

УДК 331.25

КОРПОРАТИВНІ ПЕНСІЙНІ ПРОГРАМИ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Цюрко І.А., к.е.н., доцент (ХНЕУ імені Семена Кузнеця)

Автором статті запропонована типізація видів корпоративних пенсійних програм за критеріями їх диференціації. Виокремлені три види корпоративних пенсійних програм: 1) Пенсійні програми для керівного складу; 2) Пенсійні програми для рядових працівників; 3) Гнучкі пенсійні програми. Критерії диференціації пенсійних програм (схем) для кожного корпоративного пенсійного фонду визначаються особливостями галузі роботи підприємства (установи).

Ключові слова: корпоративні пенсійні фонди, корпоративні пенсійні програми, працівники, підприємство, види корпоративних пенсійних програм, недержавне пенсійне забезпечення.

КОРПОРАТИВНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

Цюрко И.А., к.э.н., доцент (ХНЭУ имени Семена Кузнеця)

Автором статьи предложена типизация видов корпоративных пенсионных программ по критериям их дифференциации. Выделены три вида корпоративных пенсионных программ: 1) Пенсионные программы для руководящего состава; 2) Пенсионные программы для рядовых работников; 3) Гибкие пенсионные программы. Критерии дифференциации пенсионных программ (схем) для каждого корпоративного пенсионного фонда определяются особенностями области работы предприятия (учреждения).

Ключевые слова: корпоративные пенсионные фонды, корпоративные пенсионные программы, работники, предприятие, виды корпоративных пенсионных программ, негосударственное пенсионное обеспечение.

CORPORATE PENSION SCHEMES FOR EMPLOYEES AT THE ENTERPRISES OF UKRAINE

*Tsyрко I.A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
(Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics)*

This article is devoted to the problems of personnel corporate pension providing at enterprises (organizations) of Ukraine. Social orientation of successful enterprises of our country is found in high care for your personnel and as a result realized in the creation of corporate pension programs for employees pension providing in old age. Making retirement savings to workers can occur pension programs of enterprises's corporate pension fund. The employer and the employees of the conditions for approval of the Council and the Administrator may determine the list of corporate pension schemes at the enterprise according to various criteria.

Analysis of scientific papers with the above-noted problems showed that existing publications not disclosed the issue of the type's typification of corporate pension programs, which should be based on the preliminary analysis of corporate pension programs (schemes) at enterprises (organizations) of Ukraine, where a corporate pension funds (CPP) was created. This confirms the relevance of the problem and defines the article's purpose.

The article's purpose is to determine the range of socially oriented enterprises of Ukraine, which implement corporate pension programs for employees and assigned the types of pension programs based on the criteria's differentiation.

The author proposed the types' typification of pension programs for the criteria of their differentiation as a result of the research. Types of pension programs that are offered in the article: 1) Pension programs for executives; 2) Pension programs for employees; 3) Flexible pension programs.

Keywords: corporate pension funds, corporate pension schemes, employees, enterprise, types of corporate pension schemes, private pension provision.

Постановка проблеми. Соціальна держава виявляється у високій турботі про свій орієнтованість успішних підприємств нашої персонал і як наслідок реалізується у створенні

корпоративних пенсійних програм для забезпечення працівників у похилому віці. Здійснення пенсійних накопичень для працівників може відбуватися за пенсійними програмами корпоративного пенсійного фонду підприємства. Роботодавець та трудовий колектив за умови погодження з радою та адміністратором фонду можуть визначати перелік корпоративних пенсійних програм на підприємстві за різними критеріями.

