

Штундер І. О.  
Національний педагогічний університет  
імені М. П. Драгоманова

## ТЕОРІЇ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЇХ ЕВОЛЮЦІЯ В ЕКОНОМІЧНІЙ НАУЦІ

У статті представлені різні теорії ефективної зайнятості населення відомі в економічній науці. Розкривається сутність класичної, марксистської, інституційно-соціологічної шкіл. Особливу увагу звернено на сучасні концепції гнучкого ринку праці, контрактну теорію зайнятості, теорію глобальної зайнятості.

**Ключові слова:** ефективна зайнятість, класична теорія, соціологічно-інституціональна теорія, контрактна теорія зайнятості, теорія гнучкого ринку праці.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Теорія ефективної зайнятості характеризується різноманітністю підходів до даної проблеми і методів її вирішення завдяки тривалому еволюційному розвитку. Велике розмаїття шкіл, напрямів і течій в системі світової економіки призвело до виникнення різноманітних теоретичних поглядів на дану проблему. Основні положення були сформульовані представниками класичної, марксистської, неокласичної, кейнсіанської, монетаристської, інституційно-соціологічної шкіл. Набули поширення і інші концепції, наприклад, концепція гнучкого ринку праці, або контрактна теорія зайнятості.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Економіка інноваційного типу напряму пов'язана з носіями інтелектуального капіталу та впровадженням інновацій. Проблема формування ефективної зайнятості та сучасного ринку праці у зв'язку з інноваційними змінами, переходом до економіки знань присвячені праці таких вітчизняних вчених як О. Грішнєвої, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, І. Петрової, В. Близнюк та ін. Проте, недостатня досліджуваність концептуальних підходів до проблеми формування ефективної зайнятості відомих в економічній науці та перспектив їхнього використання у вітчизняній практиці господарювання впевнює в необхідності подальшої розробки даної теми. Серед зарубіжних дослідників окремих аспектів даної проблематики слід виділити праці російських науковців, а саме Р. Колосової та Л. Чижової.

**Мета статті** полягає у виявленні актуальних для економічної політики держави напрямів та концепцій формування ефективної зайнятості в економіці України.

**Виклад основного матеріалу дослідження. Концепція** (лат. *conseptio* – розуміння, система) – це сукупність поглядів, спосіб розуміння, тлумачення окремого предмета дослідження, явищ і процесів, провідна ідея їх системної теоретико-методологічної характеристики; провідний задум, що визначає стратегію у здійсненні реформ, програм, планів.

Представники *класичної школи* політекономії (А. Сміт, Д. Рікардо та ін.), стверджували, що повна зайнятість є нормою ринкової економіки, попит та пропозиція на ринку праці збалансовані, тобто забезпечена рівновага та досконалість у суспільстві. Найкращою економічною політикою є політика невтручання держави в економічне життя.

Класична концепція ґрунтується на принципі саморегулювання ринку праці і приходиться до висновку, що економіка виявляє тенденцію до повного використання своїх ресурсів і здійснює випуск продукції, що відповідає повній зайнятості. Ця теза ґрунтується на законі Ж.-Б. Сея і на припущенні, що ціна і заробітна плата еластичні. Згідно закону Ж.-Б. Сея виробництво товарів породжує попит на дані товари, так як зміна відсоткової ставки буде свідчити про те, що не використаний споживачами дохід, тобто дохід, що пішов на заощадження, буде спрямований до інвесторів, які витратять ці кошти на засоби виробництва. У випадку надлишкової пропозиції товарів або надлишкової пропозиції праці, ціни і заробітна плата будуть падати доти, доки цей надлишок не буде усунутий і доки повна зайнятість і максимальне виробництво продукції знову не встановляться в економіці. Представники класичної школи політичної економії вважали, що капіталізм підтримує рівень виробництва продукції, що відповідає повній зайнятості. У зв'язку з цим не бачили необхідності урядового втручання у функціонування економіки.

*Концепція зайнятості К. Маркса* ґрунтується на законі капіталістичного нагромадження, що викликає розвиток науково-технічного прогресу і призводить до поступового зростання органічної будови капіталу. Це зростання викликає зменшення частки змінного капіталу в загальній масі капіталу.

