

10. Россет Эдвард. Процесс старения населения. – М.: Статистика, 1968. – С. 112–113.

11. Стешенко В., Рудницький О., Хомра О., Стефановський А. Демографічні перспективи України до 2026 року. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1999. – С. 36–43.

Annotation. In the article analyzed on the basis of statistical material the nature and extent of the impact of economic and demographic factors on the process of reproduction of labor resource potential of Khmelnytsky region. Accentuated the necessity of developing and implementing regional programs reproduction of labor potential and concrete actions on national population policy at the regional level.

Key words: human resources, demographic crisis, migration, social and cultural conditions, management.

УДК 331.224.8

Л.П. Дитко Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, аспірантка. Старший викладач кафедри управління персоналом і туризму

ВПЛИВ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ

Текст анотації. У статті сформульовано визначення «компенсаційна політика». Проаналізовано вплив компенсаційної політики підприємства на формування трудових доходів працівників.

Ключові слова: винагорода, політика, компенсація, компенсаційна політика, трудовий дохід.

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки для найманих працівників не є достатнім надавати якісні послуги праці в обмін на основну і додаткову заробітну плату, тому, з метою залучення й утримання компетентних працівників, формування їхньої лояльності до підприємства й посилення мотивації до праці, роботодавець пропонує інші виплати та заохочення (соціального характеру), які безпосередньо не пов'язані з виконанням трудових функцій і обов'язків.

Усі виплати, які здійснює роботодавець найманому працівникові за результати його праці на підприємстві об'єднуються у певну систему, яку регулює компенсаційна політика. Функціями будь-якої політики виступає вираження інтересів її суб'єктів. Сучасна парадигма політики - її науковість, системність, правові форми реалізації, оптимальне співвідношення між цілями політики, методами і засобами їх досягнення. Тобто, політика є системною діяльністю, яка представлена процесами досягнення цілей. Поняття «компенсація» трактується у словниках як відшкодування і винагорода. Мусимо констатувати, що всі компенсації які отримує найманий працівник від роботодавця, мають спільну сутність: їх об'єм у грошовому еквіваленті представляє трудовий дохід працівника на інвестиції, вкладені у формування і розвиток його людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідно зазначити, що у багатьох публікаціях з питань компенсаційної політики автори використовують поняття «компенсаційна політика» і не розкривають його змісту.

Сосновий А.А. вважає, що компенсаційна політика - це система зовнішніх винагород найманому працівникові за результати його праці на підприємстві [1].

На думку Альохіної О.Є. компенсаційна політика являється інструментом регулювання системи компенсацій (системи стимулювання). Вона задає основу створенню меж компенсацій, завдяки яким стає можливим розробити різного роду процедури і механізми: формування базового окладу, формування фонду оплати праці і ін. [2].

Колот А.М. та Цимбалюк С.О. вважають, що компенсаційна політика має відповідати стратегії та цілям підприємства, орієнтувати працівників на досягнення необхідних результатів, бути конкурентною, забезпечувати єдині правила нарахування та виплати винагороди всім працівникам, створювати в них відчуття справедливості. Під час розроблення компенсаційної політики потрібно враховувати трудове законодавство, потреби та інтереси працівників. Будь-які нововведення у компенсаційній політиці не мають погіршувати матеріального становища працівників [3].

На нашу думку компенсаційна політика підприємства - це системна цільова діяльність суб'єктів управління з прогнозування, створення (розробки та впровадження), використання і коректування системи зовнішніх винагород і компенсаційних пакетів з врахуванням внутрішніх умов, в яких функціонує підприємство.

Мета статті — проаналізувати вплив компенсаційної політики підприємства на формування трудових доходів працівників.

Основний матеріал дослідження. Загальноприйнятим елементом будь-якої політики є функції, які виражають інтереси суб'єктів політики. Для функцій компенсаційної політики характерним є відображення інтересів суб'єктів і об'єктів управління (рис 1.).



