

## ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ДЖЕРЕЛО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ПОЛІТИКОЮ ВИНАГОРОД ПЕРСОНАЛУ

*Досліджено основні підходи до визначення заробітної плати та їх зв'язок з концепцією людського капіталу в контексті задоволення потреб найманих працівників*

**Постановка проблеми.** Поняття заробітної плати та встановлення відповідності величини оплати значенню праці у суспільному виробництві є досить спірним для економічної науки. Диспути між дослідниками точилися з приводу того, вартістю чого є заробітна плата: праці чи робочої сили? На сьогодні, з огляду на соціально-економічний розвиток суспільства дане питання набуває актуальності у зв'язку з виділенням людського капіталу як основного фактору суспільного виробництва і зростаючою необхідністю його відтворення та розвитку.

Крім того, проблемним питанням практичного характеру є виявлення перетину інтересів основних учасників соціально-трудова відносин (роботодавця та найманого працівника), а також суспільства в цілому. Вирішення даного питання дозволить виробити оптимальну та ефективну політику винагород персоналу, яка б сприяла досягненню інтересів суспільства, повнішому задоволенню потреб найманих працівників та підвищенню ефективності діяльності суб'єктів господарювання.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженням сутності та ролі праці в розвитку соціально-економічних відносин, а також питаннями ефективно організації оплати праці на підприємстві займалися Д.П. Богиня [2], О.А. Грішнова [2], А. Каллінікос [4], А.М. Колот [6], Г.Я. Кучер [7], С.В. Синяков [19]. Праці А. Барішевої [1], О.В. Синявської [13], Є.А. Фещенко [18] присвячені проблематиці

розвитку людського капіталу та дослідженням факторів розвитку робочої сили. Серед вчених Заходу вагомий внесок у розробку проблем визначення заробітної плати здійснили Дж. Гвартні [15], К. Маркс [5], А. Маршалл [8], У. Петті [10], Д. Рікардо [11], Ж.-Б. Сей [12], А. Сміт [14], Р. Строуп [15], Л. Февр [17] та інші.

**Метою дослідження** є вивчення логічних зв'язків між такими поняттями, як “праця” та “заробітна плата” та виявлення основних тенденції у розвитку заробітної плати як важелю розвитку людського капіталу.

Для виконання поставленої мети сформульовано наступні **завдання**:

- 1) розкрити сутність поняття “заробітна плата”;
- 2) з'ясувати соціально-економічне значення заробітної плати та дослідити її вплив на розвиток людського капіталу як фактору суспільного виробництва;
- 3) встановити точки дотику інтересів суспільства у частині розвитку його продуктивних сил, роботодавців в контексті досягнення економічної доцільності діяльності підприємства та найманих працівників щодо повнішого задоволення їх потреб.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Поняття заробітної плати завжди було одним з центральних категорій в економічній науці. Місце, яке відводилося праці та заробітній платі в дослідженнях, змінювалося відповідно до зміни економічних умов життя суспільства, серед яких військовий статус держави, розвиток

торгівлі, економічний уклад суспільства, наявність і розвиток науки і техніки та інші.

Важливим фактором впливу середовища на трактування місця праці у суспільстві є військовий статус держави, адже завойовницькі війни великих держав приносили їм, окрім багатства, ще й значний приток робочої сили у вигляді рабів. Це впливало і на економічні погляди мислителів. Так, раби розглядалися як засоби праці, і досліджувати рівень їх життя в контексті розвитку продуктивних сил суспільства не виникало необхідності. У трактаті “Землеробство” письменник і політичний діяч Стародавнього Риму Марк Катон (234-149 рр. до н.е.) зарахував рабів до знарядь праці та виступав за сувору дисципліну, зауважуючи, що раби повинні бути “завжди на роботі”. Проте, як стверджував письменник, “рабам не повинно бути погано: вони не повинні мерзнути і голодувати... повинні бути завжди в роботі: так їх легше втримати від дурного і крадіжки” [3, с. 82]. Однак, він також наголошував на тому, що необхідно “виснажувати їх працею, люто карати за найменшу провину, ставитися до них набагато гірше ніж до робочих тварин” [3, с. 83]. Варрон, на противагу Катону, зазначає, що раби краще працюють, якщо “господар щедріше наділяє їх харчами, не скупиться на одяг, дозволяє відпочити і дає деякі пільги, наприклад, дозволяє у мастку випасати свою худобу і т.д.” [3, с. 83]. Як бачимо, основним напрямом досліджень праці рабів в тогочасному суспільстві було досягнуто найбільшої господарської ефективності.