У зв'язку з тим, що попит на робочу силу визначається величиною змінного капіталу, авансованого на купівлю робочої сили, зменшення його частки обумовлює відносне скорочення попиту на працю, тоді як її пропозиція збільшується. Зростання пропозиції праці відбувається також за рахунок як природного приросту населення, так і за рахунок розорення дрібних товаровиробників, що змушені шукати роботу за наймом. При цьому наявність безробітних – об'єктивна необхідність капіталістичного виробництва. Справа в тому, що коли економіка знаходиться у фазі підйому або формуються нові напрями господарської діяльності, наявність резерву робочої сили забезпечує її необхідними трудовими ресурсами. Взагалі, на основі дії всезагального закону капіталістичного нагромадження К. Марксом робиться висновок про наростання антагоністичних суперечностей між працею та капіталом.

Надаючи важливого значення дослідженню тенденцій розвитку технічного прогресу і суспільного поділу праці, К. Маркс виявився правим щодо зростання органічної будови капіталу в сфері матеріального виробництва, яке призвело до суттєвих за своїми масштабами вивільнень працівників із сільського господарства та промисловості. Однак він не зміг передбачити появу і розвиток трудомістких сфер господарської діяльності – торгівлі, сфери послуг – котрі виступили в ролі споживача вивільненої робочої сили, від чого органічна будова капіталу в цілому не змінилася. Однак на сучасному етапі проблема зайнятості знову актуальна у зв'язку зі зростанням органічної будови капіталу під впливом технічного переоснащення цих трудомістких сфер суспільного виробництва та під впливом технологічної революції в цілому.

*Неокласична концепція* (Д. Гілдер, А. Лаффер, М. Фелдстайн, Р. Холл та ін.) за основу взяла положення класичної теорії А. Сміта. Ринок праці, на думку представників даної школи, являє собою внутрішньо неоднорідну і динамічну систему зв'язків, що підпорядкована ринковим законам. Ринковий механізм є регулятором даної системи. Рівень заробітної плати впливає на попит і пропозицію робочої сили,

підтримує їхню рівновагу. Ціна на робочу силу змінюється в залежності від реальної потреби в ній. Якщо внаслідок перевищення пропозиції праці над попитом виникає безробіття, то відбувається вплив на ціни в бік їхнього зниження, а відповідно, і зниження заробітної плати, доки не встановиться рівновага на ринку праці. Таким чином, неокласична модель ґрунтується на принципі саморегулювання ринку праці.

*Кейнсіанський* напрямок пов'язує ефективну зайнятість з тим, що ринок праці – це інертна система, в якій ціна робочої сили строго фіксована. Основні параметри зайнятості, такі як рівень зайнятості та безробіття, рівень реальної заробітної плати, попит на робочу силу визначаються обсягом ефективного попиту на ринку товарів та послуг, а рівень заробітної плати і обсяг пропозиції робочої сили формуються на ринку праці. Пропозиція праці не грає головної ролі у формуванні фактичної зайнятості, але демонструє її максимальний рівень за даного розміру заробітної плати. Попит на робочу силу регулюється сукупним попитом, обсягами інвестицій та виробництва. Існування вимушеного безробіття обумовлено недостатнім рівнем сукупного ефективного попиту, ліквідувати який можна засобами кредитно-грошового та бюджетного регулювання. Держава впливає на сукупний попит, збільшуючи його, сприяючи тим самим збільшенню попиту на робочу силу, а відповідно і на зайнятість населення та зниження безробіття. Представники кейнсіанства вважали, що ефективним засобом забезпечення потрібного рівня зайнятості населення є розширення інвестиційної діяльності держави, забезпечення оптимальних розмірів інвестицій з урахуванням конкретних умов економічного розвитку. Дана модель зайнятості ґрунтується на державному втручанні в управління на макроекономічному рівні, а механізм її реалізації ґрунтується на явищах психологічного характеру (схильність до споживання, схильність до заощаджень, стимулювання інвестування)

Ринкова економіка, на думку представників *монетаристської* школи (М. Фрідмен, Е. Фелпс) – це система, що здатна самоналаштуватися, ціновий механізм, що сам визначає ефективний рівень зайнятості. Будь-яке втручання держави в таку систему призводить до збоїв механізму саморегулювання. На їхню думку, існує “природний рівень безробіття” – такий рівень безробіття, який має властивість співпадіння з рівновагою в структурі ставок заробітної плати. Відхилення зайнятості від “природного рівня” може бути лише короткостроковим. За умови перевищення рівня зайнятості виникає прискорена інфляція, а за умови зниження – дефляція. Політика щодо стабілізації зайнятості повинна боротися з відхиленнями рівня безробіття від рівноважної норми, з коливаннями обсягів виробництва і чисельності зайнятих. Для цього, на думку монетаристів, повинні використовуватися в основному важелі грошово-кредитної політики.

