

4. Герасимчук В. І. Ринкова інфраструктура та її вплив на ринок . — К.: Вид-во Принт Експрес, 1999. — 33 с.

5. Опацька С. В. Потреби формування інфраструктури ринку праці в Україні // Сучасна інноваційно-промислова політика України: Інвестиційні пріоритети та інфраструктура, 1999. — С. 12—17.

6. Петюх В., Щетініна Л. Теоретико-методологічні основи оцінювання ефективності діяльності державної служби зайнятості // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил. — Тернопіль: Економічна думка, 2002. — С. 101—105

7. Ружелович Т. М. Инфраструктура рынка труда: факторы внешнего и внутреннего влияния // Вестник Омского университета. — Вып. 2. — 1997. — С. 79—82.

8. Хлебович Д. И. Формирование и совершенствование инфраструктуры трудового посредничества в регионе / Д. И. Хлебович. — Иркутск, 1996. — 217 с.

9. Щетініна Л. В. Оцінювання якості послуг, що надаються службою зайнятості // Регіональні перспективи. — Полтава, 2004. — № 3—5. — С. 92—94.

Статтю подано до редакції 26.05.2012 р.

УДК 331.2

Т. В. Вонберг, канд. екон. наук,
доцент кафедри управління персоналом
та економіки праці

ВИЗНАЧЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТУ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ. Висвітлено ступінь дослідження проблематики формування соціального пакету в науковій літературі. Визначено фактори впливу на формування соціального пакету підприємства. Розглянуто вплив найзначніших факторів на сучасному етапі розвитку економіки держави.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: винагорода, компенсації, компенсаційний пакет, мотивація, соціальний пакет, фактори впливу.

АННОТАЦИЯ. Раскрыто степень исследования проблематики формирования социального пакета в научной литературе. Определены факторы влияния на формирование социального пакета предприятия. Рассмотрено влияние наиболее значимых факторов на современном этапе развития экономики государства.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: вознаграждение, компенсации, компенсационный пакет, мотивация, социальный пакет, факторы влияния.

ANNOTATION. The degree of the study of the problem of the shaping the social package in scientific literature was opened. Factors of the influence upon shaping the social package of the enterprise were determined. The influence the most significant factor on modern stage of the development of the economy state was considered.

KEY WORDS: compensation package, compensations, factors of the influence, motivation, reward, social package.

Постановка проблеми. Відсутність соціальних виплат і заохочень на більшості українських підприємств негативно позначається на соціально-психологічному кліматі організації, поліпшенні ефективності та результативності праці, формуванні позитивного бренду роботодавця. Врешті рещт, усе це впливає на підвищення плинності персоналу та зростання додаткових небажаних для підприємства витрат. Очевидно, використання в регулюванні трудових відносин соціального пакету виступає важливим інноваційним механізмом трудової мотивації та інвестування людського капіталу. Саме тому дослідження питання формування соціального пакету, визначення факторів впливу на його структуру та особливості є особливо актуальним і важливим.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Перепопи щодо дослідження факторів впливу на формування соціального пакету підприємства виникають передусім через відсутність чіткої термінології та через недостатнє використання соціальної складової мотивації працівників на українських підприємствах. Актуальні питання формування та використання соціального пакету на підприємстві знаходять своє відображення в наукових працях вітчизняних і закордонних науковців О. Ветлужских, С. Ю. Гончарової, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, І. Новак, Р. Нірмайєр, С. О. Цимбалюк та ін. Так, цікаве тлумачення терміну соціальний пакет представлено в підручнику А. М. Колота та С. О. Цимбалюк. Під ним розуміється винагорода, що не пов'язана з кількістю та якістю праці. Важливо, що працівники одержують її лише за те, що вони є співробітниками певного підприємства, членами однієї команди, носіями корпоративної культури [3, с. 253]. Слід зазначити, що більшість науковців під «соціальним пакетом» розуміють надання роботодавцем працівнику матеріальних благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій понад розмір належної йому основної заробітної плати [4, с. 267]. Отже, до складу соціального пакету включають як базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення, так і додаткові матеріальні блага, які роботодавець надає за власною ініціативою.

Разом із тим, проблематика визначення факторів впливу на формування соціального пакету на підприємстві не достатньо висвітлена в наукових працях. Саме тому, метою дослідження є визначення цих факторів і дослідження їх впливу на соціальний пакет підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Цілком очевидно, що формування соціального пакету на підприємстві здійснюється під впливом багатьох факторів, як прямого, так і опосередкованого впливу. Дослідження цих факторів є надзвичайно важливою задачею, адже слугує підґрунтям для контролю над ними. Серед основних факторів формування соціального пакету підприємства варто виділити дві групи: зовнішні та внутрішні фактори (рис. 1).