Розвиток торгівлі зумовлював переважну орієнтацію країни і економічної діяльності на максимізацію прибутку від торгівлі і розвиток теорії грошей і багатства. Таким прикладом є вчення меркантилістів, які питання заробітної плати не досліджували у своїх працях.

Економічний уклад суспільства, тобто форми організації суспільного виробництва, та пануюча соціальна ідеологія щодо

економічної стратифікації суспільства справляли визначний вплив на організацію праці людей та отримання ними винагороди. Рабовласницький лад був відмічений переважним пригнобленням значення фізичної праці та її носіїв. Феодальний лад занапастив формально вільних людей, примушуючи до праці через земельну залежність від поміщиків.

Капіталістичний уклад створював умови розширеного відтворення капіталу як само зростаючої вартості. Остаточна перемога капіталістичного укладу над феодальним була досягнута у розвинутих країнах Європи на початку XIX ст. внаслідок промислової і низки буржуазних революцій [9, с. 308]. Розвиток капіталістичних відносин поставив на новий рівень працю, знеособивши її і визначивши як один з факторів виробництва. Це суттєво погіршило стан працюючого населення, а питання про реформування системи суспільного виробництва і ставлення до носіїв робочої сили стало підніматися дедалі частіше. Незвичним для тогочасного суспільства було явище рабовласництва. Цей уклад був характерний для до індустріального періоду, проте з відкриттям і колонізацією Америки набув небувалого розквіту. У США рабство було скасоване лише у 60-х рр. XIX ст., тобто в період піднесення індустріального суспільства. Причиною цього була не тільки громадянська війна (1861–1865 рр.), але й факт того, що рабська праця вже економічно себе не виправдовувала [9, с. 307]. Такі суспільно-економічні відносини не тільки підривали розвиток демократії, але й закріплювали у суспільстві як належне поняття експлуатації одної людини іншою. Така ситуація говорила не стільки про незахищеність населення, скільки, навпаки, про законодавче закріплення такого становища у суспільстві.

Про актуальність проблематики ефективної організації та гідної оплати праці наголошує Л. Февр: “З тих пір, як на початку XIX століття виник цілий літературний напрям, який займався тим, що

ми називаємо нині “проблемами праці”, люди того часу у своїх книгах, у своїх думках пов’язували поняття “праця” із уявленнями про бідність, убогість, експлуатацію. Чи то Бюре, що підняв ці питання в 1840 р. в “Убогості трудящих класів в Англії і Франції”, чи то Буайє, що розбирав у 1841 році “Становище робітників та його поліпшення за допомогою організації праці”, чи то Мішель Шевальє, що написав у 1848 році свої “Листи про організацію праці, або Дослідження основних причин убогості”, або ще два десятки інших авторів, що опублікували в той ж час аналогічні книги з подібними ж назвами: праця і пауперизм, “Працюючі класи” і “Страждаючі класи” – це назви двох статей Кошута; убогість, праця, організація і любов до ближнього – усе це поєднується в працях багатьох незгодних між собою дослідників соціальних питань” [17].

З появою капіталістичних відносин та розвитку форм суспільного виробництва з’являється і поняття найманої праці, що позначає працю людей, які вступають у трудові відносини з підприємцем задля отримання доходу – заробітної плати. Генезис поглядів на поняття заробітної плати був зумовлений особливостями соціально-економічних відносин та роллю праці в їх розвитку. Тому цілком логічно постає питання про те, що продається найманим робітником, і, відповідно, платою за що є заробітна плата. Відповідь на це запитання дозволить встановити значення заробітної плати для найманого робітника і роботодавця, а також знайти шлях гармонізації їх інтересів через встановлення її оптимального рівня.