*Інституційно-соціологічна* школа (Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Гелбрейт, Л. Ульман) ґрунтується на ідеї про те, що проблеми у сфері зайнятості вирішуються за допомогою різного роду інституційних реформ. Представники даної школи відходили від концентрації уваги лише на макроекономічному аналізі і намагалися пояснити невідповідність на ринку праці соціальними, професійними, статеві-віковими галузевими, етнічними та іншими особливостями в структурі робочої сили.

На зміну інституційному напрямку прийшов *неоінституціоналізм*. Основоположником цієї теорії є Р. Г. Коуз, який ввів поняття “трансакційних витрат”,

та пояснив, чому менеджери і робітники бажають працювати разом, замість того щоб купувати і продавати працю один одного на ринку. У фірми трансакційні витрати значно менші, ніж при безпосередній торгівлі на ринку. Але витрати не можуть бути нульовими, бо тоді не виникали б фірми, і весь розподіл товарів здійснювався б на основі простих контрактів.

*Концепція соціального партнерства* являє собою сукупність поглядів, ідей в яких проголошується необхідність співробітництва між працею і капіталом. Її засновники – англійський економіст Дж. С. Міль, французькі економісти Ж. Б. Сей і Ф. Бастіа, який, зокрема, запропонував концепцію соціальної гармонії, що набула розвитку в працях Е. Бронштейна, в поглядах представників інституціонального та неокласичного напрямів (передусім в ідеології неолібералізму) економічної науки, в концепціях лейбористської партії Великобританії. Теоретичним підґрунтям даної концепції є концепція факторів виробництва, згідно з якою у створенні суспільного багатства беруть однакову участь праця, капітал і земля. З виникненням і поширенням акціонерної власності різновидом цієї концепції стала концепція участі працівника у прибутках. Важливою ознакою концепції соціального партнерства є ідея патерналізму. У різних варіантах концепції соціального партнерства необхідність співробітництва між працею і капіталом автори умотивовують на основі змін, що відбулися в межах капіталістичного способу виробництва. Найпоширенішими поняттями, які відображають ці зміни є “індустріальне суспільство”, “постіндустріальне суспільство”, “народний капіталізм”. Працівники, на думку представників даної концепції повинні виступати за перерозподіл національного доходу. Мова йде про необхідність укладання суспільних договорів між корпораціями, профспілками, державою для забезпечення високої зайнятості, про укладання контрактів прогресу, здійснення політики соціального програмування. Висуваються ідеї залучення найманих працівників до участі в управлінні виробництвом, що сприятиме побудові демократичного соціалізму. Так, у Швеції з 1946 року на більшості підприємств створювалися виробничі комітети, які виконували передусім консультативні функції. У 1976 році було прийнято закон про представництво робітників і службовців в управлінні підприємством, у 1977 – закон про спільну участь, який надавав право і найманим працівникам брати участь в управлінні підприємством. Таке право певною мірою отримали і працівники у ФРН та деяких інших країнах. Щодо участі працівників в управлінні підприємством, фірмою, компанією, то вона в основному є обмеженою і не поширюється на ухвалення стратегічних рішень. Проте поступове розширення участі найманих працівників в управлінні організаціями свідчить про прогресивні зміни, про формування елементів сучасної економічної системи.

*Теорія людського капіталу*, представлена Т.-В. Шульцом та Г.-С. Беккером, а пізніше Дж. Кендріком, та ін., визначає вплив інвестицій в людський капітал на зайнятість населення. Згідно з цією теорією для отримання гідного робочого місця та досягнення повної зайнятості необхідно здійснювати інвестиції в людину. Такі інвестиції мають вигляд витрат на здобуття освіти, професійної підготовки, підтримання здоров'я, отримання необхідної інформації, міграцію та ін.