Рис. 1. Функції компенсаційної політики

Функції компенсаційної політики спрямовані, у першу чергу, на залучення для роботи на підприємстві кваліфікованих працівників, формування їх лояльності через програми стимулювання, забезпечення відтворення робочої сили, розвитку персоналу, охорони здоров'я та забезпечення конкурентоспроможності. Виконання кадрової функції контролюється роботодавцями через функцію контролю над витратами на придбання і розвиток людського капіталу.

Реалізація функцій компенсаційної політики здійснюється через компенсаційний пакет. Враховуючи, що цілі і завдання діяльності підприємств, структура і кваліфікація

персоналу, а також фінансові можливості підприємств не однакові, набір компенсацій в пакетах кожного підприємства буде різним.

Структура і набір компенсацій, їх сумарний грошовий об'єм у більшості випадків розглядається як зовнішня форма вираження позиції роботодавця з приводу зобов'язань відносно винагороди персоналу, які він бере на себе у процесі соціально-трудова відносин з найманими працівниками.

У компенсаційному пакеті Лановенко Є. виділяє дві складові: грошову винагороду (фіксовану і нефіксовану) та соціальні пільги (які передбачені законодавством та пропонуються компанією) [4].

Бабиніна Л.С. з приводу структури компенсаційного пакету пише, що компенсаційний пакет - це прямі і непрямі компенсації. Виплата прямих компенсацій обумовлена відпрацьованим часом і результатами праці. Непрямі компенсації не мають такої залежності. Автор розширює структуру компенсаційного пакета за рахунок введення морального заохочення та пропонує ввести у компенсаційний пакет прямі та непрямі компенсації, не фінансові винагороди (моральне заохочення) і соціальний пакет [5].

Сосновий А.А. виділяє наступні елементи структури компенсаційного пакета: основна оплата праці (базова зарплата), додаткова оплата (спонукальні виплати, премії, бонуси) і соціальні виплати або пільги (бенефіти) [1].

Федченко А.А. обґрунтовує, що для компенсаційного пакета характерна наявність трьох складових: базова заробітна плата (постійна частина винагороди), система соціальних пільг (змінна частина винагороди) та премії (змінна частина винагороди) [6].

Колот А.М. та Цимбалюк С.О. до структури компенсаційного пакета включають чотири елементи: заробітна плата; інші матеріальні винагороди, що належать до фонду заробітної плати; виплати з прибутку та нематеріальні винагороди й блага [3].

Загалом автори дотримуються однакових поглядів на структурні елементи компенсаційного пакета. Та, на нашу думку, такі підходи до структури не розкривають головного призначення компенсаційного пакета, а саме, реалізацію функцій компенсаційної політики. Якщо порівнювати процес формування системи соціальних пільг та системи компенсацій, то різниця полягає у принципах формування.

На нашу думку до структури компенсаційного пакету повинні входити наступні елементи: компенсації за вислуги, компенсації за результати праці, компенсації соціального характеру (бенефіти), компенсації по'язані з розвитком людського капіталу, компенсації затрат обумовлених трудовою діяльністю, нематеріальні винагороди, виплати з прибутку (рис.2). Сукупність усіх складових компенсаційного пакету формують структуру трудового доходу працівника.

Компенсації за вислуги (базові компенсації) підкреслюють сутність базових компенсацій. Саме через базові компенсації (оклад, доплати постійного характеру) і їх об'єм відображаються вислуги, яких досягнув працівник на момент встановлення йому такого роду компенсацій або їх перегляд. Зовнішнім фактором, на основі якого відбувається оцінка заслуг працівника, являється його здатність виконувати ті чи інші види робіт, тобто наявність у працівника визначених компетенцій. Останнє досягається у процесі формування і розвитку людського капіталу працівника: отримання освіти, підвищення кваліфікації, набуття досвіду роботи ін..