Так, У. Петті визначав заробітну плату як вартість мінімуму засобів існування робітника [16, с. 19]. Він був прихильником низької заробітної плати, вбачаючи у цьому гарантію отримання прибутку, здійснення нагромадження та підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції на зовнішніх ринках. Обґрунтовуючи це положення, вчений писав про те, що “Закон повинен забезпечувати

робітнику лише засоби до існування, тому що, отримуючи в два рази більше, він буде працювати в два рази менше, що для суспільства означає втрату такої ж кількості праці” [10].

Видатний англійський економіст А. Сміт природу заробітної плати вбачав у ціні праці. Величина заробітної плати, згідно з А. Смітом, знаходиться під постійною дією руху народонаселення. “Розмір звичайної заробітної плати, – пише економіст, – залежить від домовленості між двома сторонами, інтереси яких зовсім нетотожні. Робітники прагнуть отримувати якомога більше, а господарі – давати якомога менше. Перші намагаються домовитися для того, щоб підняти величину заробітку, останні ж – її понизити. Неважко, проте, передбачити, яка з цих сторін повинна при звичайних умовах мати переваги у спорі і примусити іншу підкоритися цим умовам. Господарі-підприємці, будучи менш чисельними, набагато легше можуть домовитися між собою, і до того ж закон, дозволяє, або хоча б не забороняє вступати їм у такі домовленості, між тим як Найманим працівникам це заборонено [14]. Розглядаючи питання про оплату праці за професіями, Сміт обґрунтував необхідність підвищення оплати тих видів праці, які вимагають спеціальної підготовки. Вище, доводив Сміт, повинна оплачуватися праця важка, неприємна і та, до якої суспільство відноситься з відразою.

Послідовник А. Сміта, Д. Рікардо під заробітною платою розумів дохід найманого робітника, якому протистоять власники капіталу і землі. Рікардо розглядав робітника як продавця праці, а заробітну плату – як плату за працю. Її величину він хотів визначити на основі теорії трудової вартості. Проте, оскільки визначення вартості праці затратами праці не має сенсу, то Рікардо фактично говорить не про вартість праці, а про вартість заробітної плати. В кінцевому рахунку мова йде про вартість необхідних засобів існування робітника [16, с. 46].

Сей Ж.-Б. наголошував: “Прості та грубі роботи можуть бути виконані будь-ким, аби він був живий і здоровий; підтримка життя і здоров’я є єдиною умовою для виконання таких робіт. Тому плата за такі роботи звичайно ніде не піднімається вище рівня, необхідного для підтримки життя, а число осіб, що пропонують свою працю на таких умовах, досягає рівня існуючого на них попиту і дуже часто перевищує його, тому що неважко народитися, а важко існувати” [12]. Таким чином вчений також дотримувався поглядів диференціації заробітної плати відповідно до виду робіт, які виконуються, і вважав заробітну плату природною ціною праці.

Сисмонді Ж. розглядав заробітну плату в контексті розвитку продуктивних сил суспільства та їх впливу на суспільне виробництво і внутрішній ринок. Він зазначав: “З розвитком капіталізму звужується внутрішній ринок за двох обставин. Перша обставина – скорочується дохід робітника, оскільки вони витісняються машинами, що не пред’являють жодного попиту. Дохід робітника скорочується і з іншої причини: при наймі робітників капіталісти завжди можуть найняти більш зговірливих робітників з маси безробітних. Відповідно, навіть зайняті робітники приречені на споживання мінімуму засобів до існування, а тому пред’являють все менший попит на товар” [16, с. 56-57]. Таким чином Ж. Сисмонді наголошує на безвиході найманих працівників у механізмі функціонування ринку та дії його законів.

Питання співвідношення праці і капіталу як продуктивних сил суспільства досліджував Ф. Бастіа. У своїй праці “Економічні гармонії” він виклав основні положення “теорії гармонії” і наголосив на дії “закону розподілу при капіталізмі”, згідно з яким доля капіталістів у створеному продукті спадає, збільшуючись абсолютно, а доля робітників зростає і абсолютно, і відносно [6, с. 65].

Центральне місце в теоретичних побудовах Г.Ч. Кері, також як і Ф. Бастіа, займає теорія гармонії класових інтересів.

