

КОМПЕНСАЦІЙНА МОДЕЛЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ

Інтереси підприємства як роботодавця та господарюючого суб'єкта реалізуються не тільки на ринку праці при купівлі необхідних компетенцій працівників, але й у процесі їх використання в межах самого підприємства. Тому правильно підібрана компенсаційна модель оплати праці допоможе підприємству розвиватися в умовах жорсткої конкуренції, оскільки вона безпосередньо впливає на продуктивність праці працівників, рівень трудового життя тощо.

Ключові слова: компенсаційний пакет, компенсаційна політика, механізм оплати праці, компенсаційна модель.

Постановка проблеми. По мірі встановлення ринкових відносин видозмінюється характер та суб'єкти цього регулювання. Цент важкості у цьому процесі перемістився на підприємства, організації, установи. В рамках цих процесів продовжує своє формування та вдосконалення система колективно-договірного регулювання заробітної плати, що прийнята у країнах з розвинутою ринковою економікою.

У ринковій економіці центральне місце в стосунках працівник – підприємство займає обмін результатів праці найнятого робітника на сукупність всіх видів винагороди, які надаються підприємством. В практиці компенсаційного менеджменту організацій у країнах з розвинутою ринковою економікою всі винагороди, які отримує найманий працівник від роботодавця, називають компенсаціями, а їх сукупність являє собою компенсаційний пакет. Регулювання компенсаційного пакету припадає на компенсаційну політику. В її компетенції визначати мотиваційну направленість систем винагород, що в кінцевому результаті здійснює колосальний вплив на конкурентоспроможність організації, підприємства, установи на ринку праці.

Концепції людського капіталу, виходячи з економічної доцільності, визнають необхідність інвестицій у формування, використання і розвиток людських ресурсів. Сформований у результаті інвестицій запас знань, умінь, навиків і мотивацій пов'язаний з неперервним процесом їх накопичення сприяє росту продуктивності праці, впливає на ріст доходів найманого працівника, підприємства і економіки загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Економічна природа і сутність компенсацій розкриваються у теоріях заробітної плати, в економічних теоріях поведінки та в економічних теоріях організацій.

Серед сучасних українських науковців-трудоваків, котрі приділяють увагу вивченню питання оплати праці, форм оплати, схем оплати, сучасних механізмів та підходів до формування політики оплати праці слід виділити В. Данюка, А. Калину, А. Колота, Г. Кулікова, І. Новак, С. Цимбалюк тощо.

Сучасні зарубіжні автори у своїх наукоємних працях висвітлюють теоретичні і практичні аспекти формування систем винагород. Серед таких науковців необхідно виділити М. Армстронга і Т. Стівенс, Д. Бергер та Л. Бергера, Д. Мілкович, Д. Ньюман, А. Хендерсона, П. Чингоса і ін..

Різні теоретичні і практичні аспекти винагороди персоналу, організації оплати праці висвітлені в роботах російських вчених Л. Бабиніної, Н. Волгіна, М. Горелова, А. Жукова, Ю. Кокіна, Б. Мазманова, Ю. Одегова, С. Шекшні, Н. Шеремети, Р. Яковлева тощо.

Практичні питання розроблення компенсаційних моделей, систем, що базуються на західних методиках, присвячені праці вчених і практиків О. Ветлужських, Б. Жаліло, О. Літягіна, А. Соснового, В. Чемекова тощо.

На сьогоднішній день в українській та зарубіжній науковій літературі малодослідженими залишаються теоретичні і практичні аспекти розроблення компенсаційної моделі оплати праці як системної діяльності.

Формулювання цілей статті. Метою статті є розвиток теорії і методології заробітної плати з позицій інституціонального і комплектарного підходів, що сприяють формуванню і реалізації компенсаційної моделі оплати праці на корпоративному рівні, яка базується на обґрунтуванні ціни робочої сили у процесі взаємодії учасників соціально-трудових відносин і забезпечує інноваційний розвиток бізнесу й національної економіки загалом.

