

## КАТЕГОРІЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ

*Розглянуто трактування термінів “трудові ресурси”, “персонал” та “кадри”.  
Встановлено відмінні та спільні ознаки між даними поняттями*

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах господарювання важливим завданням на шляху розвитку держави та сталого економічного зростання є забезпечення ефективності формування та використання трудового потенціалу, що визначає рівень продуктивності праці, а у подальшому – загальний розвиток суспільного виробництва. Визначальними елементами трудового потенціалу населення є трудові ресурси, персонал та кадри. Домінантною тенденцією розвитку трудового потенціалу країни є забезпечення кількісного збільшення та якісного удосконалення його структурних елементів.

Процес використання трудових ресурсів нерозривно пов'язаний зі зміною показника продуктивності праці, на збільшення чи зменшення якого, безпосередньо, впливає система оплати праці, що є стимулюючим фактором зростання кваліфікації праці, підвищення технічного рівня виконання завдань і ефективності виробництва.

Важливим моментом при цьому є той факт, що загальнозживаність та ототожнення понять “трудові ресурси”, “персонал” та “кадри” призвів до того, що бухгалтерський облік і контроль розрахунків з оплати праці бухгалтер може вести за однією з будь-яких категорій не розуміючи їх сутності та застосування у певній сфері здійснення трудових відносин.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженням питань щодо визначення сутності понять “трудові ресурси”, “персонал” та “кадри” присвячено праці таких вітчизняних вчених, як Л.В. Балабанова, Н.М. Бондар, С.Ю. Вігуржинська, О.В. Крушельницька, Т.П. Макаровська, Д.П. Мельничук, Ю.В. Пономарьова, О.В. Сардак, В.А. Сідун, Л.І. Федулова та ін. Виокремленню і обґрунтуванню вищенаведених понять сприяли дослідження зарубіжних вчених, зокрема: Н.П. Ніколенко, Т.В. Яркіної, Т.І. Заславської, А.Г. Новіцького, Т.В. Никонової, Ю.Г. Одегова та ін.

Однак проблеми щодо обґрунтування сутності понять “трудові ресурси”, “персонал” та “кадри” залишаються невирішеними, оскільки серед науковців відсутній єдиний підхід до трактування цих категорій. Окремі науковці зазначені поняття ототожнюють, інші – наводять суттєві відмінні ознаки, що є причиною виникнення ряду дискусійних питань.

**Метою даного дослідження** є огляд наукових підходів вітчизняних та зарубіжних авторів до трактування сутності основних категорій системи оплати праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Термін “трудові ресурси” виник у перші роки радянської влади і використовувався для потреб централізованого планування адміністративно-командної економіки. Зазначимо, що цей термін ідеально підходив радянській системі “поголовної” примусової зайнятості, коли Конституція СРСР закріплювала не лише право на працю, але й обов'язок кожного здатного до праці громадянина СРСР працювати. Працездатні громадяни, які не працювали більше 3 місяців, вважалися такими, що ведуть “паразитичний спосіб життя”, і переслідувалися не лише в адміністративному, але й в кримінальному порядку [32, с. 419]. Отже, за часів радянської влади під трудовими ресурсами розуміли працездатне населення, під категорію якого потрапляли всі без обмежень особи, які були здатні до праці.

В умовах ринкової економіки також використовується поняття “трудові ресурси”, під яким розуміється частина населення країни, що володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей і може брати участь у трудовому процесі. У свою чергу, вони характеризують кількість працездатного населення і є важливим елементом економічного потенціалу країни [22].