Однією з складових гармонії є розроблена ним теорія заробітної плати. Згідно з теорією Кері, різні заробітні плати прямо пропорційні продуктивності національного робочого дня. Заробітна плата підвищується або знижується пропорційно продуктивності праці. Ця теорія увійшла в економічну науку під назвою продуктивної теорії заробітної плати [16, с. 66].

Заробітну плату як винагороду робітників розглядав К. Маркс, який першим довів, що праця не є товаром і тому не має вартості, хоча вона і є джерелом і мірою всіх вартостей товарів. На ринку фігурує не праця, а робітник, що продає власну працю. Праця ж виникає внаслідок споживання товару “робоча сила” [5]. Каутський К. зазначає також: “Купується робоча сила, а здається, що оплачується праця. Заробітна плата не виявляється як ціна робочої сили. Перш, ніж з’явитися з кишені капіталіста, ця ціна змінюється, і набуває вигляду ціни праці. Споживаючи засоби існування, які вони купують за свою заробітну плату, робітники змушені все знову й знову продавати свою робочу силу” [5]. З приводу теорії Маркса А. Каллінікос зауважує, що “робітники не мають доступу до виробничих ресурсів, за виключенням їх робочої сили, якою вони розпоряджаються. Для того, щоб існувати, вони вимушені продавати свою робочу силу капіталістам, багатство яких дозволяє контролювати їм засоби виробництва. Слабші позиції робітників відносно підприємців при укладанні угод про купівлю-продаж робочої сили означають, що робітники вимушені продавати свою робочу силу на невідгидних для них умовах” [4]. Через те, що фізіологічні потреби, які рухають робітниками, штовхають їх до якнайшвидшого пошуку роботи, роботодавці мають важелі впливу до зниження економічних вимог, що пред’являються найманими працівниками.

Погоджуючись з підходом К. Маркса, слід зауважити, що підхід до визначення заробітної плати як ціни робочої сили, що купується на ринку праці, є адекватним до сьогоденних вимог соціально-орієнтованого

суспільства в цілому та економіки, зокрема, у частині надання заробітній платі значення фактора соціального захисту працюючого населення. Так, зосередження уваги саме на робочій силі дає можливість надати заробітній платі значення засобу відновлення і розвитку робочої сили.

Отже, розглядати соціально-трудові відносини, у які вступають наймані працівники, як шлях до застосування, розвитку і відновлення їх робочої сили необхідно через призму їх потреб. Відносини між працівниками і роботодавцями, тобто суб'єктами соціально-трудових відносин, полягають переважно у протистоянні праці і капіталу. Проте, оскільки людина не може реалізувати власну здатність до праці без використання капіталу, а капітал не може приносити прибутку в жодній сфері людської діяльності без використання людської праці, необхідно гармонізувати соціально-трудові відносини у такому напрямі, щоб це призводило до найефективнішого задоволення потреб суб'єктів соціально-трудових відносин.

Людські потреби через гостру необхідність задоволення деяких з них ставлять людину у залежність від капіталу, а отже і від рішень, прийнятих суб'єктами. Тому людина за винагороду змушена продавати свою робочу силу на умовах, визначених саме економічним суб'єктом (власником капіталу).

Оскільки заробітна плата працівників, інші витрати і прибуток економічного суб'єкта складають його чистий дохід, тобто величина прибутку економічного суб'єкта обернено пропорційна до суми заробітної плати, виплаченої працівникам, економічний суб'єкт не зацікавлений у підвищенні заробітної плати найманим працівникам, а значить економічний суб'єкт прагне зменшити витрати на оплату праці працівників підприємства.

Задоволення потреб людини залежить від величини заробітної плати, яку виплачує їй економічний суб'єкт, тобто здатність людини до праці, а отже і для отримання засобів для

існування, залежить від ступеня задоволення її потреб. Один з лідерів гуманістичної психології, відомий американський психолог А. Маслоу, залежність між попитом та розвитком виробництва проілюстрував за допомогою "піраміди потреб": в її основу він поставив основні фізіологічні потреби людини; другою сходинкою пріоритетності є потреба в безпеці (захист від зовнішніх факторів і від внутрішніх незгод – бідності, безробіття, втрати працездатності тощо). Наступними сходинками "піраміди" є соціальні потреби і потреби в повазі, а вінчають ієрархію потреб потреби в творчості і самоактуалізації особистості.