Основний матеріал дослідження. Інституціональні, організаційні і процедурні характеристики формування ціни робочої сили з використанням компенсаційного підходу і врахуванням особливостей видів економічної діяльності та форм власності, а також сформовані на цій основі моделі й механізми оплати праці на корпоративному рівні потребують глибоких теоретичних досліджень та аналізу практичних результатів.

Аналіз теоретичних досліджень економічної природи трудових доходів, заробітної плати довів, що сучасна теорія оплати праці потребує єдиних і об'єднаних, а також систематизованих методологічних підходів, обґрунтувань й підстав різних наукових шкіл і теорій. Теоретичні дослідження винагороди найманих працівників мають безліч заперечень, поглядів до вирішення проблем гідної винагороди тощо, але водночас вони доповнюють одна одну і розвивають. Ранні філософські погляди отримали відображення у теоріях соціального заробітку (справедливі ціни або справедливий заробіток), як мінімум життєвих засобів [1]. Представники класичної політичної економії стверджували, що заробітна плата коливається навколо природної ціни праці – вартості життєвих засобів [2]. Представники марксистського вчення довели, що заробітна плата є грошовим виразом вартості товару «робоча сила». Неокласикам імпонувало визначення заробітної плати через вплив на її рівень ринкових факторів [3]. Прихильники теорії граничної вартості продемонстрували принципово новий підхід до визначення заробітної плати через суб'єкт-суб'єктні відносини, коли заробітна плата найманого працівника визначається зниженням затрат при виробництві економічних благ [4].

Більш новіші течії економічної і управлінської теорії доводять необхідність побудови компенсаційної моделі оплати праці, що базуватиметься на компетентнісному підході []. Стрімкий ріст знань їх ролі у сучасній економіці посилюють значимість кваліфікованої робочої сили і її вплив на кінцевий результат виробництва. За таких умов прагнення роботодавця підвищити ефективність виробництва змушує його шукати нові форми мотивації і винагороди найманого працівника. Довгострокові і короткострокові інвестиції роботодавця у розвиток знань персоналу сприймаються як елемент винагороди. Можна стверджувати, що всі зовнішні винагороди, які отримує найманий працівник від роботодавця протягом своєї трудової діяльності і після її завершення, обумовлені соціально-трудовими відносинами відображають трудовий

дохід найманого працівника із узгодженням об'єму інвестицій вкладених у формування та розвиток його людського капіталу.

За даними аналізу практичного застосування нових моделей і механізмів оплати праці ми доводимо, що при незмінності сутнісних характеристик соціально-трудоких відносин за будь-яких соціально-економічних умов, джерелом заробітної плати є частина новоствореного продукту, що направляється власником на відтворення робочої сили, але при цьому показано, що заробітна плата як ціна робочої сили формується на ринку праці у ході переговорних процесі між учасниками соціально-трудоких відносин, а прояв її нових форм пов'язане із розвитком поліформізму в соціально-трудоких відносинах і з особливостями їх контракції.

Під моделлю ми розуміємо інформаційну модель, що характеризує властивості і стан механізму оплати праці, а також його взаємозв'язок із факторами зовнішнього середовища.

На модель оплати праці здійснюють вплив глобальні і національні, організаційні й особистісні фактори. На нашу думку, національні фактори є визначними при формуванні компенсаційної моделі оплати праці. Серед національних факторів ми виділяємо менталітет, особливості законодавчо-нормативного регулювання оплати праці, національний ринок праці, формальні і неформальні інститути регулювання соціально-трудоких відносин, ефективність використання трудового потенціалу, корпоративна соціальна відповідальність, взаємовідносини між членами трудового колективу тощо [6,7,8].

