

КОМПЕНСАЦІЙНА ПОЛІТИКА: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО РОЗКРИТТЯ СУТНОСТІ

Теорія і практика розподільних відносин знаходиться під пильною увагою науковців і практиків. Не зважаючи на посилення інтересу і науковців, і практиків до понять «компенсаційна політика», «компенсації», «компенсаційний пакет», їх природа та сутність залишаються малодослідженими. Часто вчені й дослідники системи компенсацій вживають поняття «компенсаційна політика», не намагаючись з'ясувати її сутності та змісту. Аналіз також показав, що є спроби окремих авторів розкрити сутність цього поняття. Проте результати таких спроб свідчать про те, що автори зазвичай розглядають компенсаційну політику поверхово, однобічно, не розкривають механізму її формування та реалізації.

Слово «політика» походить від грецького *«politike»* – «мистецтво управління державою». Поняття «політика» має різні виміри та сфери наукового і практичного застосування. Існують різні тлумачення цієї дефініції. Наведемо окремі з них:

— цілеспрямована *діяльність* у галузі взаємовідносин між різними суспільними групами, державами й народами, пов'язана із боротьбою за здобуття або утримання державної влади, як знаряддя регулювання і формування цих стосунків; у вужчому розумінні – визначена частина, програма або напрямок такої діяльності, сукупність засобів (інструментів) і методів (технік) для реалізації певних інтересів задля досягнення визначених (суб'єктом політичного процесу) цілей в певному соціальному середовищі; процес прийняття рішень, а також поведінка в суспільно-державних установах [2];

— діяльність, що розкриває ставлення до чогось чи когось; наука, що містить теоретичні напрацювання, різні політичні документи та методологічні основи політики; мистецтво (мистецтво управління, здійснення влади) [3];

— образ, спосіб дій, спрямованих на досягнення чого-небудь, що визначає стосунки з людьми [1, с.708];

— загальне керівництво для прийняття рішень, які забезпечують досягнення цілей [4, с.288].

З огляду на різноманітність підходів до визначення дефініції «політика» можна зробити кілька важливих висновків. *По-перше*, термін «політика» є багатоаспектним. *По-друге*, домінує «діяльнісний» підхід до розгляду поняття «політика». *По-третьє*, термін «політика» є інституціональною категорією, оскільки в основі політики лежать певні формальні та неформальні правила. *По-четверте*, сутність, зміст і механізм формування політики залежить від рівня щодо якого вона розробляється.

Виходячи зі змісту дефініції «політика» та ураховуючи специфіку понять «компенсації» та «система компенсації», сформулюємо **концептуальні положення, що розкривають зміст поняття «компенсаційна політика».**

По-перше, оскільки поняття «система компенсацій» використовується у сфері соціально-трудових відносин і характеризує виплати, винагороди, заохочення та блага, що їх надають роботодавці найманим працівникам, то цілком логічно, що компенсаційна політика є швидше мікроекономічною категорією. Разом з тим формування системи компенсацій є багаторівневим механізмом й визначення набору компенсацій, їх розміру та порядку надання найманим працівникам хоча і здійснюється роботодавцем або вповноваженим органом, проте існують певні «рамкові» умови цього процесу й роботодавець не має права їх порушувати. У зв'язку з цим компенсаційна політика не лише розробляється на рівні підприємства. Її концептуальні основи закладаються на державному, а також галузевому та регіональному рівнях, тому компенсаційна політика є не лише мікроекономічною категорією, але й макро- та мезоекономічною.

По-друге, як мікроекономічна категорія компенсаційна політика є складовою політики управління персоналом і корпоративної політики підприємства. У зв'язку з цим компенсаційна політика має бути не лише спрямованою на забезпечення виплати найманим працівникам справедливої, гідної винагороди, а й сприяти досягненню корпоративних цілей підприємства. Як

макроекономічна та мезоекономічна категорія компенсаційна політика є складовою соціально-економічної політики держави, галузі, регіону й має сприяти поліпшенню матеріального добробуту та соціального забезпечення найманих працівників загалом по країні, у відповідному виді економічної діяльності/галузі, регіоні, а також визначати концептуальні засади для розроблення справедливої, прозорої, ефективної компенсаційної політики на підприємствах, в організаціях та установах.

По-третє, компенсаційна політика є фундаментом для розроблення системи компенсацій і ухвалення рішень щодо формування їх набору, визначення розміру та порядку надання найманим працівникам. У зв'язку з цим у політекономічному аспекті компенсаційну політику можна розглядати як *базис* для формування системи компенсацій, зокрема й розроблення умов оплати праці та надання певних виплат, заохочень, благ соціального характеру, нематеріальних винагород.

По-четверте, поняття «компенсаційна політика» є багатоаспектним. Для визначення сутності та природи поняття «компенсаційна політика», на наш погляд, найприйнятніші такі позиції: діяльність; керівництво для дій і прийняття рішень; сукупність засобів, інструментів, методів, технік. Виходячи з обраних нами підходів, сформулюємо визначення поняття «компенсаційна політика»: 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 вирішення відповідних завдань; 2) сукупність певних *правил, норм* (зокрема й 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 вирішення відповідних завдань.

По-п'яте, з позицій інституціоналізму компенсаційна політика є *системою правил* (формальних і неформальних), які визначають *поведінку* різних суб'єктів управління щодо реалізації певних принципів, засад, норм і положень і *взаємовідносини* найманого працівника й роботодавця з приводу визначення набору компенсацій, їх розміру та порядку надання найманому працівникові за виконання ним функцій та обов'язків відповідної складності у відповідних умовах праці, що потребує певного рівня кваліфікації та компетенцій, досягнуті індивідуальні результати праці й внесок у колективні, лояльність до підприємства (мірлами якої є стаж роботи на підприємстві, результати праці, мотивованість) тощо.

Література: 1. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. – М. : Институт новой экономики, 2002. – 1280 с. 2. Вікіпедія : вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0>. – Дата відвідування: 20.08.2012 р. 3. Гусарова М. С. Терминологический хаос: кадровая политика и стратегия управления персоналом / М. С. Гусарова. // Креативная экономика. – 2008. – № 6 (18). – с. 65–79. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/2970/>. – Дата посещения: 20.08.2012. 4. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1997. – 704 с.

Череп А.В.,

*д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів і кредиту ЗНУ,
м. Запоріжжя, Україна*

Лисенко О.А.,

*к. ф.-м. н., доцент кафедри менеджменту НУХТ,
м. Київ, Україна*

АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО СТАНУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Відповідно до основних положень нової концепції державної соціальної політики, яка була розроблена на період до 2015 року, в Україні необхідно створити сучасне суспільство, яке повинно ефективно інтегруватися у світове співтовариство і відповідати рівню розвинутих країн