Якщо заробітна плата працівника підприємства недостатня для задоволення всіх її потреб, а умови його праці є недопустимими для людини, в такому разі вона не може на достатньому рівні реалізовувати свої життєві функції, в тому числі, здатність до праці. На цьому наголошує і Є.А. Фещенко: "Відтворення фізичної здатності працівника до ефективної трудової діяльності, як відомо, потребує, в першу чергу, достатнього рівня задоволення первинних потреб" [18, с. 9].

Зміни економічних укладів вимагають подальшої адаптації розуміння праці і заробітної плати відповідно до необхідності соціалізації економіки, тобто необхідним є таких підхід, за якого діяльність економічних суб'єктів спрямована, перш за все, на задоволення потреб людини. З одного боку це може послабити позицію власників капіталу, витрати яких при такому підході будуть зростати. Проте, з іншого боку, досягнення задоволення потреб людини більш високого рівня для роботодавців може означати додаткову віддачу від робочої сили. І мова вже йде про таку категорію, як "людський капітал".

На думку С.В. Синякова, такий підхід є цілком логічним, оскільки людина, яка задовольнила свої фізіологічні та соціальні потреби, має можливість і бажання розкрити свої здібності, таланти, використати свій творчий потенціал, в чому і проявляється,

власне, сутність людини як *homo sapiens*. Навпаки, людина, яка постійно знаходиться у стані вирішення проблеми, задоволення своїх найелементарніших потреб, – пошук робочого місця та засобів існування, поліпшення житлових умов та стану здоров'я, – мало турбується про свою самореалізацію [19, с. 358]. Надання людині впевненості у завтрашньому дні через забезпечення їй достойної оплати праці підвищує ефективність діяльності людини на виробництві, таким чином, приумножуючи віддачу капіталу, який забезпечує виробничі відносини.

Визначення ролі та значення розвитку людського капіталу для соціально-економічного розвитку останнім часом займає чільне місце в дослідженнях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Ще А. Сміт зазначав, що витрати на освіту або навчання людини полягають у “капіталовкладеннях в його здатність заробляти в майбутньому, аналогічні вкладенням у речовий капітал; щоб ці вкладення економічно виправдали себе, вони повинні окупитися протягом трудового життя людини” [13, С. 49].

Сей Ж.-Б. говорить про те, що “людина не народжується з тими здібностями і силами, які були б достатні для виконання навіть найлегшої роботи. Ці здібності і сили, що досягають свого розвитку у віці 15-20 років, можуть бути розглянуті як капітал, що утворився лише щорічним нагромадженням і послідовним збільшенням витрат на його виховання” [12]. Отже, на його думку, потрібно, щоб у робітники одержували заробітну плату трохи вище тієї, яка потрібна для простого існування, тобто не менше суми, необхідної, щоб забезпечувати себе і виховувати дітей.

Маршалл А. з приводу формування в людині здібностей вказував, що “доцільність витрачання державних і приватних коштів на освіту не слід вимірювати лише її безпосередніми практичними результатами. Таке вкладення коштів приносить свої плоди вже тим, що відкриває перед масами людей набагато більші можливості, ніж вони самі, зазвичай, можуть собі забезпечити. Освіта

дозволяє багатьом, хто міг би померти в невідомості, одержати можливість для розкриття своїх потенційних здібностей” [8]. Таким чином, розглядаючи знання і здібності працівника як суб'єкт економічного зростання і як особливий вид капіталовкладень, вчені вже закладали основи розвитку теорії людського капіталу.

Інтенсивна розробка цієї теорії почалася у 50-60-ті рр. ХХ ст. як спроба пояснити збільшення розриву у темпах економічного зростання і розвитку між групою промислово розвинутих країн та іншими. Дослідження джерел економічного зростання США в 1929-1969 роках, проведене Едвардом Ф. Денісоном з Інституту Брукінгса, показало, що близько 1/3 цього росту було досягнуто завдяки вкладу праці, в той час, як вклад капіталу складав лише 1/7 [19, с. 355]. Це свідчить про виключну роль людського капіталу у розвитку економіки та продуктивних сил суспільства.