Рис. 2. Структура компенсаційного пакета

Компенсації за вислуги являють постійну частину заробітної плати або базову частину грошової винагороди, яка складається з окладу або тарифної ставки (оплата за відпрацьований час) і доплат (надбавок) постійного характеру (доплати і надбавки до посадового окладу (тарифної ставки); премії та винагороди, що мають систематичний характер; гарантійні та компенсаційні виплати (виплати пов'язані з індексацією заробітної плати, компенсації втрати частини заробітної плати у разі порушення термінів її виплати, оплата відпусток, оплата простоїв не з вини працівника та інші виплати за невідпрацьований час тощо). Ставка заробітної плати найманому працівникові встановлюється у відповідності з посадою і присвоєним тарифним розрядом, а грошова винагорода окладу визначає цінність посади для підприємства. Доплати (надбавки) постійного характеру зазвичай встановлюються у відсотках до окладу і здійснюються у випадках суміщення обов'язків, за стаж, за шкідливі або небезпечні умови праці і ін.

Ставки заробітної плати залишаються постійними протягом довгого періоду і напряду не залежать від поточного результату роботи працівника. Фактично, це винагорода найманому працівникові за виконання посадових обов'язків, які у силу професійної підготовки і досвіду він може виконувати, тобто за змістовною сутністю - це рента на інвестиції, вкладені у формування якості людського капіталу. Дані компенсації виконують відтворювальну функцію. їх розмір достатній для відтворення продуктивних сил людини і утримання непрацездатних членів сім'ї, згадані компенсації визначають цінність працівника і його статус на підприємстві. Дотримання принципу справедливості у встановленні базових компенсацій здійснює стимулюючий вплив на трудову активність працівника, його бажання підвищувати кваліфікацію, розвивати професійні компетенції. З появою нових заслуг у працівника (підвищення професійного рівня, освоєння нових функцій і компетенцій і ін.) базова ставка заробітної плати переглядається і, відповідно, збільшується.

Компенсації за результати праці формуTM в змінну частину заробітної плати, їх розмір залежить від кількості, якості, ефективності праці та трудового внеску працівника. До даного виду компенсацій відносяться преміальні виплати за виконання індивідуальних та колективних планових показників діяльності; відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до посадового окладу (тарифної ставки) за принципом - залежність винагороди від результатів праці. У цьому проявляється їх стимулююча роль. Доля компенсацій за результати праці сукупному трудовому доходу найманого працівника неоднакова у різних категоріях персоналу навіть у межах одного підприємства. Причиною цього є важливість посади для підприємства.

До складу компенсаційного пакета слід віднести нематеріальні винагороди, блага,

які мають мотивуючий до праці характер. До нематеріальних благ відносять збагачення змістовності праці, визнання, повага, участь в управлінні, зручні режими праці та відпочинку, комфортні умови праці, участь в корпоративних заходах, програми інформування про діяльність підприємства тощо. Дані заходи мають стимулююче призначення, оскільки не для всіх працівників матеріальна винагорода є першою необхідністю.

Важливою мотиваційною компонентою компенсаційного пакета є виплати з прибутку за різноманітними системами та програмами. До них відносять премії, бонуси, виплати інструментами капіталу, що мають довготривалий характер і можуть включати такі винагороди, як акції, опціони на акції, фінансові інструменти капіталу, які були випущені для працівників за ціною нижчою, ніж випускалися для третіх осіб. Такі виплати, за економічним змістом, можна прирівняти до підприємницького доходу. У зв'язку з цим виплати з прибутку можна також розглядати як доходи від участі у власності підприємства.