Від того наскільки успішним є реалізація корпоративних пенсійних програм на підприємствах України залежить рівень недержавного забезпечення старості майбутніх пенсіонерів поряд з державною пенсією, що на сьогодні досить низька (1521,6 грн у 2014 р. [1]) на тлі високої інфляції в країні (понад 30%).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці недержавного пенсійного забезпечення персоналу присвятили свої праці вітчизняні та закордонні вчені, що вивчають питання можливості поєднання пенсійних схем із стилями управління на підприємстві Білик О. [2], ролі недержавних пенсійних фондів у структурі сучасних пенсійних систем Малишко Є. [3] та Смовженко Т. [4], інтегральної оцінки недержавних пенсійних фондів (НПФ) Рудак С. [5], реалізації пенсійної програми на підприємстві Ткач О. [6], суперечностей розвитку недержавних пенсійних систем Третяк Д. [7], джерел інвестування пенсійних активів та їх максимальної доходності Федоренко А. В. [8, 9] та ін. Серед закордонних досліджень з питань корпоративного пенсійного забезпечення зазначимо такі: розвиток та основи приватних пенсійних систем Макгіл Д. [10] та Фанті Л. [11], вплив заморожування пенсійних схем з визначеними виплатами на виникнення стійких ризиків Чоу Х. [12], оцінка пенсійних програм при заморожуванні пенсійних схем з визначеними виплатами Компрікс Дж. [13] та ін.

Невирішені частини проблеми. Аналіз наукових праць з означеної проблематики показав, що в існуючих публікаціях не розкрито питання визначення видів корпоративних пенсійних програм за критеріями їх диференціації, яке повинно ґрунтуватися на попередньому аналізі корпоративних пенсійних програм (схем) на підприємствах (установах) України, де створено корпоративні пенсійні фонди. Це підтверджує актуальність даної проблеми та визначає мету статті.

Мета статті – визначити коло соціально-орієнтованих підприємств України, що реалізують корпоративні пенсійні програми для працівників та виокремити види пенсійних програм на основі критеріїв їх диференціації.

Виклад основного матеріалу. Високий рівень інфляції, як один з факторів, що спричинив економічну кризу не сприяє покращенню

благополуччя майбутніх пенсіонерів, а сьогодні й працівників підприємств різних галузей. Проблема зростання демографічного навантаження на працююче населення залишається невирішеною, тому у таких складних економічних умовах, потребує розгляду питання забезпечення працівників пенсіями від підприємств на добровільній основі.

Функціонування корпоративних та професійних недержавних пенсійних фондів забезпечує реалізацію основних напрямів покращення благополуччя одних із соціально вразливих верств суспільства – пенсіонерів. Серед таких напрямів:

підвищення рівня матеріального забезпечення пенсіонера через збільшення кількості джерел доходу пенсіонера поряд з базовою державною пенсією;

зменшення соціальної напруги в суспільстві через посилення значущості працівника-майбутнього пенсіонера при формуванні пенсійних нагромаджень за сприяння держави та апарату управління фондів;

згідно програми економічних реформ «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» забезпечення виплат дострокових (підвищених) пенсій для особливих категорій професій, що пов'язані з ризиком для життя, а також диверсифікованість схем корпоративного та професійного недержавного пенсійного страхування [14].

На сьогодні в Україні функціонують 9 корпоративних недержавних пенсійних фондів (НПФ) (табл. 1).

Аналізуючи звітність корпоративних пенсійних фондів, було виявлено проблему недостатньої кількості інформації про КПФ, тому автор пропонує ліквідувати недоліки в інформаційній роботі щодо розвитку ринку недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ), таким чином: розміщувати у звітності КПФ, не тільки інформацію про фінансовий стан фонду, а й інформувати щодо кількості учасників та вкладників фонду, оновлювати дані щодо чистої вартості активів фонду, зазначати види корпоративних пенсійних програм (схем) та порядок участі в них. Доступність, відкритість та прозорість діяльності корпоративних пенсійних фондів є передумовою збільшення кількості потенційних учасників КПФ та самих фондів.

КПФ створюються переважно установами банківського сектору економіки (КПФ Нацбанку України, КПФ «Брокбізнескапітал», КПФ ВАТ «Укресімбанк»), КПФ «Поштовик» заснований державним підприємством поштового зв'язку «Укрпошта», КПФ «УПФ» заснований компанією з управління активами (КУА) ТОВ «КУА АПФ «АКТИВ ПЛЮС», КПФ також засновано ТПП України з однойменною назвою, у КПФ «Корпоративний стандарт» два засновники:

Соціально-економічні питання

підприємство «Допомога - І» Всеукраїнської громадської організації інвалідів «Взаємодопомога» та ТОВ «Джі. Ес. Сі. - Інформ», КПФ «Стирол» заснований підприємством хімічної галузі ПАТ «Концерн Стирол», КПФ

«Чорноморнафтогаз» розташований у Автономній Республіці Крим та заснований державним акціонерним товариством з видобутку та транспорту нафти і газу «Чорноморнафтогаз».