Строуп Р. та Дж. Гвартні серед основних чотирьох джерел зростання доходів населення виділяють підвищення кваліфікації працівників: “Освіта, навчання та надбання досвіду є головними засобами досягненнями вищої кваліфікації. Удосконалюючи свої навички, люди примножують головний капітал – власні здібності” [15].

Як зазначає А. Баришева, “наступає нова фаза розвитку продуктивних сил, не зовнішніх по відношенню до людини, а саме людських продуктивних сил, коли в процесі виробництва на перший план виходять знання, відповідальність, духовний потенціал. Тому критерієм економічного успіху стає можливість реалізації соціокультурних потреб людини, тобто розвиток сфер життя, пов'язаних з розвитком самої людини” [1, с. 28].

На думку Г.Я. Кучер, заробітну плату можна розглядати і як суперечливу єдність доходу робітника та витрат роботодавця, і як форму соціального компромісу, яка поєднує інтереси працівників у максимізації оплати праці, підприємців у мінімізації виробничих витрат і держави у безперервному відтворенні робочої сили [7, С. 4].

З огляду на об'єктивну необхідність реформування політики оплати праці в нашій країні з метою підвищення благополуччя працюючого населення, перегляду потребує система факторів, які зумовлюють розмір винагород персоналу. Перш за все, відновлення робочої сили потребує забезпечення працівнику можливості отримання мінімального набору благ, які б забезпечили йому існування. Проте, потреби найманих працівників та економічна доцільність діяльності підприємств зумовлюють необхідність розвитку персоналу підприємства, який може бути забезпечений через розвиток фізичних та інтелектуальних здібностей окремих працівників. Таку можливість може забезпечити працівникам гідна оплата праці.

З приводу величини заробітної плати працівника А.М. Колот зауважує: “Вартість товару “послуги робочої сили”, яка відповідає його суспільній оцінці, має встановлюватися на рівні, який узгоджує граничну корисність праці (цінність послуг для покупця – роботодавця) з умовами відтворення послуг робочої сили. Знаючи одночасно умови і попиту (корисності), і пропонування (витрат), можна визначити вартість послуг робочої сили. Вона є усередненим еквівалентом життєзабезпечення типового представника асоційованої групи людей, об'єднаних спільністю інтересів і цілей, умов проживання та результатів праці, рівнів інтелектуального й культурного розвитку. У процесі визначення вартості послуг робочої сили неприпустимою є недооцінка як витрат на відтворення робочої сили (потреб працівників), так і результатів (корисності) послуг. Іншими словами, розв'язуючи проблему формування вартості послуг робочої сили неможливо ігнорувати інтереси ані найманих працівників, ані роботодавців” [6, с. 11].

Мова тут йде, перш за все, про знаходження компромісу між витратами підприємства і його вигодами, адже все залежить саме від власника капіталу, який може піти шляхом найменшого опору і

забезпечити працівникам мінімальну оплату праці, при цьому ніяк не порушуючи норм чинного законодавства. Проте, ефективне мотивування роботодавців у вкладенні капіталу саме в персонал підприємства дозволить віднайти шляхи ефективного задоволення і їх інтересів у використанні найманої праці, і працівників, гідна оплата праці яких стане найбільшим мотивуючим фактором у підвищенні продуктивності виробництва.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** За результатами проведеного дослідження сформульовано наступні висновки:

1. Заробітну плату в сучасних умовах можна визначити як плату за використання робочої сили, яка виплачується найманим працівникам роботодавцями. Заробітна плата, яка кількісно та якісно відповідає затраченій робочій силі, а також передбачає засоби для її відновлення і розвитку, є важливим методом забезпечення соціальної захищеності населення.

2. Заробітна плата як плата за використання робочої сили повинна виплачуватися робітниками в такому розмірі, який би забезпечував відновлення фізичних та інтелектуальних здібностей людини, надавав їй можливості для самореалізації, а також набуття нових здібностей та отримання знань. Це дозволить відновлювати робочу силу та сприяти подальшій ефективній реалізації здатності людини до праці.