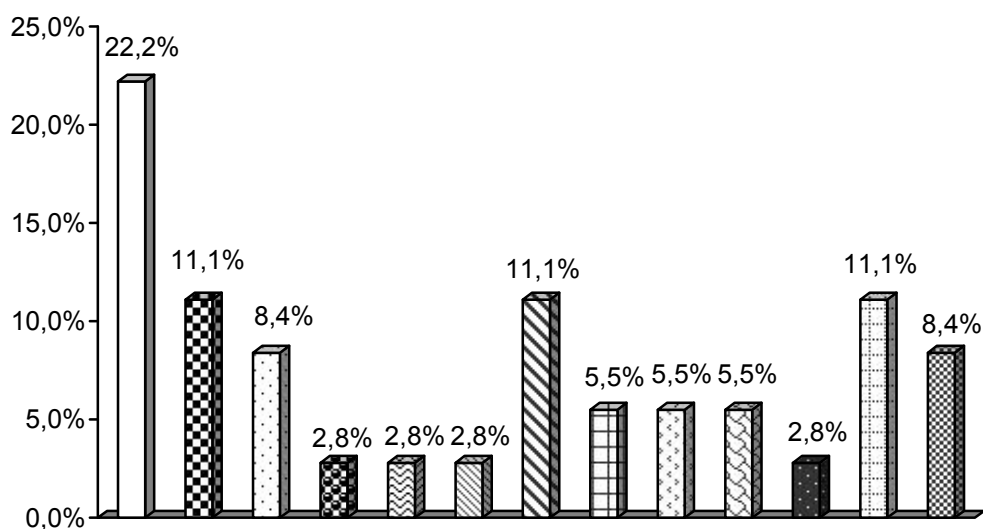
Вважаємо за доцільне розглянути сутність поняття “трудові ресурси”, що по-різному трактується як вітчизняними, так і зарубіжними дослідниками. Розглянемо запропоновані авторами підходи до визначення сутності поняття “трудові ресурси” (табл. 1).

**Таблиця 1.** Узагальнення поглядів авторів на сутність дефініції “трудові ресурси”

№ з/п	Джерело	Визначення трудових ресурсів												
		Частина населення	Населення, що має здатність до суспільно-корисної праці в народному господарстві	Населення, що володіє розумовими здібностями	Населення, що володіє знаннями та практичним досвідом	Сукупність членів суспільства	Населення, здатне брати участь у суспільному виробництві	Частина працездатного населення	Сукупність працездатного населення працездатного віку	Населення, що має певні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості	Населення, що здатне виробляти матеріальні та духовні блага й послуги	Економічно активне, працездатне населення	Населення, здатне до трудової діяльності	Населення, що володіє фізичним розвитком
8	Акіліна О.В., Ільїч Л.М. [1]	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-
4	Богиня Д.П., Грішнова О.А. [3]	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. [38]	+	-	-	-	-	-	-	-	+	+	-	-	-
10	Єсінова Н.І. [11]	-	-	-	-	-	-	+	-	+	+	-	-	+
6	Завіновська Г.Т. [12]	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
2	Заславська Т.І. [13]	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-
11	Іванілов О.С. [14]	+	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	+	-
5	Іляш О.І., Гринкевич С.С. [15]	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-
1	Калина А.В. [16]	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Карпіщенко О.І. [17]	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+
7	Макаровська Т.П., Бондар Н.М. [23]	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
13	Новіцький А.Г. [25]	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
15	Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. [33]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	-
12	Словник за ред. А.М. Прохорова [36]	+	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	+
14	Словник за ред. О.І. Ожерельєва [31]	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-
<b>РАЗОМ</b>		<b>8</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>Питома вага, %</b>		<b>22,2</b>	<b>11,1</b>	<b>8,4</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>11,1</b>	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>	<b>2,8</b>	<b>11,1</b>	<b>8,4</b>

Інформація відображена в табл. 1 свідчить, що серед проаналізованих понять велика кількість авторів (22,2 %) вказує на те, що поняття “трудові ресурси” включає частину населення. Ряд дослідників (11,1 %) стверджують, що дане поняття слід трактувати також як частину населення, але з ознакою працездатного. Деякі автори вважають (11,1 %), що трудові ресурси – це населення, що має здатність до суспільно-корисної праці в народному господарстві. У свою чергу, С.С. Гринкевич, О.С. Іванілов, О.І. Іляш, Л.Ш. Лозовський, О.І. Ожерельєв, Б.А. Райзберг під даним поняттям розуміють населення, що здатне до трудової діяльності (11,1%). Зокрема, деякі автори (Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Н.І. Єсінова, Г.Т. Завіновська, О.І. Карпіщенко, А.М. Прохоров) визначають трудові ресурси як населення, що володіє розумовими здібностями (8,4 %) та фізичним розвитком (8,4 %). Слід зауважити, що однакову кількість уваги дослідники приділяють наступним визначенням поняття “трудові ресурси”: сукупність працездатного населення працездатного віку (5,5 %), населення, що має певні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості (5,5 %), населення, що здатне виробляти матеріальні та духовні блага й послуги (5,5 %). У свою чергу, найменше уваги авторами було приділено таким визначенням, як населення, що володіє знаннями та практичним досвідом (2,8 %), сукупність членів суспільства (2,8 %), населення, здатне брати участь у суспільному виробництві (2,8 %), економічно активне, працездатне населення (2,8 %).

