

УДК 331.28
JEL J01, J08, J30, J31, J33
DOI: 10.35774/rarrpsu2020.25.128

Анна КОСТИШИНА
аспірант кафедри економіки та підприємництва
Центральноукраїнський національний технічний університет
E-mail: Tkost2017@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-0716-4468

ФОРМУВАННЯ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

АНОТАЦІЯ

Вступ. Розвиток національної економіки потребує від сучасних підприємств по-новому будувати та реалізовувати компенсаційну політику за рахунок інноваційних підходів до формування оплати праці й мотиваційного механізму.

Метою є теоретичне обґрунтування сутності компенсаційної політики та розроблення напрямів її формування на основі організації плати праці й мотиваційного механізму, регулювання на державному і договірному рівнях, рівні підприємства.

Методи. У статті використані: метод узагальнення наукових підходів, метод аналізу та синтезу, монографічний метод.

Результати. Здійснено теоретичний аналіз наукових підходів до понять «компенсація» та «компенсаційна політика». Сформовано авторський підхід до визначення дефініції «компенсаційна політика». Розглянуто зарубіжний досвід організації системи компенсації. Визначено вплив компенсаційної політики на конкурентоспроможність персоналу та підприємства в цілому. Розроблено напрями формування оплати праці на державному та договірному рівнях як важливої складової компенсаційної політики в сучасних умовах розвитку національної економіки.

Висновки. Проведене дослідження дає змогу узагальнити наукові підходи до поняття «компенсаційна політика» і запропонувати напрями її розвитку, що сприятиме забезпеченню конкурентоспроможності персоналу, підприємств, регіону, національної економіки в цілому.

Ключові слова: «компенсація»; «компенсаційна політика»; «оплата праці», «мотиваційний механізм».

Формули 0, Рис. 0, табл. 1, бібл. 6.

Anna KOSTYSHYNA

FORMATION OF COMPENSATION POLICY IN MODERN CONDITIONS OF NATIONAL ECONOMY DEVELOPMENT

ABSTRACT

Introduction. The development of the national economy requires modern enterprises to build and implement a new compensation policy through innovative approaches to the formation of wages and incentive mechanism.

Goal is the theoretical substantiation of the essence of compensation policy and the development of directions of its formation on the basis of the organization of wages and motivational mechanism, regulation at the state and contractual levels, the level of the enterprise.

Methods. The article uses a monographic method, analysis, method of generalization of scientific approaches.

Results. The article provides a theoretical analysis of scientific thought on the interpretation of the concepts of "compensation" and "compensation policy". The author's approach to the definition of "compensation policy" is formed. The study of the essence of compensation policy allows to interpret it as an activity at different levels of government (state, industry, regional, enterprise and organization,

interpersonal) to form the conditions of remuneration and motivational mechanism to achieve strategic goals of social and labor relations.

The foreign experience of the organization of the compensation system is considered. The influence of compensation policy on the competitiveness of personnel and the enterprise as a whole is determined. The directions of wage formation at the state and contractual levels as an important component of compensation policy in modern conditions of national economy development are developed.

Conclusions. *The study allows to generalize scientific approaches to the concept of "compensation policy" and suggest directions for its development, which will help ensure the competitiveness of staff, enterprises, the region, the national economy as a whole.*

Keywords: *"compensation"; "compensation policy"; "pay"; "Motivational mechanism".*

Formula 0, Fig. 0, table. 1, bibl. 6.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Актуальні питання ефективного розвитку в глобальному середовищі пов'язані зі станом соціально-трудових відносин кожної країни. Необхідною передумовою успішного розв'язання в Україні визначених проблем є рівень стану, формування та розвитку компенсаційної політики.

Проблемам компенсаційної політики приділяли увагу вчені різних країн і часів. Це пояснюється тим, що конкурентоспроможність оплати праці, персоналу, підприємств у цілому залежить від рівня компенсаційної політики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи формування компенсаційної політики розглядали у своїх наукових працях: М. Армстронг, В. Данюк, Т. Кир'ян, А. Колот, Т. Костишина, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, Дж. Т. Мілкович, Дж. М. Ньюман, І. Петрова, М. Хемел, Р. Хендерсон, С. Цимбалюк та ін.

Метою статті є теоретичне обґрунтування сутності компенсаційної політики та розроблення напрямів її формування на основі організації плати праці й мотиваційного механізму, регулювання на державному, договірному рівнях, рівні підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для формування ефективної національної економіки необхідні певні передумови, важливою складовою яких є компенсаційна політика. З метою визначення сутності компенсаційної політики вважаємо необхідним розкрити зміст поняття «компенсація».

Одним із визначень компенсації у Словнику української мови є таке: компенсація – це відшкодування, зрівноважування, винагорода за що-небудь, а також сума, яку сплачують як відшкодування, винагороду; покриття витрат, утрат [1, с. 250].