Компенсації соціального характеру, як правило, не пов'язані з результатами праці, їх виплата обумовлена фактом роботи на підприємстві, а розмір — належністю до певної категорії персоналу. Частина виплат і заохочень, які формують соціальний пакет, належить до фонду заробітної плати: матеріальна допомога, що має систематичний характер, надається всім або більшості працівників (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом), оплата або дотації на харчування, оплата за утримання дітей працівників у дошкільних закладах, путівок на лікування, відпочинок та екскурсії, проїзних квитків, абонементів у групи здоров'я, передплати на газети та журнали тощо. До таких компенсаційних виплат також відносять виплати у зв'язку з народженням дитини і оплачування декретної відпустки, безкоштовні обіди, мобільний зв'язок, програми пільгового кредитування у банках, відрахування у пенсійні фонди (державні і недержавні) та інші соціальні виплати, визначені законодавством та надання яких здійснюється роботодавцем за власною ініціативою. Дані компенсації соціального характеру виконують соціальну та стимулюючу функцію

Законодавством не передбачено обов'язкова наявність соціального пакета на підприємстві. Тому у силу впливу сучасних ринкових умов роботодавці вважають, що соціальний пакет ефективний у тому випадку, якщо працівник вносить свою «долю» у його оплату. Часом така доля досягає половини вартості послуг. Наймані працівники мають право самостійно вибирати складові соціального пакета, але у межах посади. У більшості випадків умови соціального пакету прописуються у трудовому договорі (контракті), а це означає, що недотримання умов контракту має юридичний вплив. Використання роботодавцями соціального пакета сприяє формуванню конкурентоспроможності підприємства на ринку праці, створенню та розвитку засад корпоративної культури, підвищенню конкурентоспроможності робочої сили.

Компенсації, які пов'язані з розвитком людського капіталу використовуються для підвищення освітнього, професійного, культурного рівня найманих працівників. Головна роль компенсацій даної групи - розвиваюча, але деколи можуть використовуватися у якості заохочення за досягнуті результати. До таких компенсацій можна віднести оплату за навчання у навчальних закладах (за різними програмами), у бізнес-школах, участь у конференціях, семінарах, тренінгах, оплата на підписку професійних видань, оплата вивчення досвіду роботи інших регіонів чи країн, оплата участі в клубах, гуртках тощо.

Дані компенсаційні виплати стимулюють розвиток людського капіталу підприємства роблячи ставку на нього як на головний ресурс.

Компенсації витрат, що обумовлені трудовою діяльністю являють собою виплати не пов'язані з результатами праці, але їх виникнення зумовлене саме трудовою діяльністю – це виплати у зв'язку з відрядженням (більшість підприємств формують спеціальний компенсаційний пакет для працівників, яких відряджають за кордон), що включають добові витрати, оплату житла; одноразові допомоги (підйомні при переведенні на роботу в інший регіон, оплата спецодягу, якщо працівник купив його за власні кошти тощо; компенсації зношування технічних засобів працівника (авто, обладнанням і інших технічних засобів, що використовуються для виробничих цілей, компенсація витрат за оренду житла, у тому випадку, якщо працівник за виробничою необхідністю міняє місце проживання і ін..

Компенсаційна політика реалізується за допомогою механізмів, які розглядаються нами як один із її елементів. Механізм компенсаційної політики - це послідовність станів, процесів, що визначають собою яку-небудь дію, явище. Вони дають можливість перевести стратегічні рішення за чотирма напрямками компенсаційної політики з області декларованих в область конкретних систем винагороди. Всі механізми реалізації політичних рішень за напрямками компенсаційної політики мають на меті здійснювати вплив на відношення до праці і поведінку персоналу, на його рішення працювати на підприємстві, залишитися на підприємстві і ефективно виконувати свої обов'язки.

Висновки. В сучасних умовах ефективна компенсаційна політика, обґрунтований компенсаційний пакет є основним із факторів конкурентоспроможності підприємства, що дозволяють мотивувати, розміщувати та розвивати персонал і на даній основі досягати стратегічних цілей.

У практичному плані надалі дослідження мають бути спрямовані на конкретизацію вимог та розроблення основних положень щодо проектування компенсаційної політики відповідно до сучасних соціально-економічних умов, вироблення рекомендацій щодо узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців щодо структури компенсаційного пакета, розміру та порядку виплати окремих його складових тощо.