Таблиця 1

Аналіз функціонуючих корпоративних НПФ та види пенсійних програм (схем)

№ з/п	Назва фонду	Місце розташування	Види пенсійних програм (схем)	Кількість учасників	Чиста вартість активів, тис. грн.
1	2	3	4	5	6
1.	Корпоративний недержавний пенсійний фонд «Поштовик»[15]	м. Київ	Пенсійна схема «Універсальна»	18	243,69
2.	Корпоративний недержавний пенсійний фонд «Українська Пенсійна Фондація» (УПФ) [16]	м. Київ	1. Пріоритетна пенсійна програма. 2. Паритетна пенсійна програма.	дані відсутні	дані відсутні
3.	Корпоративний недержавний пенсійний фонд ТПП України [17]	м. Київ	Пенсійна схема №1 Пенсійна схема №2 Пенсійна схема №3 Пенсійна схема №4 Пенсійна схема №5 Пенсійна схема №6	609 [18]	4529369,76
4.	Корпоративний недержавний пенсійний фонд Національного банку України [19]	м. Київ	Пенсійна схема із визначеними внесками	10 071	712000 [20]
5.	Непідприємницьке товариство корпоративний недержавний пенсійний фонд «Брокбізнескапітал» [21]	м. Київ	Дані відсутні	387	12691,68
6.	Непідприємницьке товариство «Корпоративний недержавний пенсійний фонд «Корпоративний стандарт» [22]	м. Київ	Дані відсутні	Дані відсутні	5,15397
	Непідприємницьке товариство «Недержавний корпоративний пенсійний фонд ВАТ «Укресімбанк» [23]	м. Київ	Пенсійна схема № 1. Пенсійні внески у розмірі відсотка від заробітної плати учасників Фонду	4000	96724
7.	Корпоративний пенсійний фонд «СТИРОЛ» [24]	Донецька область, м. Горлівка,	Дані відсутні	1106	208491,43
8.	Непідприємницьке товариство «Корпоративний недержавний пенсійний фонд «Чорноморнафтогаз» [25]	Автономна Республіка Крим, м. Сімферополь	Пенсійна схема № 1. «Роботодавець» Пенсійна схема № 2. «Особиста».	363	786,34

Виходячи з даних про засновників КПФ, зазначимо, що 3 КПФ засновано у банківському секторі економіки, 1 КПФ у галузі надання поштових послуг, 1 КПФ створено компанією з управління

активами, 1 КПФ засновано ТПП України, 1 КПФ створено спільно громадською організацією та підприємством з інформаційних послуг, 1 КПФ у хімічній галузі промисловості та 1 КПФ засновано у

галузі видобутку та транспорту нафти і газу. Отже, за 10 років функціонування системи НПЗ перелік галузей у яких створюються КПФ суттєво не збільшився, а навіть зменшився порівняно, наприклад, зі зменшенням їх кількості у 2014 р. порівняно з максимальною кількістю НПФ у 2009 р., коли їх загальна кількість становила 108, а КПФ, зокрема 14 [26], тобто кількість КПФ скоротилась на 5 фондів.

Для покращення ситуації на ринку недержавних пенсійних послуг в Україні та збільшення, як кількості КПФ, так і рівня охоплення населення участю у недержавних пенсійних програмах підприємств, насамперед, необхідна стабілізація економічної ситуації в країні та головне – підвищення матеріального благополуччя громадян. При забезпеченні виконання цих умов можна говорити про можливість збільшення корпоративних пенсійних фондів та покращення матеріального добробуту пенсіонерів за рахунок участі у корпоративних пенсійних програмах підприємств, таким чином збільшуючи рівень матеріального забезпечення у похилому віці за рахунок додаткового джерела фінансування пенсії (пенсія від підприємства).

КПФ нашої держави реалізують різноманітні пенсійні програми. Пенсійна програма підприємства - сукупність дій, що визначаються документами, які встановлюють умови і порядок недержавного пенсійного забезпечення працівників, розміри і періодичність сплачуваних на їхню користь пенсійних внесків для формування накопичень з метою здійснення пенсійних виплат по закінченні ними трудової діяльності [6]. Проведемо їх аналіз, що надасть можливість визначити перелік індикаторів їх побудови та надасть змогу обрати найкращу пенсійну програму у соціальному та економічному плані.