Вивченням питань підтримки високого рівня зайнятості займалася *шведська (стокгольмська) школа* макроекономіки, її найвідомішими представниками є:

Г.-К. Мюрдаль, Е. Лундберг, Е. Ліндаль та ін. Як засіб проти безробіття, вченими, були запропоновані державні інвестиції та громадські роботи населення. Вони довели, що це сприятиме купівельній спроможності та зменшенню масштабів економічної кризи. Представниками цієї школи, а саме Е. Лундбергом, були побудовані спеціальні моделі для аналізу величини розривів безробіття та інфляції.

*Контрактна теорія зайнятості* (М. Бейлі, Д. Гордон) – це синтез неокласичних уявлень про зайнятість населення з кейнсіанськими. Автори сприймають тезу кейнсіанців про жорсткість заробітної плати і вважають, що зміни на ринку праці відбуваються не за рахунок цін, а при зміні обсягів виробництва і зайнятості, але дана жорсткість виводиться із оптимістичної поведінки індивідів, що діють в своїх економічних інтересах. В основі теорії лежить ідея про те, що підприємці та наймані працівники вступають у довгострокові договірні відносини, “імпліцитний контракт”, який формується під впливом вигоди обох сторін. Фірма в період спаду не знижує оплату праці, а в період підйому різко не підвищує оплату праці кваліфікованим працівникам. Динаміка заробітної плати є помірною. Рівень заробітної плати змінюється в певних прогнозованих межах.

*Концепція гнучкого ринку праці* (Р. Буае, Г. Стендінг) набула поширення в кінці 70-х років ХХ століття, коли в розвинутих країнах Заходу йшов процес структурної перебудови економіки. В її основі лежить положення про необхідність дерегламентації ринку праці, переходу до гнучких і нестандартних форм зайнятості (наприклад, часткова зайнятість, зайнятість неповний робочий день або тиждень, надомництво та інші). Такий підхід покликаний забезпечити зменшення витрат структурної перебудови економіки і досягається за рахунок:

- різноманіття гнучкості форм наймання (звільнення) і форм зайнятості;
- гнучкості регулювання робочого часу, встановлення більш гнучкого режиму роботи з ненормованим робочим днем;
- гнучкості в регулюванні заробітної плати на основі більш диференційованого підходу;
- гнучкості методів і форм соціального захисту робітників, а також адаптації обсягу, структури, якості і ціни робочої сили до коливань попиту і пропозиції на ринку праці.

В сучасному *трансформаційному* суспільстві все актуальніше постають проблеми збору даних, оброблення великих масивів інформації. А з допомогою новітніх технологій прикладного аналізу це стає реальним, і у сфері зайнятості населення. Представниками цієї теорії є Д.-С. Норт, Р.-В. Фогель, Т.-М. Ховельмо, К. Гренджер, Дж.-Дж. Хекмен та ін. Революційні зміни в технології серйозно впливають на зайнятість населення. Практика показує, що нова технологія здатна створювати більше робочих місць. Разом з тим, інформаційна революція породила страх, що суттєво зменшиться потреба у робочій силі. Механічні винаходи, винаходи електроенергії виштовхували людей із виробництва (в основному із промисловості). На противагу цьому інформаційна технологія, комп'ютери, програмне забезпечення, розвиток телекомунікаційних технологій пронизують усі галузі економіки (як промисловість, так і сферу послуг). В минулому, коли нові технології замінювали працівників, завжди виникали нові сектори економіки, щоб поглинути тих, хто втратив