На думку інших учених, компенсаційні виплати – відшкодування затрат, що здійснили працівники при виконанні трудових обов'язків або при переїзді на роботу в іншу місцевість. Умови та порядок відшкодування компенсаційних виплат, їх види встановлені КЗпП України та іншими законодавчими актами.

До компенсаційних виплат належать: добові й оплата витрат при переїзді на роботу в іншу місцевість; оплата витрат на перевезення майна, наймання житлового приміщення (житла); компенсаційні надбавки працівникам, робота яких пов'язана з перебуванням у дорозі або відрядженнями, а також під час службових поїздок у межах діляниць, що вони обслуговують; працівникам, робота яких є пересувною (у будівництві або на польових роботах тощо); працівникам, відрядженим для монтажних і налагоджувальних робіт на строк, що не перевищує термін будівництва об'єктів. Працівникам, які використовують свої інструменти, автомобілі для потреб підприємства, установи, організації, виплачується компенсація за їх спрацювання [2].

У контексті мети нашого дослідження компенсацію слід розглядати як винагороду в грошовому виразі за кількість та якість праці.

Формування компенсаційної політики потребує аналізу різних теоретичних підходів. Зокрема, М. Артамонова зазначила, що компенсаційна політика є інструментом регулювання системи компенсацій (системи стимулювання). Вона визначила межі системи компенсацій, завдяки яким стає можливим розроблення різних процедур і механізмів: формування базових окладів,

фонду оплати праці тощо [3, с. 23].

Враховуючи зарубіжний досвід формування компенсаційної політики з використанням різноманітних систем компенсацій, є можливість ефективнішої її побудови для національної економіки (табл. 1).

Таблиця 1

Особливості формування зарубіжних систем компенсацій

Країна	Особливості мотивації праці	Чинники формування системи компенсацій
Японія	Наймання упродовж всього життя працівника; матеріальна допомога при звільненні з роботи на пенсію	Професійна компетентність; досвід роботи; вік; ефективність праці
США	Комплексний підхід до форм і систем оплати праці; участь у прибутку; бонуси за високоякісну роботу; дотримання трудової дисципліни; система подвійних ставок	Заохочення креативності, творчості та ініціативи; висока ефективність і якість виконання завдань; висока професійна компетентність
Франція	Забезпечення індивідуалізації в організації оплати праці; посилення залежності оплати праці від рівня ефективності праці, відповідальності працівника за результати праці, професіоналізму, кваліфікації; додаткові матеріальні винагороди	Рівень професійної компетентності; ефективність та якість праці; кількість раціоналізаторських пропозицій
Великобританія	Участь у капіталі та прибутках підприємства	Участь у доходах підприємства
Німеччина	Матеріальне та нематеріальне стимулювання праці; соціальні пакети	Висока ефективність та якість виконання виробничих завдань
Швеція	Диференціація податкової та пільгової систем; активна соціальна політика	Солідарна заробітна плата

Джерело: узагальнив автор

Таким чином С. Цимбалюк формулює визначення поняття «компенсаційна політика» наступним чином:

1) це діяльність різних суб'єктів управління (на різних рівнях: державному, галузевому, регіональному, підприємства та організації, міжособистісному) стосовно розроблення та (або) реалізації положень щодо надання найманим працівникам компенсацій з метою досягнення певних цілей і виконання відповідних завдань;

2) сукупність певних правил, норм (зокрема законодавчих), положень, інструкцій стосовно діяльності різних суб'єктів управління (на різних рівнях), зокрема ухвалення рішень щодо визначення набору компенсацій, їх розміру та порядку надання найманим працівникам;

3) сукупність засобів, інструментів, методів і процедур для розроблення та реалізації основних положень щодо надання найманим працівникам компенсацій задля досягнення визначених цілей і виконання відповідних завдань. Цілі й завдання визначають одноосібно суб'єкти управління на різних рівнях або ж узгоджують між собою сторони соціально-трудова відносин [4, с. 293].

На нашу думку, компенсаційна політика – це діяльність на різних рівнях управління (державному, галузевому, регіональному, підприємства та організації, міжособистісному) щодо

формування умов оплати праці та мотиваційного механізму з метою реалізації стратегічних цілей суб'єктів соціально-трудова відносин.

Основою компенсаційної політики в сучасних умовах розвитку національної економіки є формування оплати праці та мотиваційного механізму.

Основними напрямками формування оплати праці мають бути:

- визначення на державному, регіональному рівнях і на рівні підприємства заходів, спрямованих на забезпечення зростання номінальної заробітної плати та формування джерел її подальшого підвищення;
- забезпечення стабільного зростання реальної заробітної плати, базуючись на макроекономічній ситуації та фінансово-економічному стані підприємства;
- удосконалення механізмів державного і колективно-договірного формування оплати праці;
- відновлення функцій заробітної плати з розширеного відтворення робочої сили і наближення її рівня до реальної вартості робочої сили на ринку праці;
- реалізація заходів щодо посилення захисту прав працівника на своєчасне одержання заробітної плати та зниження ризиків щодо оплати праці [5, с. 315].