Корпоративний недержавний пенсійний фонд «Поштовик» реалізує пенсійну схему «Універсальну». Її зміст полягає у виплаті учасникам КПФ «Поштовик» два види пенсійних виплат: пенсія на визначений строк та одноразова пенсійна виплата, які визначені у законодавстві з недержавного пенсійного забезпечення. Назва пенсійної схеми «Універсальна» свідчить про рівні умови для корпоративного пенсійного забезпечення всіх працівників державного підприємства поштового зв'язку «Укрпошта».

У КПФ «УПФ» існують дві пенсійні програми: «Пріоритетна пенсійна програма» та «Паритетна пенсійна програма». Особливістю кожної з них є те, що до «Пріоритетної пенсійної програми» може залучатись керівництво та здійснювати додаткові пенсійні внески на свою користь та на користь заслужених працівників; за «Паритетною пенсійною програмою», що є програмою для фізичних осіб, працівник формує свої особисті пенсійні накопичення разом з роботодавцем. Отже, у

КПФ «УПФ» пенсійні програми можна класифікувати за двома ознаками: 1. приналежність до керівництва компанії та заслужений працівник – «Пріоритетна пенсійна програма»; 2. рядовий працівник – «Паритетна пенсійна програма».

Пенсійні схеми (програми) КПФ ТПП України є найбільш різноманітними, адже їх кількість дорівнює 6 схем. За пенсійною схемою №1 внески здійснюються роботодавцем в залежності від стажу роботи працівника в системі ТПП України; пенсійна схема №2 передбачає здійснення внесків роботодавцем в залежності від віку і стажу роботи працівника; пенсійна схема №3 при здійсненні внесків роботодавцем враховує їх обсяг в залежності від віку і стажу роботи працівника з урахуванням стажу роботи в державних установах; внески, які здійснюються роботодавцем за пенсійною схемою №4 залежать від віку і стажу роботи працівника в системі ТПП України; пенсійна схема №5 призначена для використання фізичною особою; за пенсійною схемою №6 внески здійснюються роботодавцем в залежності від стажу роботи працівника. Диференціація внесків за пенсійними схемами у КПФ ТПП України відбувається за наступними показниками:

1. Стаж роботи в системі ТПП України;
2. Вік і стаж роботи працівника;
3. Стаж роботи в державних установах;
4. Вік і стаж роботи працівника в системі ТПП України;
5. Належність до фізичних осіб.
6. Стаж роботи працівника.

КПФ Національного банку України реалізує пенсійну схему із визначеними внесками, що визначена законодавством України про здійснення недержавного пенсійного забезпечення, адже пенсійні схеми з визначеними виплатами в нашій державі не визнані законодавством, але мають місце в інших державах.

Інформація про види пенсійних програм (схем) у КПФ "Брокбізнескапітал", КПФ "Корпоративний стандарт" та КПФ "Стирол" не представлена у відкритому доступі, тобто відсутня, що унеможливило проведення аналізу пенсійних програм, які діють у цих фондах.

КПФ ВАТ «Укрексімбанк» здійснює пенсійні внески та пенсійні виплати за прийнятою у фонді пенсійною схемою № 1, яка передбачає пенсійні внески у розмірі відсотка від заробітної плати учасників фонду, тобто у КПФ ВАТ «Укрексімбанк» внески будуть тим більше, чим більше рівень заробітної плати працівника.

У КПФ «Чорноморнафтогаз» реалізується дві пенсійні схеми: пенсійна схема № 1 «Роботодавець» та пенсійна схема № 2 «Особиста». За пенсійною схемою № 1 «Роботодавець» вкладниками є юридичні особи, які перераховують, пенсійні внески до КПФ за власні кошти на користь учасників. При цьому

пенсійна схема № 2 «Особиста» передбачає, що вкладниками за цією пенсійною схемою є учасники, які перераховують, пенсійні внески до КПФ за власні кошти на свою користь.