Узагальнення підходів авторів в частині визначення змісту категорії “трудові ресурси”, представлено на рис. 1.



- Частина населення
- Населення, що має здатність до суспільно-корисної праці в народному господарстві
- Населення, що володіє розумовими здібностями
- Населення, що володіє знаннями та практичним досвідом
- Сукупність членів суспільства
- Населення, здатне брати участь у суспільному виробництві
- Частина працездатного населення
- Сукупність працездатного населення працездатного віку
- Населення, що має певні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості
- Населення, що здатне виробляти матеріальні та духовні блага й послуги
- Економічно активне, працездатне населення
- Населення, здатне до трудової діяльності
- Населення, що володіє фізичним розвитком

Рис. 1. Підходи авторів до визначення сутності поняття “трудові ресурси”

Таким чином, різні автори виділяють досить велику кількість ознак, що характеризують трудові ресурси як економічну категорію на макроекономічному рівні.

На думку Т.В. Давидюк, трудові ресурси, будучи формою вираження переважної частини людських ресурсів, є частиною населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні здібності, здатна до трудової діяльності. Для того, щоб працювати людині потрібен певний фізичний і розумовий розвиток, який залежить від віку людини. Тому критеріями, за якими визначаються трудові ресурси, є, в першу чергу, вік і працездатність людини [8, с. 89].

Цікавою є позиція А.С. Криклія [19, с. 13], яка полягає в тому, що на зміну категорії “трудові ресурси” в умовах ринкової трансформації економіки прийшло поняття “економічно активне населення”, яке пропонує на ринку праці свою робочу силу та може застосовуватися при розгляді питань на макро- і мезорівнях. Водночас, воно не придатне для характеристики людських ресурсів конкретного виду економічної діяльності, для яких доцільно використовувати поняття “зайняті економічною діяльністю”. Звідси, можна зауважити, що трудові ресурси включають економічно активне населення та зайнятих економічною діяльністю, складовими яких є персонал та кадри.

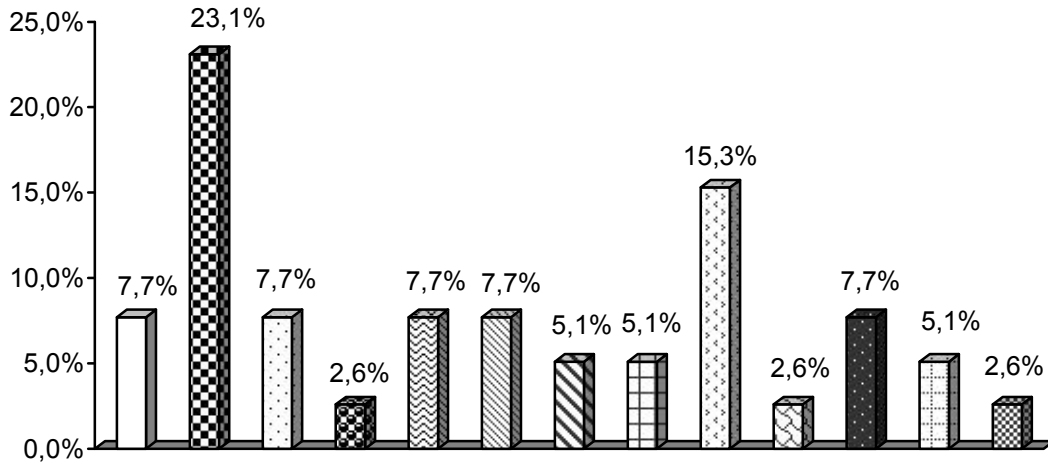
Розглянемо підходи авторів до трактування сутності поняття “персонал” (табл. 2).

