

Ковальчук Юрій

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Ілляш І.Д.)

КОМПЕНСАЦІЙНА ПОЛІТИКА В ОРГАНІЗАЦІЇ

Компенсаційна політика в організації здійснюється з метою розробки рентабельної структури оплати праці, що має на меті приваблювати, мотивувати та утримувати компетентних працівників. Структура компенсаційної політики повинна здаватися справедливою щодо працівників. Справедливість – це термін, який часто використовують в адмініструванні програми компенсації організації.

Організації, як правило, прагнуть заплатити якнайменше для мінімізації витрат, тому справедливість передбачає визначення заробітної плати адекватно до вимог та особливостей роботи. Працівники зі своєї сторони теж хочуть справедливої компенсації. Якщо вони відчують дисбаланс у співвідношенні їх зусиль та винагороди з деяким порівняльним стандартом, вони будуть діяти, щоб виправити нерівність. Таким чином, і роботодавці, і працівники домагаються справедливості.

Суть адміністрування компенсацій полягає в оцінці роботи та встановленні структури оплати праці. Для цього необхідною умовою є визначення вартості роботи, чітка регламентація кваліфікаційних вимог та оцінка фінансових передумов. Умови зовнішнього ринку праці, колективні переговори та індивідуальні відмінності в кваліфікації можуть вимагати компромісу між рейтингом оцінки роботи та фактичною структурою оплати праці [1, с. 268].

На думку С. Цимбалюк, сучасні зміни у системі соціально-трудоких відносин, трансформування характеру і змісту праці, вимагають змін у компенсаційній політиці організацій та підприємств. Зокрема, це виявляється у застосуванні індивідуалізації у винагороді працівників. Базою для цього виступає використання повноцінних, збалансованих за структурою та розміром виплат і винагород компенсаційних пакетів з урахуванням індивідуально-особистісних характеристик працівників, їх потреб та інтересів, при одночасному врахуванні ринкової ціни робочої сили. Компенсаційна політика за таких умов має бути, з одного боку, прозорою та справедливою, а з другого – гнучкою та конкурентною.

Особливістю компенсаційної політики є її значна регламентація. Встановлена державна політика щодо мінімального розміру заробітної плати та пільг, яких повинні дотримуватися роботодавці, що передбачає захист певних

соціальних груп працівників. Велика кількість законів та нормативно-правових актів визначає загальні параметри, за якими менеджери вирішують, що таке справедлива компенсація.

За сучасних умов компенсаційна політика організації чи фірми повинна ґрунтуватись також на внутрішніх нормативних актах підприємства та базуватись на принципах соціального партнерства; мають бути регламентовані практично всі питання щодо визначення сукупності компенсацій, розміру відповідних виплат і винагород та порядку надання працівникам. Лише в такому разі можна говорити про прозорість компенсаційної політики (за умов належного інформування працівників) та її справедливості (у разі додержання суб'єктами основних положень компенсаційної політики під час її реалізації) [3, с. 19].

Таким чином, компенсаційна політика організації чи підприємства стає важливим інструментом діяльності з управління персоналом; вона повинна забезпечувати стимулювання виконання цілей працівниками, ґрунтуватись на єдиних правилах і принципах, але доцільним є застосування індивідуалізації, при цьому не допускати дискримінації, враховувати економічну спроможність організації та забезпечувати життєві стандарти працівників, при цьому базуючись на принципі справедливості.

Використані джерела

1. Decenzo, David, Robbins, Staphan P. Fundamantions of Human Resource Management. 10th edition. 410 p. URL: <https://www.pdfdrive.com/fundamental-of-human-resource-management-d22137254.html>
2. Семикіна М. В., Жеребченко Т. І. Компенсаційна політика як важіль активізації інноваційної праці. Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. пр. К., 2014. № 2 (8). С. 97-102.
3. Цимбалюк С. О. Організаційно-економічні засади формування компенсаційної політики в сучасній парадигмі соціально-трудова відносин. Економіка та держава, 2015. №6. С. 15-20.

Козінська Лілія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к. е. н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу професор Качан Є.П.)

УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРАЦІВНИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних умовах особливого значення набуває інтелектуальний потенціал персоналу підприємства, який входить в структуру трудового