Виходячи з аналізу пенсійних програм (схем), що використовуються на підприємствах України у корпоративних пенсійних фондах запропонуємо типізацію видів пенсійних програм (схем) за критеріями їх диференціації. Серед критеріїв диференціації пенсійних програм наступні: належність до керівного складу підприємства чи рядових співробітників; наявність стажу роботи в певній галузі; вік і стаж роботи працівника в певній галузі; стаж роботи в державних установах; належність до юридичних або фізичних осіб при здійсненні внесків до КПФ; загальний стаж роботи працівника; реалізація пенсійних схем із визначеними внесками; залежність величини пенсійних внесків від заробітної плати учасників фонду.

Типізація видів пенсійних програм запропонована автором, що систематизувала в собі зазначені критерії диференціації пенсійних програм:

1. Пенсійні програми для керівного складу (систематизація критеріїв належність до керівного складу підприємства чи рядових співробітників, належність до юридичних або фізичних осіб при здійсненні внесків до КПФ).

2. Пенсійні програми для рядових працівників (систематизація критеріїв належність до керівного складу підприємства чи рядових співробітників, належність до юридичних або фізичних осіб при здійсненні внесків до КПФ).

3. Гнучкі пенсійні програми (враховують вік, стаж роботи та розмір заробітної плати працівника).

Висновки. Таким чином, у статті здійснено аналіз підприємств та установ, що реалізують корпоративні пенсійні програми для працівників. Серед функціонуючих КПФ 3 фонди з 9 не надають до публічного представлення інформацію щодо змісту пенсійних програм (схем), через такий факт, автором було досліджено зміст пенсійних програм (схем) 6 КПФ. На основі проведеного аналізу автором запропоновано типізацію видів пенсійних програм за критеріями їх диференціації. Види пенсійних програм, які пропонуються в статті: 1. Пенсійні програми для керівного складу; 2. Пенсійні програми для рядових працівників; 3. Гнучкі пенсійні програми. Виходячи зі складних економічних умов в Україні, що перешкоджають зокрема і розвитку КПФ, зазначимо, що корпоративні пенсійні програми в США набули свого розповсюдження у 30-х роках минулого століття у зв'язку з необхідністю ліквідації наслідків Великої депресії [27]. Слід зважати на те, що створення КПФ може покращити роботу підприємства за рахунок істотних податкових пільг, інвестиційних можливостей, соціальної орієнтованості у кадровій стратегії підприємства.

Перспективами подальших наукових досліджень та сферою практичних інтересів автора є розбудова організаційної структури корпоративних пенсійних фондів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Інформація щодо середнього розміру місячної пенсії та кількість пенсіонерів // Офіційний сайт Державного комітету статистики України // <http://www.ukrstat.gov.ua/>

2. Білик О.І. Можливість поєднання пенсійних схем із стилями управління на підприємстві / О.І.Білик // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку №605.-Л.: Вид-во Нац. ун-ту «Львів. Політехніка», 2007. - С. 3-9.

3. Малишко Є. Аналіз розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні / Малишко Є., Пукала Р. // Економіка розвитку. – Х. : Вид. ХНЕУ. – 2012. – № 4(64). – С. 29–36.

4. Смовженко Т. С. Недержавні пенсійні фонди у структурі сучасних пенсійних систем : монографія / Т. С. Смовженко, Н. В. Ткаченко, Н. А. Цікановська; ред.: Т. С. Смовженко; Нац. банк України, Ун-т банк. справи. - К. : УБС НБУ, 2012. - 310 с.

5. Рудак С. М. Інтегральна оцінка діяльності НПФ / С. М. Рудак // Економіка розвитку. – Х. : Вид. ХНЕУ. – 2011. – № 3(59). – С. 118–122.

6. Ткач О.Й. Пенсійна програма підприємства: досвід і технологія. – Київ: Видавництво ПП «КОРВІН ПРЕСС», 2007.- 280 с.

7. Третяк Д. Суперечності розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні / Д. Третяк // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2014. – № 1(154) – С. 89-93.

8. Федоренко А. В. Економічна складова накопичувальної пенсійної системи / А. В. Федоренко // Фінанси України: Науково-теоретичний та інформаційно-практичний журнал. – 2011. – №12. – С. 89-98.

9. Федоренко А. Інвестиційний потенціал накопичувальної системи пенсійного страхування / А. Федоренко // Світ фінансів. – 2011. – № 2. – с. 132–141.