робочі місця. Так, наприклад, коли працівники сільського господарства були замінені технікою, обробна промисловість стала крупним роботодавцем, коли багато заводів та фабрик стали автоматизованими, сфера послуг поглинула тих, хто був вивільнений. Вважається, що троє із кожних чотирьох працівників в розвинутих країнах виконують прості завдання, які повторюються і могли б бути автоматизованими. Тому навіть висококваліфіковані працівники можуть втратити роботу. Сучасні комп'ютерні програми здатні діагностувати навіть деякі хвороби так само успішно, як це роблять лікарі. Так як інформаційна технологія запроваджується набагато швидше, ніж раніше вводилась будь-яка нова технологія, то у суспільства залишається набагато менше часу щоб компенсувати втрати робочих місць та навчити людей для роботи на нових робочих місцях. Однак більшість економістів вважає, що нова технологія підвищує попит на робочу силу або в результаті підвищення продуктивності праці, а звідси і реального доходу працівника, або в результаті створення нових товарів. Проблема з оцінкою впливу технології на продуктивність праці та робочі місця полягає в тому, що у сфері послуг важко виміряти продуктивність праці. Нова технологія має тенденцію підвищувати якість послуг, яку статистика не враховує. Частково причина полягає в тому, що застаріла структура управління була перепорою для ефективного використання техніки у багатьох компаніях. Справи із зайнятістю залежать від того, як швидко розширюється попит на робочу силу у порівнянні зі зростанням продуктивності праці. Складність полягає в тому, що створення нових робочих місць суттєво відстає від втрати робочих місць. Крім того, нові робочі місця можуть не відповідати кваліфікації вивільнюваних працівників.

В останні десятиліття нова технологія витісняла головним чином низькокваліфікованих працівників. Вчені вважають, що в перспективі комп'ютери зможуть замінити людей на багатьох робочих місцях, які вважаються робочими місцями високої кваліфікації. Тому є ризик, що у зв'язку з запровадженням сучасних інформаційних технологій і висококваліфіковані кадри будуть втрачати роботу.

Проте зростає потреба у висококласних техніках, які будуть обслуговувати високотехнологічні робочі місця, продукувати та поширювати новітні технології, оновлювати раніше створювані новітні машини, комп'ютерну техніку, навчати працівників роботі на них.

На сучасному етапі розвитку суспільства, саме новітні технології аналізу взмозі надати дієві шляхи досягнення високого рівня зайнятості населення, прогнозування безробіття на методів його обмеження.

*Аналіз економічних часових рядів* дає змогу отримати цінну інформацію щодо еволюції безробіття в часі. Хоча не в змозі надати відомості про структуру або тривалість безробіття. Але саме часові ряди необхідні для аналізу еволюції у часі економічних і соціальних зв'язків між змінними. *Модель життєвого циклу пропозиції праці*, одержання доходів, споживання і неринкової вигоди від освіти, розроблена Дж.-Дж. Хекменом, дала змогу дослідити зміни у поведінці громадян протягом їхнього життєвого циклу залежно від початкового людського капіталу і фінансового багатства, ринкової відсоткової ставки, ставок податків та спроможності індивіда. За допомогою цієї концепції виявляють умови і силу впливу податку з доходів на нагромадження людського капіталу, пояснюють динаміку величини цього капіталу та заробіток

людей, відмінний за розмірами інвестицій у людський капітал, фінансового багатства, нормою переваги у часі та ін.

Сьогодні розвивається концепція *глобальної зайнятості*. За визначенням Міжнародного бюро праці (секретаріат МОП), новий підхід до вирішення проблем зайнятості формулюється наступним чином: “Залучення всіх осіб працездатного віку в розширену сферу економічно і соціально корисної трудової діяльності з жорстким нормуванням кожному обсягу робіт та встановленням мінімального універсального доходу”. Нова концепція зайнятості базується на розширеному підході до сфери прикладання праці, тобто враховуються усі види корисної діяльності як в суспільному виробництві так і поза ним. Тим самим послаблюється зв’язок трудової діяльності з традиційними методами оплати праці, а гарантований мінімальний дохід не регулюється умовами роботи по найму. Отже, підкреслюється особливе значення самостійної зайнятості населення. Проте, це важко узгоджується з “теорією обмеженості ресурсів”, нерівномірним їх розташуванням та можливостях ринкового попиту на запропоновані в межах самостійної зайнятості товари та послуги.

Останнім часом багато уваги приділяється так званим *концепціям співучасті працівника у справах фірми*. Однак необхідно мати на увазі, що у відповідності з даною концепцією вимоги до якості роботи надзвичайно високі та орієнтовані не на мінімальні, а на найвищі світові стандарти. Відповідно, політика у сфері оплати праці виходить не з традиційних концепцій оцінки діяльності (зобов’язань, повноважень), а з реальних досягнень проектної групи, внеску кожного у загальну справу, турботи про такі складові соціальної рівності, як володіння акціями та в загальному основним капіталом, участь в доходах фірми, розподілі прибутків.