У свою чергу, зовнішні фактори проявляються на двох рівнях: на загальнодержавному та регіональному. Розглянемо детальніше вплив найзначніших факторів у формуванні соціального пакету підприємства.

Перш за все, варто пояснити вплив фази економічного зростання країни. Цілком очевидно, що чим вищі темпи економічного зростання, тим більші фінансові можливості для впровадження різноманітних мотиваційних механізмів для працівників підприємства, в тому числі й соціальної складової. І навпаки, із скороченням виробництва такі заходи обмежуються.

Варто відзначити, що падіння обсягів виробництва викликає суттєве зниження попиту на працю, а отже, вивільнення робочої сили. Пояснити це можна тим, що виробництво меншої кількості товарів і послуг потребує меншої чисельності працівників, що зумовлює зменшення кількості робочих місць. У такій ситуації важливості набувають процеси збереження робочої сили, попередження масових звільнень, а не зміцнення соціальної складової.

В сучасних умовах позитивні темпи економічного зростання сприяють створенню нових робочих місць. Це відкриває нові можливості щодо залучення компетентних працівників, втримати яких можна переважно конкурентоспроможним компенсаційним пакетом.

Вплив законодавчої бази на формування соціального пакету є очевидним, адже законодавчо встановлені гарантії та компенсації можуть бути лівовою частиною компенсаційного пакету підприємства. Крім того, відзначимо, що формування соціального пакету має відбуватися лише в розрізі та за узгодженням із чинною законодавчою базою країни.

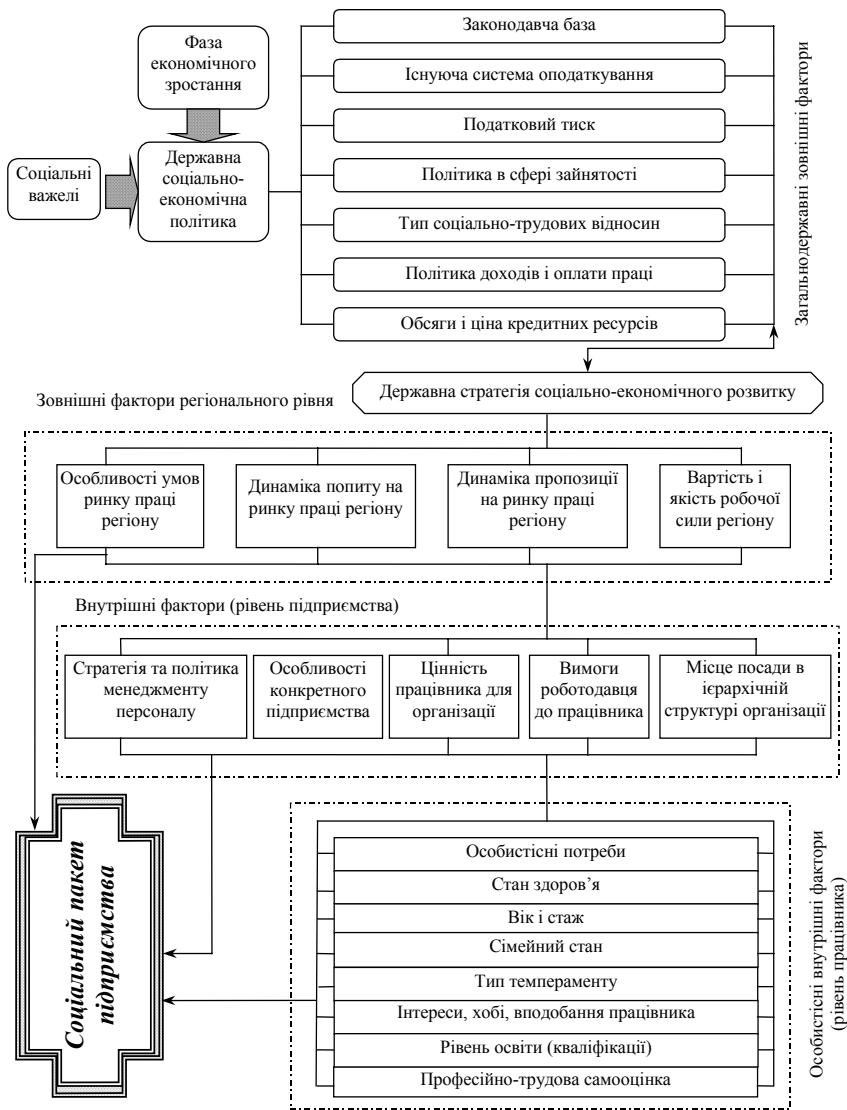


Рис. 1. Основні фактори впливу на формування соціального пакету підприємства

Стосовно системи оподаткування та податкового тиску держави, варто наголосити, що, наприклад, зниження податкового тиску через зменшення податків, насамперед на фонд заробітної

плати, а також надання податкових пільг сприятиме формуванню резервного фонду, з якого, при зваженій політиці менеджменту персоналу підприємства, можуть фінансуватися мотиваційні заходи соціального характеру.