За результатами дослідження можна стверджувати, що серед авторів немає єдиної точки зору щодо визначення сутності поняття “персонал”. Встановлено, що найбільша кількість авторів (23,1 %) схиляються до визначення поняття “персонал” сукупності постійних працівників підприємства. Ряд авторів (15,3 %) стверджують, що персонал – це працівники, які отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності. Значна увага приділена дослідниками також трактуванню поняття “персонал” як основний штатний склад кваліфікованих працівників (7,7 %); сукупність тимчасових працівників (7,7 %); працівники, що працюють за наймом (7,7 %); працівники, що мають трудові відносини з роботодавцем (7,7 %); особовий склад підприємства. Деякі автори під поняттям “персонал” розуміють працівників, які виконують виробничо-господарські та управлінські функції, обліковий склад працівників та сукупність кадрів однієї професійної категорії (відповідно 5,1 %, 5,1 %, 5,1 %). Найменша частка дослідників визначає сутність вищенаведеного поняття як сукупність людських ресурсів організації, працівники, що забезпечують господарську діяльність суб'єкта господарювання, частина економічного та інноваційного простору підприємства (відповідно 2,6 %, 2,6 %, 2,6 %).

Таблиця 2. Узагальнення поглядів авторів на сутність дефініції “персонал”

№ з/п	Джерело	Ознаки персоналу												
		Основний штатний склад кваліфікованих працівників	Сукупність постійних працівників	Сукупність тимчасових працівників	Сукупність людських ресурсів організації	Працівники що працюють за наймом	Працівники, що мають трудові відносини з	Працівники, які виконують виробничо-господарські та управлінські функції	Обліковий склад працівників	Працівники, які отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної	Працівники, що забезпечують господарську діяльність суб'єкта	Особовий склад підприємства	Сукупність кадрів однієї професійної категорії	Частина економічного та інноваційного простору підприємства
1	Балабанова Л.В., Сардак О.В. [2]	-	+	+	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-
2	Вігуржинська С.Ю. [5]	+	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
3	Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шкапова О.М. [6]	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. [39]	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-
5	Гетьман О.О., Шаповал В.М. [7]	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-
6	Завіновська Г.Т. [12]	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-
7	Іванілов О.С. [14]	-	+	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-
8	Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. [20]	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Макаровська Т.П., Бондар Н.М. [23]	-	+	+	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-
10	Николенко Н.П. [26]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+
11	Ожегов С.І. [28]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	-
12	Петрович І.М., Кіт А.Ф., Кулішов В.В. [29]	-	+	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-
13	Покропивний С.Ф., Грещак М.Г., Колот В.М., Наливайко А.П., Соболь С.М., Федонін О.С., Швиданенко Г.О. [30]	-	+	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-
14	Сідун В.А., Пономарьова Ю.В. [34]	-	+	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-
15	Словник за ред. В.В. Дубічинського [37]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-
16	Словник за ред. О.С. Мельничука [35]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	-
17	Федулова Л.І. [24]	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Хміль Ф.І. [40]	+	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
19	Шваб Л.І. [41]	-	+	-	-	-	-	-	-	+	+	-	-	-
20	Яркіна Т.В. [43]	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-
<b>РАЗОМ</b>		<b>3</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Питома вага, %</b>		<b>7,7</b>	<b>23,1</b>	<b>7,7</b>	<b>2,6</b>	<b>7,7</b>	<b>7,7</b>	<b>5,1</b>	<b>5,1</b>	<b>15,3</b>	<b>2,6</b>	<b>7,7</b>	<b>5,1</b>	<b>2,6</b>

Узагальнення підходів авторів щодо визначення змісту категорії “персонал”, представлені на рис. 2.