Державне регулювання оплати праці в умовах трансформаційних змін у економіці України полягає в такому:

- 1) визначення основних напрямів дії держави, спрямованих на забезпечення гідної оплати праці найманих працівників;
- 2) активізація непрямого державного впливу на регулювання оплати праці;
- 3) організація ефективної системи мінімальних соціальних гарантій, що охоплює мінімальну заробітну плату й індексацію;
- 4) організація оплати праці з урахуванням розвитку системи соціальних гарантій на рівні підприємств і регіонів;
- 5) удосконалення податкової системи як ринкового регулятора доходів.

Договірне регулювання оплати праці необхідно формувати на основі колективних угод і договорів. З метою формування оплати праці на підґрунті соціального партнерства вважаємо необхідним:

- 1) удосконалення правової, нормативної та організаційної бази системи договірного регулювання оплати праці;
- 2) переміщення акцентів договірного регулювання на галузеві угоди і колективні договори на рівні підприємства;
- 3) формування комплексного підходу до вдосконалення договірного регулювання;
- 4) визначення предметом домовленості на рівні підприємства поряд з рівнем заробітної плати умов її зростання відповідно до підвищення ефективності господарської діяльності;
- 5) уведення гнучкого механізму узгодження положень угод і колективних договорів;
- 6) підвищення відповідальності учасників колективних договорів за виконання зобов'язань, удосконалення системи контролю за обґрунтованими положеннями змісту колективного договору;
- 7) здійснення заходів щодо встановлення взаємозв'язку між оплатою праці, мотиваційним механізмом трудової діяльності та результатами господарської діяльності підприємства;
- 8) посилення захисту прав працівників щодо своєчасного отримання заробітної плати.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Отже, дослідження сутності компенсаційної політики дає змогу трактувати її як діяльність на різних рівнях управління (державному, галузевому, регіональному, підприємства та організації, міжособистісному) щодо формування умов оплати праці та мотиваційного механізму з метою реалізації стратегічних цілей суб'єктів соціально-трудова відносин.

Напрями побудови компенсаційної політики запропоновано формувати за рахунок регулювання оплати праці на державному, договірному рівнях та на рівні підприємства, що сприятиме забезпеченню конкурентоспроможності персоналу, підприємства, регіону і, загалом національної економіки в сучасних умовах.

Література

1. Словник української мови: в 11 томах. Т. 4. 1973. С. 250.
2. Фармакологічна енциклопедія URL: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/3635/kompensacijni-viplati>.
3. Артамонова М. В. Компенсационная политика современной компании. *Формування ринкової економіки*. ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана»; [відп. ред. О. О. Беляєв]; спец. вип., Том. 3. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, 2010. С. 22–36.
4. Цимбалюк С. О. Компенсаційна політика: сутність, виміри та концептуальні положення щодо формування. *Економіка та підприємництво*. 2012. № 29 (39). С. 288-296
5. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: Монографія. Полтава: РВВ ПУСКУ. 2008. 389 с.
6. Про оплату праці: Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.

References

1. *Slovnnyk ukrainskoi movy: v 11 tomakh (1973). [Dictionary of the Ukrainian language in 11 volumes]*. 4. 250. [in Ukrainian].
2. *Farmakolohichna entsyklopediia [Pharmacological encyclopedia]* URL: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/3635/kompensacijni-viplati> [in Ukrainian].
3. Artamonova, M. V. (2010) *Kompensatsionnaia politika sovremennoi kompanii [Compensation policy of a modern company]*. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky : zb. nauk. prats [The formation of a market economy: coll. science. works]* [M-vo osvity i nauky Ukrainy, DVNZ «Kyivskiy nats. ekon. un-t im. V. Hetmana»] ; [vidp. red. O. O. Bieliaiev]; spets. vyp. T. 3. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka [Social and labor relations: theory and practice]*, 22–36. [in Ukrainian].
4. Tsymbaliuk, S. O. (2012) *Kompensatsiina polityka: sutnist, vymiry ta kontseptualni polozhennia shchodo formuvannia [Compensation policy: essence, dimensions and conceptual provisions for formation]*. *Ekonomika ta pidpriumnytstvo [Economics and entrepreneurship]*. 29 (39), 288–296. [in Ukrainian].
5. Kostyshyna, T.A. (2008) *Konkurentospromozhna systema oplaty pratsi: problemy teorii ta praktyky [Competitive wage system: problems of theory and practice]*: Monohrafiia. Poltava: RVV PUSKU. [in Ukrainian].
6. *Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy [About wages: Law of Ukraine]* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>. [in Ukrainian].

Статтю отримано 21 листопада 2020 року
Article received November 21, 2020