Також важливо знати, що виходячи з принципів концепції співучасті, працівникам необхідно дати певні гарантії соціального захисту, пропонуючи їм, наприклад, можливості для підвищення кваліфікації та перепідготовки в результаті старіння знань або втрату актуальності професії. Працівники отримують право висловлювати свої пропозиції щодо методів виробництва, способів вирішення проблем, політики по відношенню до трудових ресурсів. В центрі цього підходу лежить уявлення про те, що долучення усіх працівників до справ підприємства, до прийняття управлінських рішень буде сприяти успішному його функціонуванню. Дана точка зору цілком обґрунтована, проте за умови недостатньої продуманості впровадження даної концепції можуть бути проблеми.

**Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок.** Таким чином, можна стверджувати про багатоманіття та своєрідність концепцій ефективної зайнятості, кожна із яких є продуманою, обґрунтованою та доведеною на практиці концепцією успішного функціонування ринку праці. На сучасному етапі економісти однозначно відводять державі важливу роль регулятора і стабілізатора економічної системи, а такі макроекономічні показники, як рівень зайнятості, безробіття, заробітної плати повинні також ретельно регламентуватися урядом.

**Використані джерела:**

1. Боровик В. С., Ермакова Е. Е., Похвоцев В. А. Занятость населения : учебное пособие. – Ростов-на-Дону : “Феникс”, 2001. – 320 с.
2. Коуз Р. Фирма, рынок, право. – М., 1993. – 260 с.

3. Турусова Л. И. Неформальная экономика и гибкий рынок труда: теория и практика в ФРГ: научно-аналитический обзор. Серия Социально-экономические проблемы развитых капиталистических стран / Академия наук СССР, Ин-т науч. информации по общественным наукам, 1987. – 68 с.
4. Гришнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
5. Близнюк В. В. Людський капітал як фактор економічного розвитку // Економіка і прогнозування. – 2005. – № 2. – С. 64-74.

**Штундер И. А. Теория эффективной занятости и их эволюция в экономической науке.**

*В статье представлены различные теории эффективной занятости населения известные в экономической науке. Раскрывается сущность классической, марксистской, институционально-социологической школ. Особое внимание обращено на современные концепции гибкого рынка труда, контрактную теорию занятости, теорию глобальной занятости.*

**Ключевые слова:** эффективная занятость, классическая теория, социологически институциональная теория, контрактная теория занятости, теория гибкого рынка труда.

**Shtunder I. The theory of effective employment and their evolution in economics.**

*The article perdstavleny various theories of effective employment known in economics. The essence of classical, Marxist, institutional and sociological schools. Particular attention is drawn to the modern concept of a flexible labor market, employment contract theory, the theory of global employment.*

**Keywords:** effective employment, the classical theory, sociological institutional theory, contract theory of employment, a flexible labor market theory.

## МІКРОЕКОНОМІКА

**Шевчук О. А.**

**Київський національний торговельно-економічний університет**

### ВІДМІННОСТІ ТА ЗВ'ЯЗКИ КОНТРОЛЮ З ІНШИМИ МЕТОДАМИ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ

*У статті досліджено такі методи управлінського впливу як контроль, облік, нагляд, перевірка виконання та аудит. В економічній і юридичній літературі існують різні погляди на подібність/відмінність чи підпорядкованість цих методів управлінського впливу. Встановлено, що згадані поняття функціонально пов'язані між собою, але поряд з тим мають суттєві відмінності.*

**Ключові слова:** методи управлінського впливу, контроль, облік, нагляд, перевірка виконання, аудит.

Наявне розмаїття системних підходів до розуміння сутності контролю і його ролі в сучасній мікро- і макроекономіці зумовлюється неоднозначністю його структури і неоднорідністю елементів її складових, а різноманітність галузей господарського комплексу і специфіка організаційно-правових форм господарюючих суб'єктів роблять неможливим формування його єдиної цілісної концепції.

Проблематикою фінансового контролю в усіх його проявах займалися такі вітчизняні і зарубіжні вчені, як О. Барановський, І. Басанцов, В. Бурцев, М. Васильєва, І. Ващенко, Ю. Воронін, В. Двуреченських, Є. Мних, В. Родіонова, В. Симоненко,