- Основний штатний склад кваліфікованих працівників
- Сукупність постійних працівників
- Сукупність тимчасових працівників
- Сукупність людських ресурсів організації
- Працівники що працюють за наймом
- Працівники, що мають трудові відносини з роботодавцем
- Працівники, які виконують виробничо-господарські та управлінські функції
- Обліковий склад працівників
- Працівники, які отримали професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності
- Працівники, що забезпечують господарську діяльність суб'єкта господарювання
- Особовий склад підприємства
- Сукупність кадрів однієї професійної категорії
- Частина економічного та інноваційного простору підприємства

**Рис. 2.** Підходи авторів до визначення сутності поняття “персонал”

Більшість авторів під категорією “персонал” розуміє всю сукупність працівників на рівні підприємства, які мають необхідну кваліфікацію та забезпечують ефективне здійснення господарської діяльності суб'єкта господарювання.

У свою чергу, Ю.Г. Ожегов та Т.В. Никонова під терміном “персонал” розуміють сукупність фізичних осіб, що перебувають з підприємством (юридичною особою) у відносинах, що регулюються договором найму, і наділених якісними характеристиками, що дозволяють забезпечити досягнення цілей організації [27, с. 100].

Зокрема, автори В.А. Сідун, Ю.В. Пономарьова [34], С.Ф. Покропивний, М.Г. Грещак, В.М. Колот, А.П. Наливайко, С.М. Соболев, О.С. Федонін, Г.О. Швиданенко [30] вважають, що поняття “персонал” та “трудова ресурси” мають синонімічний зміст та під ними розуміють сукупність постійних працівників, які мають необхідну професійну підготовку і досвід практичної діяльності.

Відповідно О.В. Корнієнко [18] стверджує, що термін “трудова ресурси” має більш широке значення, ніж поняття “персонал”, що є частиною трудових ресурсів.

Проаналізувавши вищенаведені підходи до трактування сутності поняття “трудова ресурси” та “персонал”, слід зауважити, що категорія “трудова ресурси” є

більш широким та багатогранним, ніж поняття “персонал”. Трудові ресурси здебільшого характеризують сукупність працездатного населення на макроекономічному рівні, коли ж персонал охоплює сукупність працівників окремого суб’єкта господарювання.

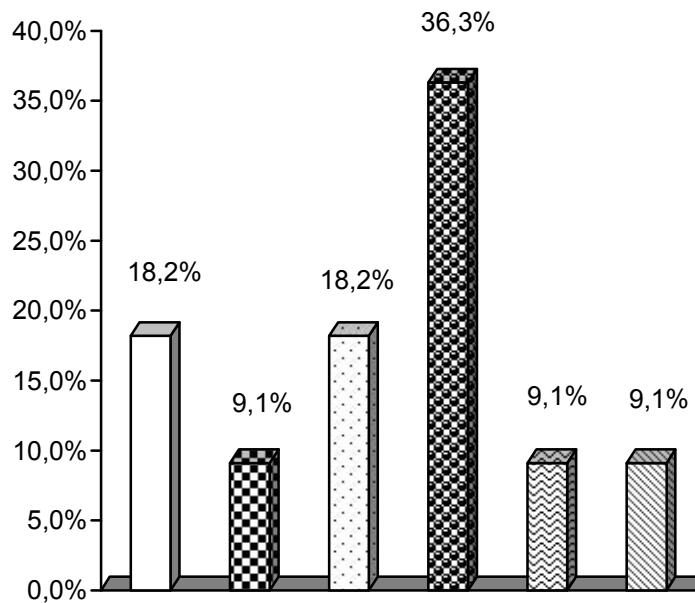
Оскільки одним із основних складових трудових ресурсів є кадри, вважаємо за доцільне розглянути підходи авторів до визначення сутності даного поняття (табл. 3).