3. З метою підвищення ефективності діяльності підприємства в майбутньому власники повинні сприяти такій організації оплати праці робітників, яка б задовольняла їх потреби, адже працівник, потреби якого задоволені, може продуктивніше використовувати свою робочу силу, а також буде зацікавлений у співпраці з підприємством в майбутньому. Це укріпить позиції підприємства і підвищить його кадровий потенціал через встановлення стабільності серед факторів його внутрішнього середовища.

4. Оскільки політика винагород персоналу напряму впливає на порядок відображення таких операцій в обліку, то при формулюванні положень політики винагород персоналу необхідно паралельно здійснювати адаптацію до них положень облікової політики підприємства. Це забезпечить системний підхід до облікового забезпечення управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві.

#### Список використаної літератури:

1. *Барышева А.* Человеческий потенциал как основа национального экономического успеха // *Общественные науки и современность.* – 1994. – № 1. – С. 28-38.
2. *Богиня Д.П., Грішнова О.А.* Основи економіки праці: Навч. посіб. 3-тє вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
3. *Історія економічних учень: Підручник: У 2 ч. – Ч. 1/ За ред. В.Д. Базилевича.* – 2-ге вид., випр. – К.: Знання, 2005. – с. 82.
4. *Каллиникос А.* Маркс: Хит и Миф // [http://scepisis.ru/library/id\\_174.html](http://scepisis.ru/library/id_174.html)
5. *Каутський К.* Экономическое учение Карла Маркса // <http://e2000.kyiv.org/biblioteka/biblio/kautski.zip>
6. *Колот А.М.* Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): Автореф. Дис... докт. екон. наук: 08.06.01 / Київський національний економічний університет. – К., 1998 – 38 с.
7. *Кучер Г.Я.* Формування механізму організації заробітної плати в умовах становлення ринкової економіки: Автореф. Дис...канд. екон. наук: 08.01.01 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К., 2000 – 22 с.
8. *Маршалл А.* Принципы экономической науки // <http://e2000.kyiv.org/biblioteka/biblio/marshal.zip>
9. *Орлова Т.В.* Історія сучасного світу: Навч. посіб. – К.: Знання, 2006. – 551 с.
10. *Петти У.* “Трактат о налогах и сборах” // <http://e2000.kyiv.org/biblioteka/biblio/petti.zip>
11. *Рікардо Д.* Начала политической экономии и налогового обложения // <http://e2000.kyiv.org/biblioteka/biblio/ricardo.zip>
12. *Сей Ж.-Б.* Трактат по политической экономии // <http://e2000.kyiv.org/biblioteka/biblio/sej.zip>
13. *Синявская О.В.* Основные факторы воспроизводства человеческого капитала // *Экономическая социология.* – 2001. – Том. 2. – № 1. – С. 43-87.
14. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов // [http://e2000.kyiv.org/biblioteka/biblio/smit\\_a.zip](http://e2000.kyiv.org/biblioteka/biblio/smit_a.zip)
15. *Строун Р., Гвартни Дж.* Азбука экономики // <http://e2000.kyiv.org/biblioteka/biblio/azb.zip>
16. *Сурин А.И.* История экономики и экономических учений: Учебно-метод. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 200 с.
17. *Февр Л.* Труд: эволюция слова и понятия // [http://ec-dejavu.ru/w/Work\\_Febvre.html](http://ec-dejavu.ru/w/Work_Febvre.html)
18. *Фещенко Є.А.* Відтворення кваліфікованої робочої сили в умовах переходу до ринкової економіки: Автореф. Дис...канд. екон. наук: 08.01.01 / Київський університет імені Тараса Шевченка. – К., 1998. – 22 с.
19. *Философия экономики: Учеб. пособие для высш. учеб. Заведений / Отв. ред. С.В. Синяков.* – К.: “Альтерпрес”, 2002.

ШИМАНСЬКА Катерина Володимирівна – асистент кафедри бухгалтерського обліку і контролю Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- проблеми фінансового обліку;
- бухгалтерський облік і контроль дотримання положень колективних договорів