Корпоративна культура підприємства:

- сукупність правил і усталеної практики в галузі корпоративного управління, що не дістали нормативного закріплення, але ґрунтуються на нормах мо-ралі, діловій практиці, суспільних цінностях [9];
- сукупність формальних і неформальних, особистих і колективних цінностей, обумовлених місією і стратегією розвитку організації, які проголошені нею, сприймаються та поділяються більшістю працівників [1];
- організаційні цінності, які задають персоналу орієнтири поведінки, а також критерій визначення відповідності працівника й організації загалом одному [4];
- одна з міжфункціональних підсистем організації, яка має підтримувати соціальну згуртованість колективу, стимулювати самовдосконалення членів організації, сприяти розвитку організації за допомогою впливу на поведінку людей через свідоме, цілеспрямоване регулювання норм, цінностей, правил, традицій, ритуалів, символів [2];
- специфічний продукт життєдіяльності та розвитку організації, в основі якого система цінностей, що їх поділяють або мають поділяти члени організації завдяки діям суб'єктів управління, спрямованим на прищеплення працівникам єдиних соціокультурних стереотипів і норм поведінки [10].

Інформаційна основа компенсаційної моделі оплати праці зі змістовної точки зору на корпоративному рівні, із використанням основних положень корпоративної культури, з однієї сторони, враховує всі фази відтворення робочої сили (формування, розподіл, обмін і використання), вплив ринкових та інституціональних факторів, а з іншої сторони – результати праці найманого працівника на конкретному підприємстві, що оцінюються ключовими показниками діяльності на основі фінансових і не фінансових критеріїв.

Нами пропонується механізм розроблення і реалізації компенсаційної моделі оплати праці на корпоративному рівні, що забезпечить взаємозв'язок між її елементами. Елементами моделі визначено: компенсаційна стратегія і політика, функції, фактори зовнішнього і внутрішнього середовища, принципи, цілі і завдання політики, стратегічні рішення по зовнішній конкурентоспроможності компенсаційної політики, структура заробітної плати, оцінка внеску працівників у досягнення стратегічних цілей тощо.

Висновки. Створення, укомплектування, формування, впровадження, розвиток компенсаційної моделі оплати праці досить складний та тривалий процес, за допомогою якого здійснюється стимулювання працівників та їх спонукання до ефективної праці, що призведе до покращення результатів діяльності підприємства в цілому.

Список використаних джерел

1. Бабынина Л.С. Вознаграждение персонала: Учебное пособие / Л.С. Бабынина. – М. : Издательство Российской Экономической Академии, 2003. – 100 с.
2. Бергер Д. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / Д. Бергер, Л. Бергер. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 760 с.
3. Вальтух К.К. Информационная теория стоимости и законы неравновесной экономики. / К.К. Вальтух. – М. : «Янус-К», 2001. – 896 с.
4. Горелов Н.А. Вознаграждение работников (Компенсационный менеджмент) : Учеб. пособие. / Н.А. Горелов. – СПб. : Информационно-издательское агентство «ЛИК», 2007. – 814 с.
5. Клочков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А.К. Клочков. – М. : Эксмо, 2010. – 160 с.
6. Модели и методы материального стимулирования (теория и практика) / [О.Н. Васильева, В.В. Засканов, Д.Ю. Иванов, Д.А. Новиков] Под ред. проф. В.Г. Засканова и проф. Д.А. Новикова. М. : ЛЕНАНД, 2007. – 288 с.
7. Кривулин И. Компенсационная политика: всем на зависть, себе на пользу [Электронный ресурс] / И. Кривулин // Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kompensatsionnaya-politika-vsem-na-zavist-sebe-na-polzu>.
8. Жалило Борис. Как построить компенсационный пакет? // Справочник кадровика. – № 3. – 2003. – С. 28-30.
9. Армстронг М., Стивенс Т. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / Пер. с англ. под научн. ред. Т. В. Герасимовой. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.
10. Бабынина Л.С. Компенсация в пакете // Кадровое дело. – № 7 – 2004. – С. 30-37.

Summary. *Interests of the company as an employer and the entity sold not only in the labor market when purchasing the necessary competencies of employees, but also during their use within the enterprise. Therefore, the right kind compensatory remuneration model will help the company grow in a highly competitive, since it directly affects the productivity of workers, the level of working life and so on.*

Key words: *compensation package, compensation policies, mechanisms wage compensation model.*