**Таблиця 3. Узагальнення поглядів авторів на сутність дефініції “кадри”**

№ з/п	Джерело	Ознаки кадрів					
		Кваліфікований склад працівників підприємства	Певна сукупність працівників даного підприємства	Працівники, які мають достатньо високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи	Основний (штатний) склад працівників тієї чи іншої галузі діяльності	Підготовлені працівники розумової та фізичної праці	Соціально-економічна категорія, яка характеризує людські ресурси
1	Велика радянська енциклопедія [4]	-	-	-	+	-	-
2	Енциклопедія народного господарства Української РСР [10]	-	-	-	+	+	-
3	Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. [20]	+	-	+	-	-	-
4	Макаровська Т.П., Бондар Н.М. [23]	+	-	-	-	-	-
5	Мочерний С.В., Ларіна Я.С., Устенко О.А., Юрій С.І. [9]	-	-	-	+	-	-
6	Ожегов С.І. [28]	-	-	-	+	-	-
7	Покропивний С.Ф., Грещак М.Г., Колот В.М., Наливайко А.П., Соболь С.М., Федонін О.С., Швиданенко Г.О. [30]	-	+	+	-	-	-
8	Щекин Г.В. [42]	-	-	-	-	-	+
<b>РАЗОМ</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Питома вага, %</b>		<b>18,2</b>	<b>9,1</b>	<b>18,2</b>	<b>36,3</b>	<b>9,1</b>	<b>9,1</b>

Отже, проаналізувавши підходи авторів, можна зробити висновок, що більшість авторів (36,3 %) визначають сутність поняття “кадри” як основний (штатний) склад працівників тієї чи іншої галузі діяльності. Деякі дослідники (Н.М. Бондар, М.Г. Грещак, В.М. Колот, О.В. Крушельницька, Т.П. Макаровська, Д.П. Мельничук, А.П. Наливайко, С.Ф. Покропивний, С.М. Соболь, О.С. Федонін, Г.О. Швиданенко) розуміють під вищезазначеним поняттям працівників, які мають достатньо високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи та кваліфікований склад працівників підприємства (відповідно 18,2 % та 18,2 %). У свою чергу, деякі дослідники визначають сутність поняття “кадри” як певну сукупність працівників даного підприємства, підготовлених працівників розумової та фізичної праці та соціально-економічну категорію, яка характеризує людські ресурси (відповідно 9,1 %, 9,1 % та 9,1 %).

Узагальнення підходів авторів щодо визначення змісту категорії “персонал”, представлені на рис. 3.



- Кваліфікований склад працівників підприємства
- ▣ Певна сукупність працівників даного підприємства
- Працівники, які мають достатньо високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи
- ▣ Основний (штатний) склад працівників тієї чи іншої галузі діяльності
- ▣ Підготовлені працівники розумової та фізичної праці
- ▣ Соціально-економічна категорія, яка характеризує людські ресурси

**Рис. 3.** Підходи авторів до визначення сутності поняття “кадри”

Зазначимо, що деякими авторами поняття “персонал” та “кадри” ототожнюються. Так, наприклад, Т.В. Яркіна [43], О.О. Гетьман та В.М. Шаповал [7] під вищенаведеними термінами розуміють сукупність працівників, що входять до його облікового складу. Вважаємо, що даний підхід дослідників є помилковим, оскільки поняття “персонал” включає не лише обліковий склад, а й тимчасових працівників, зайнятих трудовою діяльністю.

Іншої позиції дотримується А.С. Криклій [19, с. 14-15], який під категорією “персонал” трактує весь особовий склад підприємства, організації чи установи, включаючи найманих працівників, працюючих акціонерів і власників, тобто зайнятих суспільно корисною діяльністю, коли під поняттям “кадри” – лише основну (штатну) частину зайнятих.

На думку О.В. Лавріненко [21, с. 31], поняття “кадри” застосовують, як правило, лише до характеристики штатних працівників підприємства, у той час, як “персонал” охоплює повністю усіх працюючих (штатних, нештатних, сезонних тощо).

Дослідивши існуючі підходи авторів до визначення сутності понять “трудова ресурси”, “персонал” та “кадри”, визначено та узагальнено спільні та відмінні ознаки між вищенаведеними поняттями (рис. 4).