Список використаних джерел

1. Сосновий А.А. Компенсационный пакет: содержание, структура, особенности создания [Текст] / А.А. Сосновий // Московский психологический журнал. — 2004, — №8
2. Алехина О.Е. Компенсационная политика компании [Текст] / О.Е. Алехина // Справочник по управлению персоналом. — 2005. — №7
3. Колот А.М. Мотивация персонала: підручник / Л.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2011. — 397 С.
4. Лановенко, Е. Компенсационный пакет [Текст] / Е. Лановенко // Справочник кадровика. — 2004. № 1. с. 23
5. Бабынина, Л.С. Компенсация в пакете [Текст] / А Бабынина // Кадровое дело. — 2004, — №7.— С. 11-15.
6. Федченко А.А. Компенсационный пакет организации: подходы к формированию [Текст] / А. Федченко // Вестник ВГУ, серия: Экономика и управление. — 2008, № 1. — С. 114-122.

Annotation. The paper formulates the definition of “compensation policy”. The influence of compensation policies on the formation of labor income workers.

Keywords: remuneration policy, compensation policy, the labor income.

УДК 631.158:331,552.4

Олійник О.С., старший викладач кафедри економіки підприємства

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СПИРТОПРОДУКТОВОГО ПІДКОМПЛЕКСУ

В статті приділяється увага використанню за забезпеченню трудового потенціалу спиртопродуктового підкомплексу Подільського регіону.

Ключові слова: трудовий потенціал, спиртопродуктовий підкомплекс, використання.

Постановка проблеми: В період сьогодення використання трудового потенціалу являється однією з актуальних проблем, яка полягає в підвищенні його ефективного використання.

Аналіз останніх досліджень. Проблема трудового потенціалу цікавили і цікавляться вчені багатьох держав. Одними із перших авторів, що розглядали трудоворесурсний підхід до вивчення категорії «трудовий потенціал» були: В. Костаков, Г. Сергеева, Л. Чижова, А. Попов, Л. Кунельський, В. Онікієнко, М. Шаленко, Г. Погосян та багато інших науковців.

Різні підходи до досліджування трудового потенціалу розглянуті у працях зарубіжних учених: Г. Беккера, Б. Брєєва, Н. Вишневської, Дж. Кейнса та інших. Водночас багато питань, які стосуються змісту та значення трудового потенціалу регіону ще не достатньо з'ясовані.

Цілий ряд науковців, такі як Д. Богиня, О. Бугуцький, В. Дієсперов, М. Долішній, О. Здоровцов, С. Злупко, А. Колот, М.Коротєєв, М. Кравченко, Е. Лібанова, І. Лотоцький, Л. Михайлова, Т. Олійник, Г. Осовська, С. Пирожков, П. Саблук, С. Трубич, В. Шиян, К. Якуба, І. Яковець продовжують досліджувати проблеми трудового потенціалу в своїх наукових працях. Українські вчені, досліджуючи всі погляди на категорію «трудовий потенціал», по-різному підходили до тлумачення цього поняття, але всі розуміють, що трудовий потенціал це основа всього потенціалу народного господарства.

Мета статті полягає аналізі використання трудового потенціалу спиртових підприємств Поділля.

Виклад основного матеріалу. Трудовий потенціал країни, всього народного господарства, а також спиртопродуктового підкомплексу створює блага для покращення життя населення, для збагачення держави і задоволення індивідуальних потреб кожного з проживаючих. Тобто, маючи трудовий потенціал необхідно не тільки ним користуватися, але задача стоїть його ефективно використовувати, беручи до уваги скорочення чисельності зайнятих в спиртопродуктовому підкомплексі та втрати робочого часу.

Таким чином, звернемо увагу на зменшення чисельності штатних працівників