

3.Юрген А. Менеджмент 3.0. Лідерство та управління командами. К.: Фабула, 2019. 464 с.

4.Pavlic J. 7 Advantages of Teamwork. Intheloop Blog. URL: <https://www.intheloop.io/blog/advantages-of-teamwork/>

**Головач (Гронська) Людмила**

(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Прохоровська С.А.)

## **КОМПЕНСАЦІЙНА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ: ЦІЛІ, ФУНКЦІЇ, ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ**

Основною складовою політики управління персоналом і корпоративної політики підприємства є компенсаційна політика. Тому вона має бути направлена не лише на забезпечення виплати найманим працівникам справедливої, гідної винагороди (відповідно до складності функцій та обов'язків, цінності посади тощо), а й сприяти досягненню корпоративних цілей підприємства та розв'язанню конкретних бізнес-завдань.

Варто відзначити, що компенсаційна політика є базисом для розробки системи компенсацій та ухвалення рішень щодо формування їхнього набору, визначення розміру та порядку надання найманим працівникам. У зв'язку з цим компенсаційну політику можна розглядати як базис для формування системи компенсацій, зокрема й розроблення умов винагородження персоналу та надання певних виплат, заохочень, благ соціального характеру, нематеріальних винагород [2, с. 202].

При формування компенсаційної політики організації треба враховувати вплив зовнішніх та внутрішніх чинників. До чинників зовнішнього середовища відносимо: ситуацію на ринку праці; середній рівень зарплати у регіоні за відповідними професіями; державну кадрову політику; регіональну соціальну політику. До чинників внутрішнього середовища відносимо: корпоративну

стратегію; цілі і пріоритети кадрової політики організації; фінансове становище організації; витратина персонал; соціальне партнерство; позицію власників бізнесу,стейкхолдерів[1, 2].

Формуючи компенсаційну політику організації варто визначити цілі компенсаційної політики, зокрема до них відносимо: досягнення ефективності і конкурентоспроможності організації шляхом залучення продуктивних працівників; зростання продуктивності праці; зниження рівня плинності персоналу; формування прихильності працівників до компанії; розвиток персоналу; поліпшення керованості персоналу; підвищення якості трудового життя працівників [1, с. 78].

До функції компенсаційної політики належать: кадрова, стимулююча, відтворювальна, розвитку, соціальна, контрольна.

Сутність кадрової функції полягає в залученні до роботи в організацію персоналу, формування відповідної його функціонально-професійної структури, здатної ефективно здійснювати діяльність відповідно до статусу і цілей організації. Вираження даної функції проявляється у створенні конкурентоздатного компенсаційного пакету, який дасть змогу залучати в організацію необхідних професіоналів.

Стимулююча функція передбачає формування у працівників відповідної мотивації до реалізації здатності до праці задля досягнення цілей і завдань, що стоять перед бізнесом. Дана функція реалізується шляхом надання винагороди і використання компенсаційних пакетів, здатних адекватно компенсувати інвестиції, вкладені у формування і розвиток людського капіталу з урахуванням ефективності його застосування.

Відтворювальна функція повинна забезпечувати кожному працівникові відшкодування інвестицій, вкладених у формування якісного людського капіталу. Реалізація даної функції має базуватися на диференціації в оплаті праці відповідно обсягу, якості виконуваних обов'язків і видів робіт.

Функція розвитку передбачає, що компенсаційна політика і

компенсаційний пакет мають бути орієнтовані на розвиток людського капіталу.

Соціальна функція передбачає, що у структурі компенсаційного пакету повинні бути виплати, пов'язані із захистом, збереженням та зміцненням здоров'я працівників. Такі виплати мають забезпечити працівникові підтримку його здоров'я в працездатному і конкурентоздатному стані. До таких виплат належать матеріальна допомога, подарунки до свят та ювілейних дат, відпочинок та оздоровлення у санаторіях та профілакторіях та ін.

Сутність контрольної функції передбачає проведення контролю за витратами, з одного боку, працівника на інвестування у власний людський капітал, а з другого роботодавця – на виплату заробітної плати.

Отже, компенсаційну політику можна трактувати, з одного боку – як діяльність різних суб'єктів управління, з другого боку – як сукупність певних правил, норм, положень, інструкцій стосовно діяльності різних суб'єктів управління, а також сукупність засобів, інструментів, методів і процедур для розроблення та реалізації основних положень щодо надання найманим працівникам компенсацій.

#### **Використані джерела**

1. Прохоровська С.А. Гідна праця як чинник регулювання соціально-трудоких відносин. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки*: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; К.: КНЕУ. 2017. с. 77–80
2. Цимбалюк С. О. Компенсаційна політика як чинник гармонізації соціально-трудоких відносин. *Проблеми економіки*. 2015. № 2. С. 201-206