**Рис. 4.** Спільні та відмінні ознаки понять за темою дослідження

Наведені на рис. 1.4 спільні та відмінні ознаки таких понять як “трудові ресурси”, “персонал” та “кадри” свідчать про неправомірність ототожнення зазначених термінів. Отже, у процесі дослідження встановлено, що трудові ресурси являють собою частину працездатного населення, що володіє певними званнями та здатне до трудової діяльності. У свою чергу, під поняттям “персонал” розумітимемо сукупність працівників, які мають певну кваліфікацію, вступають у трудові відносини з роботодавцем та забезпечують здійснення господарської діяльності підприємства. Зокрема, економічну сутність категорії “кадри” трактуватимемо як сукупність основних (облікових) працівників певної галузі виробництва.

Представимо використання кожної з категорій відносно економічних рівнів (рис. 5).



Примітки:

┌──┐ – межі рівнів економічних систем

**Рис. 5.** Розмежування категорій відносно рівнів економічних систем

Проаналізувавши економічну сутність понять “трудові ресурси”, “персонал” та “кадри” можемо стверджувати, що суб’єктом здійснення трудової діяльності на рівні держави є трудові ресурси, що забезпечують сталий економічний розвиток всіх галузей економіки країни в цілому. У свою чергу, суб’єктом здійснення трудової діяльності на рівні підприємства є персонал, що передбачає ефективне здійснення господарської діяльності суб’єкта господарювання. Відповідно кадри підприємства при виконанні своїх функцій забезпечують розвиток певної галузі діяльності підприємства.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** У процесі дослідження сутності основних категорій системи оплати праці встановлено, що на підприємстві потрібно керуватись поняттям “персонал”, що передбачає сукупність працівників підприємства, що мають необхідну кваліфікацію для виконання трудової діяльності з метою забезпечення ефективного здійснення діяльності суб’єкта господарювання. Таким чином, затрати праці персоналу підприємства є основним об’єктом обліку, що виражається в грошовому вимірнику у вигляді заробітної плати та є найбільшою витратною статтею для підприємства.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: [навчальний посібник] / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. – К.: Алерта, 2010. – 734 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: ВД “Професіонал”, 2006. – 512 с.
3. Богиня Д.П. Основи економіки праці: [навчальний посібник] / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
4. Большая Советская Энциклопедия: [в 30 т. Т. 13.] – М.: Советская энциклопедия, 1973. – 608 с.
5. Вігуржинська С.Ю. Економіка підприємства: [підручник] / С.Ю. Вігуржинська – К.: Освіта, – 2003. – 234 с.
6. Виноградський М.Д. Управління персоналом: [навч. посібник] / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шапова. – [2-ге вид.]. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
7. Гетьман О.О. Економіка підприємства. [навч. посіб. ] / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал. – [2-ге вид.] – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
8. Давидюк Т.В. Розвиток бухгалтерського обліку людського капіталу: теорія і методологія. [Текст] : монографія / Т.В. Давидюк. – Житомир: ЖДТУ, 2011. – 508 с.
9. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т. [Т. 1] / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій; за ред. С.В. Мочерного. – Львів: Світ, 2005. – 616 с.
10. Енциклопедія народного господарства Української РСР. – К.: Голов. ред. Укр. Рад. Енциклопедії, 1969. – 598 с.
11. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: [навчальний посібник] / Н.І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.
12. Завіновська Г.Т. Економіка праці: [навч. посібник] / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
13. Заславская Т.И. Методические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов / Т.И. Заславская. – Ново-сибирск: Наука, 1974. – 318 с.
14. Іванілов О.С. Економіка підприємства: [підручн. для студ. вищ. навч. закл.] / О.С. Іванілов. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.

