівника, з точки зору роботодавця;

- матеріальна частина сукупної винагороди, з точки зору працівника, повинна бути якомога більшою, ця ж частина, з точки зору роботодавця, повинна бути прийнятною для забезпечення бажаної норми прибутку;

- сукупна винагорода за працю, з точки зору працівника, повинна бути справедливою і конкурентною, з точки зору роботодавця – такою, що відповідає ринковим вимогам;

- працівник бажає отримувати, а роботодавець бажає оплачувати сукупну винагороду за меншу кількість часу, однак працівник прагне отримувати її за процес роботи, навіть у випадку невдачі, неможливості працювати з поважних причин, а роботодавець намагається оплачувати результат;

- завжди існує певна частина винагороди, яка не коштує роботодавцю нічого, а для пра-

цівника є значною частиною сукупної винагороди за працю, наприклад: задоволення від досягнення поставленої мети, змістовність роботи тощо. Зазначена частина сукупної винагороди за працю може бути не тільки позитивною, але й негативною, що може стати причиною пошуку роботи працівником на іншому місці.

Ураховуючи викладене вище, під поняттям «сукупна винагорода за працю» ми пропонуємо розуміти синергетичний ефект, що утворюється внаслідок збільшення величини грошових і натуральних винагород та компенсацій, яку працівник отримує від роботодавця, що має числове вираження на певну величину морального, етичного, психологічного, професіонального та соціального задоволення, яку не можна порохувати кількісно, та яка є наслідком суб'єктивного ставлення кожного конкретного працівника до результатів його роботи та його власного ставлення до роботодавця.

З точки зору працедавця, певна частина сукупної винагороди є його витратами виробництва, які забезпечують прийнятну норму прибутку, а з точки зору працівника, – є доходом, який можна виразити в грошовому еквіваленті. При цьому сукупна винагорода за працю завжди буде більшою за обсягом, ніж витрати підприємства на її виплату.

Сукупна винагорода за працю не є постійною величиною, вона змінюється залежно від зміни ставлення працівника до роботи, ставлення роботодавця до працівника. На зміну величини сукупної винагороди за працю впливають структура роботодавця, посада працівника, стаж його роботи на підприємстві та інші як економічні, так і неекономічні фактори. Унаслідок цього величина сукупної винагороди за одну і ту ж роботу у одного і того ж роботодавця, з точки зору останнього, може бути однаковою, а з точки зору працівників, що виконують однакову роботу, – різною.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Абакумова Н.Н. Политика доходов и заработной платы : [учеб. пособ.] / Н.Н. Абакумова, Р.Я. Подвалова. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 224 с.
2. Волгін М.А. Економіка праці: (соціально-трудова відносина) / Под ред. Н.А. Волгіна, Ю.Г. Одегова. – М. : ІСПИТ, 2003. – 736 с.
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
4. Бухалков М.И. Управление качеством норм труда на предприятии : [монография] / М.И. Бухалков. – М. : Экономика и финансы, 2004. – 304 с.
5. Экономика и рынок труда / Ред. А.С. Головачев. – Мн. : Высшая школа, 1994. – 245 с.
6. Грішнова О.А. Підвищення заробітної плати як передумова економічного зростання та соціального розвитку економіки / О.А. Грішнова // Оплата праці: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Луцьк : Вежа, 2000. – С. 84–88.
7. Жуков А.Л. Модернизация российской экономики – ключ

- чевої фактор підвищення продуктивності і оплати праці / А.Л. Жуков // Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования : [монография]. – М. : АТИСО, 2014. – С. 105–114.
8. Економіка праці і соціально-трудові відносини : [навч. посіб.] / В.М. Ковальов, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов [та ін. ] ; Мін-во освіти і науки України, Донбаська державна машинобудівна академія. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 255 с.
9. Калина А.В. Економіка праці / А.В. Калина. – К. : МАУП, 2009. – 272 с.
10. Колот А.М. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 49 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uap\\_2009\\_1\\_15.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uap_2009_1_15.pdf).
11. Экономикс. Принципы, проблемы и политика : [учебник] : в 2-х т. Т. 2 / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю ; пер. с англ. Н.Н. Барышникова [и др.]. – М. : Инфра-М, 2003. – 527 с.
12. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі ; пер. з англ. – М. : Дело, 2000. – 704 с.
13. Милкович Дж.Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Дж.Т. Милкович, Дж.М. Ньюман ; пер. с англ. Л.И. Белоус [и др.]. – М. : Вершина, 2005. – 760 с.
14. Мочерний С.В. Політична економія : [навч. посіб.] / С.В. Мочерний. – К. : Знання-Прес, 2006. – 687 с.
15. Гринчуцький В. Місце заробітної плати в системі соціально-трудових відносин перехідної економіки / В. Гринчуцький, В. Заброцький // Наукові записки ТДПУ. Серія «Економіка». – 2002. – № 13. – С. 24–27.
16. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат / Р. Хендерсон. – СПб. : Питер, 2004. – 880 с.
17. Вурвуд В.В. Поняття заробітної плати та напрямів її оптимізації в сучасних ринкових умовах господарювання / В.В. Вурвуд, Л.В. Косменко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/vudvud-vv-kosmenko-lv-ponyattya-zarobitnoyi-plati-ta-napryami-yiyi-optimizatsiyi-v-suchasnih-rinkovih-umovah-gospodaryuvannya/>.
18. Великий тлумачний словник сучасної української мови ; 5-е вид. – К. ; Ірпінь : Перун, 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lingvo.ua/uk/Interpret/uk-uk/>.
19. Словник української мови : в 11 т. Т. 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sum.in.ua/s/kompensacija>.
20. Економічна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.brainboxart.tk/?Bukva\\_K:KOMPENSAC%20Ya](http://www.brainboxart.tk/?Bukva_K:KOMPENSAC%20Ya).
21. Наказ Міністерства статистики України «Інструкція про статистику заробітної плати» від 13.01.2004 р. № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
22. Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка : в 4-х т. Т. 1 / Под ред. Д.Н. Ушакова. – М. : Сов. энцикл. ; ОГИЗ, 1935. – 1562 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://feb-web.ru/feb/ushakov/ush-abc/0ush.htm>.
23. Терминологический словарь банковских и финансовых терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.terms.com.ua/pages/terms\\_dict.html](http://www.terms.com.ua/pages/terms_dict.html).
24. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева ; 2 изд., испр. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 479 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ebk.net.ua/Book/Ses/v/0068.htm>.
25. Словарь терминов антикризисного управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://tourlib.net/books/meskon\\_glossary.htm](http://tourlib.net/books/meskon_glossary.htm).
26. Цимбалюк С.О. Компенсационная политика как фактор гармонизации социально-трудовых отношений / С.О. Цимбалюк // Проблемы экономики. – 2015. – № 2. – С. 203 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.problecon.com/](http://www.problecon.com/).