До групи загальнодержавних зовнішніх чинників також можна віднести обсяги та ціну кредитних ресурсів. Зокрема, збільшення обсягу кредитних ресурсів при прийнятній ціні на них дозволить розширити сферу залучення професіоналів, важливою складовою втримання яких буде вагомий соціальний пакет.

Відповідно до ринкових законів попит на робочу силу підвищується при зниженні ціни на робочу силу і навпаки — знижується при її збільшенні. Цілком логічним буде твердження, що зростанню попиту сприяють такі фактори, як прямі інвестицій з метою створення нових робочих місць і їх реконструкція, впровадження пільгового оподаткування та кредитування для перспективних галузей і регіонів. Створення нових робочих місць відкриває нові можливості для розвитку мотиваційних механізмів і формування компенсаційної політики всього підприємства.

Наступним зовнішнім фактором впливу регіонального рівня на формування соціального пакету можна вважати пропозицію на ринку праці. Як справедливо відмічають провідні українські та зарубіжні науковці, для економіки України характерним є, на жаль, значне перевищення пропозиції робочої сили на ринку праці регіонів за більшістю професій над її попитом. Таке перевищення веде до зростання безробіття, зниження продуктивності виробництва, заробітної плати тощо. Зазначений факт прямо впливає на формування соціального пакету, адже важливо в цій ситуації для працівника залишитися з роботою та заробітком, погоджуючись на будь-які вимоги роботодавця.

Очевидно, розвиток економіки, зростання виробничого потенціалу формують нові вимоги до якості робочої сили. Від неї напряму залежить економічна міць держави, оскільки остання є результатом діяльності економічно, соціально і політично активної частини громадян. В умовах ринкової економіки якість робочої сили, яка визначає ефективність сучасного виробництва, стала основою конкурентоспроможності працівника на ринку праці, а отже змушує роботодавця формувати належний для нього компенсаційний пакет з відповідною соціальною складовою.

Варто відмітити, що важливою складовою якості робочої сили є її мобільність. Зрозуміло, що мобільні працівники цінніші для організації. Останнє змушує роботодавців використовувати соціальні винагороди з метою зацікавлення таких працівників працювати саме на даному підприємстві.

Внутрішні фактори, на думку автора дослідження, можуть проявлятися на двох рівнях: на рівні підприємства та рівні працівника. Серед внутрішніх факторів, які впливають на рівні підприємства, потрібно окремо виділити стратегію та політику менеджменту персоналу, що формується під впливом генеральної стратегії організації. Що стосується особливостей підприємства, то під цим фактором розуміють його розміри, місце розташування, вид економічної діяльності, етап життєвого циклу, крім того, до цієї групи факторів відносяться й фінансові можливості компанії, що прямо впливає на формування компенсаційного та соціального пакетів. Так, наприклад, для шкідливих виробництв обсяг соціального пакету має бути ширшим, крім того, в цьому випадку варто враховувати вплив опосередкованого екологічного фактору. Серед негативних характеристик екологічного фактору, які впливають на анти мотивацію співробітників підприємства варто відзначити: шкідливі умови праці, кількість нещасних випадків, професійні захворювання, віддаленість таких підприємств від житлових масивів тощо [2, с. 102].

Дієвим внутрішнім фактором впливу на формування соціального пакету підприємства виступає цінність працівника та вимоги роботодавця. Звичайно, чим більш цінний конкретний працівник для підприємства, а з іншого боку, чим більшим вимогам роботодавця він відповідає, тим ймовірніше створення конкурентного компенсаційного пакету для нього із обов'язковою соціальною складовою.

На формування соціального пакету безпосередній прямиий вплив здійснює місце посади в ієрархічній структурі організації. Так, наприклад, для керівників вищого рівня до складу соціальних виплат можуть входити: медичне страхування, надання автомобіля у користування, страхування особистого автомобіля, оплата мобільного зв'язку, додаткова оплачувана відпустка, оплата навчання, оплата путівки раз на рік, позики та кредити на придбання житла та автомобіля. Разом із тим, для керівників нижчого рівня, професіоналів і фахівців до складу соціального пакету входить дещо вужчий перелік виплат: оплата обідів, компенсація транспортних витрат, оплата оздоровчих заходів, оплата навчання та часткова оплата путівки раз на рік [3, с. 257].