15. *Іляш О.І.* Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с.
16. *Калина А.В.* Економіка праці [навч. посібник] / А.В. Калина– К.: МАУП, 2004. – 272 с.
17. *Карпіщенко О.І.* Економіка праці та соціально-трудова відносина: [навчальний посібник] / О.І. Карпіщенко. – Суми : ВТД “Університетська книга”, 2006. – 264 с.
18. *Корнієнко О.В.* Сутність та структура персоналу підприємства / О.В. Корнієнко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ekpr/2009\\_31/Zmist/20PDF.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2009_31/Zmist/20PDF.pdf)
19. *Криклій А.С.* Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. на здоб. наук. ст. д.е.н.; спец. 08.01.01 “Економічна теорія” / Артур Станіславович Криклій / Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. – Київ, 2005. – 36 с.
20. *Крушельницька О.В.* Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖІТІ, 2002. – 345 с.
21. *Лавріненко О.В.* Гармонізація понятійного апарату загального та спеціального законодавства України про працю: теоретичні аспекти, проблеми / О.В. Лавріненко // Економіка, фінанси, право. – 2005. – № 4. – С. 25-37
22. *Лук’янихін В.О.* Потенціал системи управління та персонал сучасної організації / В.О. Лук’янихін // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2004. – №9(68). – С. 42-51.
23. *Макаровська Т.П.* Економіка підприємства: [навч. посіб. для студ. вищ. навч.] / Т.П. Макаровська, Н.М. Бондар. – К.: МАУП, 2003. – 304 с.
24. Менеджмент організацій: [підручник] / За заг. ред. Л.І. Федулової. – К.: Либідь, 2003. – 448 с.
25. Население и трудовые ресурсы: справочник / [сост. А.Г. Новицкий]. – М.: Мысль. – 1990. – 398 с.
26. *Николенко Н.П.* Менеджмент человеческих ресурсов: [монография] / Н.П. Николенко. – М.: Страхование ревью, 2004. – 358 с.
27. *Одегов Ю.Г.* Аудит и контроллинг персонала: [учебн. пособие] / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Экзамен, 2002.
28. *Ожегов С.И.* Словарь русского языка: ок. 57 000 слов / С.И. Ожегов; под ред. чл.-корр. АН СССР Н.Ю. Шведовой. – [20-е изд., стереотип.]. – М.: Рус. Яз., 1989. – 750 с.
29. *Петрович Й.М.* Економіка підприємства: [підручник] / Й.М. Петрович, А.Ф. Кіт, В.В. Кулішов та ін.; за заг. ред. Й.М. Петровича. – Львів: “Магнолія плюс”, видавець В.М. Піча. – 2004. – 680 с.
30. *Покропивний С.Ф.* Економіка підприємства: [структурно-логічний навч. посібник] / С.Ф. Покропивний, М.Г. Грещак, В.М. Колот, А.П. Наливайко, С.М. Соболюк, О.С. Федонін, Г.О. Швиданенко / За ред. д-ра екон. наук, проф. С.Ф. Покропивного. – К.: КНЕУ, 2001. – 457 с.
31. Политическая экономия: словарь / [под ред. О.И. Ожерельева и др.] – М.: Политиздат, 1990. – 607 с.
32. *Попов С.В.* Трудові ресурси України: стан та перспективи розвитку / С.В. Попов // Форум права. – 2003. – № 3. – С. 419-426
33. *Райзберг Б.А.* Учебный экономический словарь / Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. – М.: Рольф: Айрис-пресс, 1999. – 416 с.

34. Сідун В.А. Економіка підприємства: [навч. посібник] / В.А. Сідун, Ю.В. Пономарьова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 436 с.
35. Словник іншомовних слів / За ред. О.С. Мельничука. – К.: Головна редакція УРЕ, 1974. – 776 с.
36. Советский энциклопедический словарь / [гл. ред. А.М. Прохоров]. – 4-е изд. – М.: Сов. энциклопедия. – 1986. – 1600 с.
37. Сучасний тлумачний словник української мови: 100 000 слів / За заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В.В. Дубічинського. – Х.: ВД “Школа”, 2008. – 1008 с.
38. Управління трудовим потенціалом: [навч. посіб.] / Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
39. Філософія управління персоналом: [монографія] / [Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. та ін.]; за ред. В.Г. Воронкової. – Запоріжжя: ЗДІА, 2005. – 472 с.
40. Хміль Ф.І. Управління персоналом: [підручник для студентів вищих навчальних закладів] / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.
41. Шваб Л.І. Економіка підприємства: [навч. посібник] / Л.І. Шваб. – Житомир: ЖДТУ, 2004. – 459 с.
42. Щекин Г.В. Теория кадровой политики [Текст]: монография / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 1997. – 176 с.
43. Яркіна Т.В. Основы экономики предприятия: [учебное пособие] / Т.В. Яркіна. – М.: Инфра-М, 2006. – 458 с.