10. McGill D., Brown K. N., Haley J. J., Schieber S., Warshawsky M. J. Fundamentals of Private Pensions. – [9 edition]. – Oxford University Press, USA, 2010 – 880 p.

11. Fanti L. Economic growth and stability with public pay-as-you-go pensions and private intra-family old-age insurance / Luciano Fanti, Luca Gori // Research in Economics, Volume 66, Issue 3, September 2012, Pages 219-229

12. Choy H. Does freezing a defined benefit pension plan affect firm risk? / Helen Choy, Juichia Lin, Micah S. Officer // Journal of Accounting and

Economics, Volume 57, Issue 1, February 2014, Pages 1-21

13. Comprix J. Pension plan accounting estimates and the freezing of defined benefit pension plans / Joseph Comprix, Karl A. Muller III // Journal of Accounting and Economics, Volume 51, Issues 1–2, February 2011, Pages 115-133

14. Програма економічних реформ України на 2010-2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» // Державний комітет статистики України // http://www.ukrstat.gov.ua/menu/ref_u/Prog_ref.zip

15. Інформація про Корпоративний недержавний пенсійний фонд «Поштовик» // http://www.acpo.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=430&Itemid=221

16. Інформація про корпоративний недержавний пенсійний фонд «Українська пенсійна фундація» // <http://aktiv-plus.kiev.ua/page290.html>

17. Звітність корпоративного недержавного пенсійного фонду ТПП України // Фінансова компанія. – 2014. – № 11. – С. 48–54.

18. Інформація про кількість учасників корпоративного недержавного пенсійного фонду ТПП України // <http://investfunds.ua/company/Korporativnyj-negosudarstvennyj-pensionnyj-fond-TPP-Ukrainy/>

19. Консолідована фінансова звітність Національного банку України станом на 31 грудня 2013 р. // <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=74990>

20. Інформація про вартість активів корпоративного недержавного пенсійного фонду Національного банку України // Участь

недержавних пенсійних фондів в обов'язковій накопичувальній системі. – К., 2013. – 14 с. // http://www.finrep.kiev.ua/download/npf_pillar_ii_participation_nov2013_ua.pdf

21. Звітність корпоративного недержавного пенсійного фонду «Брокбізнескапітал» // <http://bbinvest.kiev.ua/zvitnist/fond7>

22. Відомості про результати діяльності корпоративного недержавного пенсійного фонду «Корпоративний стандарт» // http://iq-group.kiev.ua/pf/report/5/2013/d2_ks_2013.pdf

23. Аудиторський висновок щодо попередньої фінансової звітності невідприємницького товариства «Недержавний корпоративний пенсійний фонд ВАТ «Укресімбанк» станом на 31 грудня 2013 року // http://www.optima-c.com.ua/files/zvit_30.04.2014/1/Aud_yusnovok.pdf

24. Інформація про Корпоративний недержавний пенсійний фонд «Стирол» // <http://opikacapital.com.ua/wp-content/uploads/opika/140814.pdf>

25. Інформація про Корпоративний недержавний пенсійний фонд «Чорноморнафтогаз» // http://www.acpo.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=176&Itemid=28

26. Інформація про стан і розвиток недержавного пенсійного забезпечення в Україні // Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг // <http://nfp.gov.ua/content/stan-i-rozvitok-npz.html>

27. Ткач А. Пенсійна програма підприємства: кому, зачём и почему // Финансовый директор. – №11-12. – 2008. – С. 38-44.

*Рецензент д.е.н., професор ХНЕУ Назарова Г.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.*

УДК 331.101.2

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

*Черкашина М.В., к.е.н., зав. кафедри менеджменту і військового господарства,
Науменко М.О., к.е.н., професор (НАНГУ)*

В статті розглянуто основні підходи стосовно змісту категорії мотивації праці персоналу. Визначено, що мотиви людини формуються під впливом, як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Обґрунтована доцільність розробки компенсаційного пакета як одного з найважливіших стратегічних завдань в управлінні персоналом підприємства. Запропоновано можливі шляхи вдосконалення механізму мотивації персоналу в умовах формування постіндустріальної економіки.

Ключові слова: мотивація, постіндустріальна економіка, компенсаційний пакет, персонал, поведінка, працівники.