При розробці соціального пакету потрібно враховувати потреби різних співробітників компанії та передбачити різноманітні можливості. Як справедливо зазначила С. Ю. Гончарова, коли мова йде про формування соціального пакету, важливо врахувати те, що соціальні пільги можуть служити реальним стимулом у залученні й утриманні персоналу лише в тому разі, якщо вони відповідатимуть його потребам [6, с. 89]. Очевидно, наприклад, що інтереси молоді не збігаються в своїй більшості із вподобаннями співробітників більш старшого віку. Саме тому, вирішальний вплив на формування соціального пакету підприємства мають фактори мікрорівня, тобто особистісні внутрішні фактори, які проявляються на рівні працівника. Домінуючим серед них є особисті потреби співробітників. З метою дослідження цього фактору деякі зарубіжні компанії навіть проводять анонімні опитування, які позитивно впливають у майбутньому на формування мотиваційної складової компанії.

Зрозуміло, вищий рівень освіти наділяє працівника свободою вибору місця праці, надаючи йому більше шансів на працевлаштування у порівнянні з менш освіченим і кваліфікованим конкурентом. А отже, такий працівник буде шукати роботу не лише з належним рівнем заробітної плати, а й із відповідним своїм очікуванням соціальним пакетом.

Варто наголосити, що суттєвий вплив на формування соціального пакету має професійно-трудова самооцінка. Кожен працівник, оцінюючи свої професійні, кваліфікаційні, освітні та інші характеристики, визначає робоче місце з відповідним компенсаційним пакетом, що найбільше задовольняє його вимогам. Така самооцінка є основою для прийняття рішення про зміну місця роботи або про трудові переміщення.

Висновки з проведеного дослідження. Втриманню співробітників на підприємстві, формуванню корпоративної культури мають сприяти й заходи соціальної спрямованості. Ситуація на ринку праці держави, безсумнівно, змінюється на користь працівників, адже роботодавцям дійсно важко знайти компетентного спеціаліста відповідного рівня підготовки. Бажання знайти спеціалістів високої кваліфікації призводить до конкурентної боротьби за них за допомогою різноманітних методів, перш за все мотивуючи «дорогоцінну знахідку». Розробка та реалізація програми мотивації, в тому числі й формування соціальних пакетів, — це вагомі інвестиції компанії і, як і будь-які інші інвестиції, потребують ґрунтовного аналізу. Зважаючи на те, що основне призначення

соціального пакету, мотивувати працівників працювати саме на конкретному підприємстві, необхідно пропонувати такі умови, які дійсно позитивно діють на мотивацію конкретної групи працівників. Крім того, застосування соціального пакету має сприяти мотивації персоналу до якіснішої праці, розкриттю його трудового потенціалу, зростанню економічних результатів виробничо-господарської діяльності [6, с. 88]. Сприятимуть цьому в значній мірі дослідження стосовно визначення факторів впливу на формування соціального пакету підприємства. Такі дослідження дозволяють визначити механізм взаємозв'язку різних елементів ринкового середовища. Крім того, вони допомагають проаналізувати причини підвищення або зниження показника ефективності мотивації персоналу й менеджменту персоналу в цілому; а також слугують підґрунтям для економічних досліджень, зокрема, для факторного аналізу ефективності.

Литература

1. *Ветлужских Е.* Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Елена Ветлужских. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 133 с.
2. *Древаль О. Ю.* Учет экологически неблагоприятных условий труда при формировании социального пакета // Вісник СумДУ. Серія Економіка. — 2008. — № 2 — С. 102—105.
3. *Колот А. М.* Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2011. — 397 с.
4. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. — 316 с.
5. Нирмайер, *Райнер.* Мотивация / Райнер Нирмайер, Манюель Зайфферт; [пер. с нем. Зись Е.А.]. — М.: Изд-во ОМЕГА-Л, 2006. — 124 с.
6. *Назарова Г. В.* Управління соціально-трудовою сферою підприємства: монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька; за заг. ред. д-ра екон. наук, професора Назарової Г. В. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. — 324 с.
7. *Новак І.* Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 6—12.
8. *Цимбалюк С. О.* Соціальний пакет: сутність, природа та мотиваційна роль // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: Зб. наук. праць. — № 1. — К.: КНЕУ, 2011. — С. 39—47.

Статтю подано до редакції 23.06.2012 р.